

ANALISA PENGARUH *EMPLOYEE RELATIONSHIP PRONENESS* TERHADAP *AFFECTIVE COMMITMENT, CALCULATIVE COMMITMENT, DAN NORMATIVE COMMITMENT*; TELAAH PADA KARYAWAN BAGIAN *SUPPORT PT XYZ* DI TANGERANG



UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi (S.E.)

Nama : Tiffany Jesica Halim

Nim : 13130110067

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

TANGERANG

2017

LEMBAR PENGESAHAN LAPORAN SKRIPSI

**ANALISA PENGARUH *EMPLOYEE RELATIONSHIP PRONENESS*
TERHADAP *AFFECTIVE COMMITMENT, CALCULATIVE*
COMMITMENT, DAN NORMATIVE COMMITMENT; TELAAH PADA
KARYAWAN BAGIAN SUPPORT PT XYZ DI TANGERANG**

Oleh

Nama : Tiffany JesicaHalim
NIM : 13130110067
Fakultas : Bisnis
Program Studi : Manajemen

Tangerang, 12 Juli 2017

Ketua Sidang



Dr. Ir. Y. Budi Susanto, M.M.

Penguji



Ir. Sasotya Pratama, M.T.E.

Pembimbing



Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M.

Ketua Program Studi Manajemen



Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M.

LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT

Dengan ini saya:

Nama : Tiffany Jesica Halim

Nim : 13130110067

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisa Pengaruh *Employee Relationship proneness* terhadap *Affective Commitment, Calculative Commitment, dan Normative Commitment* Telaah pada karyawan bagian *support* PT XYZ di Tangerang” merupakan hasil karya ilmiah yang dibuat oleh saya sendiri dan bukan plagiat dari karya ilmiah orang lain atau lembaga lain. Segala informasi yang berada dalam skripsi ini, secara keseluruhan telah dicantumkan dalam daftar pustaka.

Tangerang, 12 Juli 2017

Peneliti,



Tiffany Jesica Halim

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa memberikan berkat, rahmat, karunia, dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisa Pengaruh *Employee Relationship Proneness* Terhadap *Affective Commitment, Calculative Commitment* dan *Normative Commitment*; Telaah Pada karyawan bagian support PT XYZ di Tangerang” dengan baik dan tepat pada waktu yang sudah ditentukan. Skripsi ini dibuat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) di Universitas Multimedia Nusantara.

Skripsi yang telah dibuat oleh penulis ini juga tidak terlepas dari dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan laporan ini, khususnya kepada:

1. Keluarga penulis Papa, Mama, Clarissa Cindy, dan Natasha Stella serta seluruh keluarga besar yang selalu memberi dukungan baik doa, materi, maupun moril yang membuat penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dewi Wahyu Handayani, S.E.,M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Pembimbing dalam pembuatan skripsi yang selalu memberikan bantuan, masukan dan dukungan selama proses pembuatan skripsi.
3. Manager HR PT XYZ yang telah membantu dan meluangkan waktu untuk interview serta me-review kuesioner penulis.

4. Seluruh responden yang telah berbaik hati untuk meluangkan waktu dan tenaganya untuk mengisi kuesioner penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Tiffany, Stefanny Sutedy, Yuyu Hendriani, Citra Khairunisa, Aldo Winata, Lisi, dan teman-teman seperjuangan skripsi lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang selalu memberikan dukungan dan semangat hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi bersama-sama.
6. Semua pihak yang tidak dapat dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun, sehingga kelak penulis dapat menghasilkan karya yang lebih baik lagi.

Tangerang, 12 Juli 2017



Tiffany Jesica Halim



ABSTRAK

Indonesia telah menjadi salah satu negara berkembang dengan peningkatan industri digital yang sangat pesat. Seiring dengan meningkatnya pertumbuhan dan perkembangan teknologi di Indonesia, persaingan industri teknologi informasi juga semakin meningkat. PT XYZ merupakan salah satu perusahaan teknologi informasi yang sekarang ini sedang berkembang dengan pengalaman yang luas di bidang Sistem Integrasi untuk perangkat keras dan layanan integrasinya, sistem aplikasi dan layanan implementasinya, serta layanan IT Consulting.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Relationship Proneness* terhadap *Affective Commitment*, *Calculative Commitment*, dan *Normative Commitment*. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan metode *non-probability* melalui teknik *judgemental sampling* terhadap 70 responden yang merupakan karyawan PT XYZ. Data penelitian ini diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee relationship proneness* berpengaruh signifikan terhadap *Affective commitment* dengan nilai sig. 0.013 dan t hitung $2.540 > 1.667$. *employee relationship proneness* berpengaruh signifikan terhadap *calculative commitment* dengan nilai sig. 0.030 dan t hitung $2.220 > 1.667$. lalu *employee relationship proneness* berpengaruh secara terhadap *normative commitment* dengan nilai sig. 0.006 dan t hitung $2.820 > 1.667$.

