

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
KOMITMEN KARYAWAN PT. BARUMUN AGRO SENTOSA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memeroleh*

*Gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi*

*Universitas Medan Area*

**OLEH :**

**KASEHATAN HASIBUAN**

**12.860.0330**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2019**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan  
Komitmen Karyawan PT. Barumun Agro Sentosa

Nama Mahasiswa : Kasehatan Hasibuan

NPM : 12.860.0330

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Azhar Aziz, S.Psi.MA

Pembimbing II



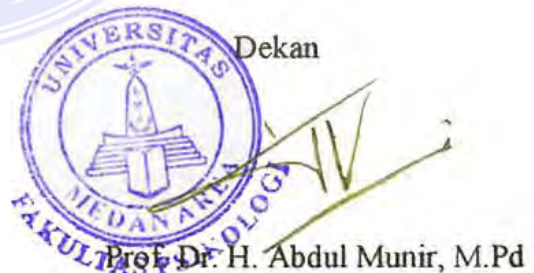
Babby Hasmayni, S. Psi, M.Si

Kepala Bagian



Farida Hanum, S, M. Psi

Dekan



Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

2019

## LEMBAR PENGESAHAN

Dipertahankan di Dapan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memeroleh Gelar Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

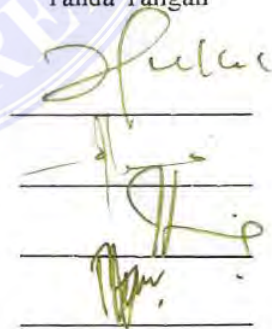
Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M. Pd

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Drs. Mulia Siregr, M. Psi
2. Farida Hanum Siregar, S. Psi, M. Psi
3. Azhar Aziz, S. Psi, MA
4. Babby Hasmayni, S. Psi, M. Psi



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya rela gelar keserjanaan saya dicabut.



Medan, 4 Februari 2019



(Kasehatan Hasibuan)

NIM 12.860.0330



# HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN KARYAWAN PT. BARUMUN AGRO SENTOSA

## KASEHATAN HASIBUAN

### abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen karyawan di PT. Barumun Agro Sentosa. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia 30-40 tahun dengan lama bekerja 4 sampai 10 tahun yang berjumlah 44 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan dua skala, yaitu skala kepuasan kerja dan skala komitmen karyawan. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* ( $r_{xy}$ ) yaitu sebesar 0.424 dengan  $P = 0,000 < 0,05$ , artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi komitmen karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah komitmen karyawan. Kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini tergolong tinggi karena (mean empirik = 108,53 > mean hipotetik = 90) dimana selisihnya melebihi bilangan SD = 2,050). Dan komitmen karyawan juga tergolong tinggi, karena (mean empirik = 102,28 > mean hipotetik = 92,5) dimana selisihnya melebihi bilangan SD = 3,110). Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut sebesar  $R^2 = 0,331$  kepuasan kerja memberikan sumbangan terhadap komitmen karyawan sebesar 33,1%. Hasil penelitian ini sesuai hipotesis dengan hasil penelitian di lapangan.

Kata Kunci : kepuasan kerja, komitmen karyawan.

# THE CORRELATION BETWEEN WORK SATISFACTION WITH EMPLOYEE COMMITMENTS PT. BARUMUN AGRO SENTOSA

## KASEHATAN HASIBUAN

### Abstract

This study aims to see the correlation between job satisfaction and the commitment of employees at PT. Barumun Agro Sentosa. The subjects in this study were employees aged 30-40 years with a working duration of 4 to 10 years totaling 44 employees. The sampling technique uses purposive sampling technique. Data retrieval is done by using two scales, namely the scale of job satisfaction and employee commitment scale. Data analysis using product moment correlation technique ( $r_{xy}$ ) that is equal to 0.424 with  $P = 0,000 < 0.05$ , meaning that there is a positive and significant correlation between job satisfaction and employee commitment which shows that the higher employee job satisfaction, the higher employee commitment Conversely the lower the job satisfaction, the lower the commitment of employees. Employee job satisfaction in this study is classified as high because (empirical mean = 108.53.> hypothetical mean = 90 where the difference exceeds  $SD = 2.050$ ). And employee commitment is also high, because (mean empirical = 102.28.> Hypothetical mean = 92.5 where the difference exceeds  $SD$  number = 3.110). The coefficient of determination of the correlation is  $R^2 = 0.331$  job satisfaction contributes to employee commitment of 33.1%. The results of this study are in accordance with the hypothesis with the results of research in the field.

Keywords: job satisfaction, employee commitment.