Kata Kunci: *Employee relationship proneness, affective commitment, normative commitment, normative commitment*

ABSTRACT

Indonesia has become one of the developing countries with a rapidly increasing in digital industry. Along with the increasing growth and development of technology in Indonesia, information technology industry competition is also increasing. PT XYZ is one of the leading information technology companies currently developing with extensive experience in System Integration for its hardware and integration services, application systems and implementation services, as well as IT Consulting services.

This research aims to analyze the influence of Employee Relationship Proneness to Affective Commitment, Calculative Commitment, and Normative Commitment. The distribution of questionnaires was done by using non-probability method through judgmental sampling technique to 70 respondents who are employees of PT XYZ. This research data is processed by using SPSS application version 23.

The result showed that employee relationship proneness has significant effect on Affective commitment with sig. of 0.013 and t count 2.540 > 1.667. employee relationship proneness has significant effect on calculative commitment with sig. 0.030 and t count 2.220 > 1.667. employee relationship proneness has significant effect on normative commitment with sig. 0.006 and t count 2.820 > 1.667

Keyword: Employee relationship proneness, affective commitment, normative commitment, normative commitm

DAFTAR ISI

PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Batasan Penelitian	13
1.6 Sistematika Penelitian	14
BAB II LANDASAN TEORI	15
2.1 Manajemen.....	15
2.2 <i>Human Resources Management</i>	15
2.3 <i>Motivation</i>	16
2.3.1 Teori Motivasi Abraham Maslow	16
2.3.2 Herzberg's <i>Two-Factor Theory</i>	17
2.3.3 Teori McClelland's <i>Need</i>	17

2.4 Variabel Penelitian	19
2.4.1 <i>Employee Relations</i>	19
2.4.1.1 <i>Employee Relationship</i>	20
2.4.1.2 Alasan pentingnya <i>Employee Relationship</i>	20
2.4.1.3 Isu yang dapat mempengaruhi <i>Employee Relationship</i>	21
2.4.1.4 <i>Employee Relationship Proneness</i>	22
2.4.2 <i>Organizational Commitment</i>	22
2.4.2.1 <i>Affective Commitment</i>	23
2.4.2.2 <i>Calculative Commitment</i>	25
2.4.2.3 <i>Normative Commitment</i>	26
2.4.2.4 Faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Commitment</i>	27
2.4.2.5 Konsekuensi dari <i>Organizational Commitment</i>	28
2.5 Hubungan antar variabel	29
2.5.1 Pengaruh <i>Employee Relationship Proneness</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>	29
2.5.2 Pengaruh <i>Employee Relationship Proneness</i> terhadap <i>Calculative Commitment</i>	30
2.5.3 Pengaruh <i>Employee Relationship Proneness</i> terhadap <i>Normative Commitment</i>	30
2.6 Penelitian Terdahulu	31
2.7 Model Penelitian	35
2.7.1 Hipotesa Penelitian	35
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
3.1.2 Visi dan Misi perusahaan	41
3.1.3 <i>Corporate Value</i>	41

3.1.4 Kegiatan usaha	43
3.2 Desain Penelitian.....	44
3.2.1 Research Data.....	44
3.2.2 Metode penelitian.....	45
3.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	45
3.3.1 Populasi dan Sampel	45
3.3.2 <i>Sampling Techniques</i>	46
3.4 Teknik Pengumpulan data.....	48
3.4.1 Sumber dan cara pengumpulan data	48
3.4.2 Metode Pengumpulan data	49
3.5 Periode Penelitian.....	49
3.6 Definisi Operasional variabel.....	50
3.6.1 Variabel bebas	50
3.6.2 Variabel terikat.....	51
3.7 Definisi operasional	53
3.8 Teknik pengolahan analisis data	58
3.8.1 Uji instrumen.....	58
3.8.2 Uji validitas	59
3.8.3 Uji Reliabilitas	59
3.8.4 Uji asumsi klasik.....	60
3.8.4.1 Uji Heteroskedastisitas.....	60
3.8.4.2 Uji Normalitas.....	60
3.8.5 Uji Model	61
3.8.5.1 Uji Koefisien Determinasi.....	61
3.8.6 Uji Hipotesis	61
3.8.6.1 Analisis Regresi	61

3.8.6.2 Uji signifikan parameter individual (uji statistik t).....	61
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Deskripsi profil responden	62
4.1.1 Responden berdasarkan jenis kelamin	62
4.1.2 Profil responden berdasarkan usia	63
4.1.3 Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	64
4.1.4 Profil responden berdasarkan status karyawan	65
4.1.5 Profil responden berdasarkan masa kerja karyawan	66
4.1.6 Profil responden berdasarkan <i>job title/</i> divisi karyawan	67
4.1.7 Profil responden berdasarkan jabatan karyawan.....	68
4.2 Analisa deskriptif	69
4.2.1 <i>Employee relationship proneness (X1)</i>	70
4.2.2 <i>Affective commitment (Y1)</i>	71
4.2.3 <i>Calculative commitment (Y2)</i>	72
4.2.4 <i>Normative commitment (Y3)</i>	74
4.3 <i>Pretest</i> dengan <i>Content Validity</i>	75
4.4 Uji Instrumen	76
4.4.1 Uji Validitas	76
4.4.2 Uji Reliabilitas	78
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	79
4.5.1 Uji Heteroskedastisitas.....	79
4.5.2 Uji Normalitas	81
4.6 Uji Model	85
4.6.1 Koefisien Determinasi.....	85
4.7 Uji Hipotesis	87

4.7.1 Uji Signifikan Parameter Individual (uji statistik t).....	87
4.7.2 Uji Regresi	92
4.8 Interpretasi Hasil Penelitian	96
4.9 Implikasi Manajerial	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	104
5.1 Kesimpulan	104
5.2 Saran.....	106
5.3 Saran untuk penelitian selanjutnya.....	113
DAFTAR PUSTAKA.....	114

UMMN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>What makes an Employee Happy : Relationship at Work</i>	4
Gambar 1.2 Infografik: <i>10 Essential of Employee Engagement: Relationship with Managers and Relationship with Colleagues</i>	6
Gambar 2.1 Model Penelitian	35
Gambar 4.1 Presentase Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Gambar 4.2 Presentase Jumlah Responden Berdasarkan Usia	63
Gambar 4.3 Presentase Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Gambar 4.4 Presentase Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	65
Gambar 4.5 Presentase Jumlah Responden berdasarkan Masa Kerja.....	66
Gambar 4.6 presentase Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisinya.....	67
Gambar 4.7 Presentase Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Karyawan.....	68
Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas pada variabel <i>Employee Relationship Proneness</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>	80
Gambar 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas pada variabel <i>Employee Relationship Proneness</i> terhadap <i>Calculative Commitment</i>	80
Gambar 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas pada variabel <i>Employee Relationship Proneness</i> terhadap <i>Normative Commitment</i>	81
Gambar 4.11 Uji Normalitas Variabel <i>Employee Relationship Proneness</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>	82
Gambar 4.12 Uji Normalitas Variabel <i>Employee Relationship Proneness</i> terhadap <i>Calculative Commitment</i>	83
Gambar 4.13 Uji Normalitas Variabel <i>Employee Relationship Proneness</i> terhadap <i>Normative Commitment</i>	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional	53
Tabel 4.1 Skala Interval 5 Kategori	69
Tabel 4.2 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Employee Relationship Proneness</i>	70
Tabel 4.3 Penilaian Responden Terhadap variabel <i>Affective Commitment</i>	71
Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap variabel <i>Calculative Commitment</i> ...	72
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap variabel <i>Normative Commitment</i>	74
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Main Test	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Main Test	78
Tabel 4.8 Uji Model Variabel <i>Employee Relationship Proneness</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i>	86
Tabel 4.9 Uji Model Variabel <i>Employee Relationship Proneness</i> Terhadap <i>Calculative Commitment</i>	86
Tabel 4.10 Uji Model Variabel <i>Employee Relationship Proneness</i> Terhadap <i>Normative Commitment</i>	87
Tabel 4.11 Uji Statistik t Variabel <i>Employee Relationship Proneness</i> Terhadap <i>Affective Commitment</i>	88
Tabel 4.12 Uji Statistik t Variabel <i>Employee Relationship Proneness</i> Terhadap <i>Calculative Commitment</i>	89
Tabel 4.13 Uji Statistik t Variabel <i>Employee Relationship Proneness</i> Terhadap <i>Normative Commitment</i>	90

Tabel 4.14 Uji statistik t variabel *Employee Relationship Proneness* terhadap *Affective Commitment*, *Calculative Commitment*, dan *Normative Commitment* 91

Tabel 4.15 Uji Regresi Variabel *Employee Relationship Proneness* terhadap *Affective Commitment*92

Tabel 4.16 Uji Regresi pengaruh *Employee Relationship Proneness* terhadap *Calculative Commitment*93

Tabel 4.17 Uji Regresi Pengaruh *Employee Relationship Proneness* terhadap *Normative Commitment*95