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah Yang Maha Kuasa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Tak hentinya saya mengucapkan rasa syukur kepada Allah yang memberikan segala kemudahan dan kelancaran hingga tiap bait doa yang saya sebutkan di kabulkan oleh Allah dalam menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, MSc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan I Bidang Kurikulum Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Syafrizaldi, S. Psi, M. Psi selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Bapak Azhar Aziz S.Psi , MA selaku pembimbing I yang telah berkenan untuk meluangkan waktunya kepada penulis dan memberikan penulis pengarahan yang sangat baik

7. Ibu Babby Hasmayni S.Psi , M.Psi selaku pembimbing II yang telah berkenan untuk meluangkan waktunya kepada penulis dan memberikan penulis pengarahan yang sangat baik
8. Bapak Indra Purnama selaku pimpinan di PT. BARUMUN AGRO SENTOSA yang telah memberikan penulis ijin untuk melakukan penelitian di PT tersebut
9. Alm ayah penulis , IBU penulis serta kakak-kakak penulis yang telah memberikan penulis doa dan semangat yang luar biasa pada setiap penulis meakukan tugas penulis dalam pengerjaan skripsi penulis tersebut . sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat.
10. Reza fahmi nainggolan , yaitu sahabat penulis yang setia mensupport penulis dan selalu membantu penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Dan teman teman serta dosen dosen penulis yang selalu mensupport penulis.

Hanya ucapan terima kasih ini yang dapat penulis uapkan, semoga ALLAH SWT membalas semua kebaikan bapak/ibu beserta pihak-pihak yang sudah senantiasa mensupport penulis dalam pengerjaan skripsi ini.

Medan, 4 Februari 2019

Kasehatan Hasibuan



# DAFTAR ISI

Halaman

<b>Halaman Persetujuan .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Pengesahan .....</b>	<b>ii</b>
<b>Surat Pernyataan .....</b>	<b>iii</b>
<b>Motto .....</b>	<b>iv</b>
<b>Persembahan .....</b>	<b>v</b>
<b>Abstrak .....</b>	<b>vi</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>viii</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
A. Karyawan .....	9
1. Pengertian Karyawan.....	9
2. Fungsi dan Peranan Karyawan .....	10

3. Kewajiban Karyawan .....	11
B. Komitmen Karyawan .....	12
1. Pengertian Komitmen Karyawan .....	12
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan .....	14
3. Aspek-aspek Komitmen Karyawan .....	17
4. Teori Dasar Komitmen Karyawan .....	19
5. Proses Terjadinya Komitmen Karyawan .....	22
C. Kepuasan Kerja .....	26
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	26
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	27
3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....	29
4. Teori Kepuasan Kerja.....	32
D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan.....	34
E. Kerangka Konseptual .....	36
F. Hipotesis .....	37
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Tipe Penelitian .....	38
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	38
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	39
D. Subjek Penelitian .....	40
1. Populasi Penelitian .....	40
2. Sampel Penelitian.....	40
E. Metode Pengumpulan Data .....	41

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	43
1. Validitas .....	44
2. Realibilitas .....	45
G. Metode Analisis Data .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian .....	48
B. Persiapan Penelitian .....	50
1. Persiapan Administrasi .....	50
2. Persiapan Alat Ukur .....	51
3. Uji Coba Terpakai Alat Ukur .....	54
C. Pelaksanaan Penelitian .....	58
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	59
1. Uji Asumsi .....	60
2. Perhitungan Analisis Data Korelasi Product Moment .....	61
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	62
E. Pembahasan .....	64
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
A. Simpulan .....	68
B. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>

## DAFTAR TABEL

1. Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba .....	52
2. Distribusi Butir Skala Komitmen Karyawan Sebelum Uji Coba.....	53
3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan kerja Setelah Uji Coba.....	55
4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Karya wn Setelah Uji Coba .....	57
5. Perhitungan Reliabilitas .....	58
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	60
7. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	61
8. Hasil perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i> Koefisien Determinan ( $r^2$ ).....	62
9. Hasil Perhitugan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	64





**DAFTAR LAMPIRAN**

**LAMPIRAN**

**A. ALAT UKUR PENELITIAN**

**Skala Kepuasan Kerja**

**Skala Komitmen Karyawan**

**B. DATA PENELITIAN**

**Data Uji Coba Skala Kepuasan Kerja**

**Data Uji Coba Skala Komitmen Karyawan**

**C. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA**

**Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Kepuasan Kerja**

**Uji Reliabilitas dan Validitas Komitmen Karyawan**

**D. ANALISI DATA PENELITIAN**

**Uji Normalitas Sebaran**

**Uji Linearitas**

**Uji Hipotesis**

**E. SURAT KETERANGAN PENELITIAN**



**Jenis Kelamin** :

**Usia** :

Pilihlah dengan cara ceklis (√) **SS jika anda sangat setuju, S jika anda setuju, TS jika anda tidak setuju, STS jika anda sangat tidak setuju** terhadap pernyataan-pernyataan dibawah ini!

**Skala Kepuasan Kerja**

No.	Pernyataan	S	SS	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan fasilitas untuk memenuhi kebutuhan kerja saya.				
2.	Komunikasi antara saya dengan pemimpin dan karyawan lainnya terjalin dengan baik.				
3.	Bagi saya perusahaan memberikan beban kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada.				
4.	Bagi perusahaan tidak ada karyawan terbaik yang pantas				

	diberikan penghargaan.				
5.	Rekan kerja saling mendukung untuk peningkatan kinerja saya.				
6.	Perusahaan memberikan pekerjaan kepada saya sesuai dengan SOP yang berlaku.				
7.	Saya merasa atasan memberikan pengawasan yang kondusif untuk meningkatkan kinerja saya.				
8.	Gaji yang saya peroleh tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang saya lakukan.				
9.	Kesempatan promosi yang diberikan perusahaan hanya kepada karyawan tertentu saja.				
10.	Atasan selalu mengajak saya berdiskusi untuk menyelesaikan pekerjaan.				
11.	Saya memperoleh hadiah bila kinerja saya meningkat.				
12.	Bagi saya berkomunikasi dengan anggota perusahaan sangat mengganggu.				
13.	Saya lebih suka bekerja sendiri tanpa rekan kerja membantu.				
14.	Saya merasakan kelancaran proses administrasi perusahaan saat mengurus keperluan data.				
15.	Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.				
16.	perusahaan tidak membayar uang cuti saya.				
17.	Atasan enggan mengajak saya berdiskusi untuk menyelesaikan pekerjaan.				
18.	Perusahaan memberikan kesempatan promosi bagi seluruh karyawan yang memiliki kinerja tinggi.				
19.	Saya puas dengan gaji yang diberikan rutin tiap bulan.				
20.	Peluang kenaikan gaji tidak pernah diberikan kepada saya.				
21.	Fasilitas kantor hanya sebatas untuk pemimpin perusahaan.				
22.	Saya merasakan kenyamanan dalam berkomunikasi dengan anggota perusahaan lainnya				
23.	Adanya kesempatan promosi membuat saya merasa bersemangat.				
24.	Saya malas bekerja walaupun ada kesempatan promosi.				
25.	Atasan tidak memperhatikan saya dalam bekerja.				
26.	Setiap hari besar saya mendapatkan bonus dari perusahaan.				
27.	Saya senang diberi peluang untuk memperoleh kenaikan gaji.				
28.	Peningkatan kinerja saya tidak pernah diapresiasi oleh perusahaan.				
29.	Banyaknya aturan membuat pekerjaan saya terhambat.				
30.	Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
31.	Perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan terbaik.				
32.	Saya merasa tidak ada rekan kerja yang mendukung saya dalam bekerja.				
33.	Saya merasa kesulitan menjalin komunikasi yang baik dengan anggota perusahaan.				
34.	Perusahaan mempermudah keluarnya uang cuti ketika saya mengajukan cuti.				

35.	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja di perusahaan.				
36.	Bagi saya proses administrasi sangat dipersulit dalam pengurusan data.				
37.	Saya merasa kurang dengan gaji yang diberikan setiap bulannya.				
38.	Saya bekerja dengan giat untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan.				
39.	Peraturan dalam perusahaan mempermudah pekerjaan saya..				
40.	Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya terlalu berat				
41.	Perusahaan hanya memberikan saya gaji tiap bulan.				
42.	Kesempatan promosi hanya membuat saya merasa cemas.				

### Skala Perilaku

No.	Pernyataan	S	SS	TS	STS
1.	Bagi saya memelihara hubungan dengan karyawan di perusahaan itu adalah wajib.				
2.	Saya tenang meninggalkan perusahaan.				
3.	Saya akan mengundurkan diri bila perusahaan ini tidak memberikan insentif untuk pekerjaan yang telah saya kerjakan.				
4.	Masalah ditempat kerja bukanlah masalah bagi saya.				
5.	Saya mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.				
6.	Saya memiliki banyak referensi perusahaan bila keluar dari pekerjaan saya.				
7.	Saya selalu menanamkan dalam diri untuk membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja di perusahaan.				
8.	Saya berniat untuk keluar dari pekerjaan saya di perusahaan.				
9.	Saya merasa perusahaan ini merupakan bagian dari hidup saya.				
10.	Saya tidak merasa mempunyai ikatan kekeluargaan di perusahaan.				
11.	Saya merasa masalah yang ada di tempat kerja adalah bagian dari masalah saya.				
12.	Saya senang menjalani masa kerja selama di perusahaan.				
13.	Saya menerima tawaran bekerja di perusahaan lain yang menjanjikan kelayakan				
14.	Memelihara hubungan dengan karyawan di perusahaan ini bagi saya tidak penting.				
15.	Saya terus mencari pekerjaan yang layak untuk memenuhi kebutuhan.				
16.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk bekerja dalam perusahaan.				
17.	Saya menolak bekerja di perusahaan lain meskipun dijanjikan				



	gaji yang besar.				
18.	Saya lebih nyaman bekerja sendiri tanpa rekan kerja.				
19.	Kebangkrutan perusahaan adalah hal biasa bagi saya.				
20.	Saya akan stres ketika meninggalkan perusahaan.				
21.	Saya merasa sulit untuk menerima aturan-aturan yang ada di perusahaan.				
22.	Perusahaan ini sangat berarti bagi saya				
23.	Saya sedih bila perusahaan mengalami kebangkrutan.				
24.	Saya beruntung mendapatkan pekerjaan baru di perusahaan lain.				
25.	Salah satu alasan utama saya untuk terus bekerja di tempat ini adalah keuntungan yang belum tentu di dapatkan dari tempat kerja lain.				
26.	Perusahaan bukanlah hal penting dalam bagian hidup saya.				
27.	Saya menganggap rekan kerja di kantor sebagai bagian dari keluarga saya				
28.	Saya merasa rugi bila meninggalkan perusahaan.				
29.	Berat bagi saya mengundurkan diri dari perusahaan ini.				
30.	Perusahaan ini tidak memiliki arti bagi saya.				
31.	Saya betah menghabiskan waktu lama berada di kantor untuk bekerja.				
32.	Saya enggan mencari pekerjaan baru yang lebih layak.				
33.	Saya merasa mudah untuk menerima aturan yang ada di tempat kerja ini.				
34.	Saya merasa tidak memiliki alternatif perusahaan lain, jika keluar dari tempat kerja ini.				
35.	Saya hanya mendapat kerugian bekerja pada perusahaan ini.				
36.	Bagi saya peraturan ada hanya untuk dilanggar.				
37.	Sudah menjadi kewajiban saya untuk bekerja di perusahaan ini.				
38.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga besar diperusahaan ini.				
39.	Dengan senang hati saya ingin mengundurkan diri dari perusahaan ini.				
40.	Saya mendapatkan banyak manfaat bekerja dengan perusahaan.				
41.	Saya bosan menghabiskan waktu berada di perusahaan.				
42.	saya hanya terikat hubungan profesional dengan rekan kerja lainnya.				



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Organisasi sebagai tempat berkumpulnya individu yang memiliki tujuan untuk bekerja setiap harinya. Hal ini menjadikan organisasi sebagai tempat yang menyulitkan bagi karyawan bila tidak memberikan kenyamanan. Lingkungan kerja organisasi yang kondusif memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan. Di dalam suatu organisasi, karyawan adalah ujung tombak terpenting yang harus selalu diperhatikan keberadaannya.

Karyawan adalah sumber daya manusia yang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Karyawan merupakan kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tidak memiliki karyawan dan perusahaan tidak dapat mencapai produktifitasnya apabila tidak memiliki karyawan yang kompeten. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010).

Karyawan sebagai sumber daya dalam perusahaan perlu dikelola dengan baik. Sebagai seorang individu karyawan mempunyai keterbatasan, kebutuhan, keinginan, dan perasaan, sehingga membutuhkan perhatian dan perlakuan khusus dari pada sumber daya perusahaan yang lain. Pada masyarakat yang semakin berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan

yang semakin penting, karena manusia merupakan salah satu faktor produksi bagi perusahaan berupa tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk atau jasa. Keberhasilan manajemen didalam perusahaan ditentukan oleh tinggi rendahnya komitmen kerja seseorang, semakin tinggi komitmen kerja seseorang, akan membawa dampak yang penting bagi kelangsungan perkembangan usaha.

Semakin majunya dunia industri saat ini memberi dampak pada masing-masing perusahaan untuk bersaing mendapatkan pencapaian terbaik. Setiap perusahaan menjanjikan berbagai fasilitas dibutuhkan oleh karyawan. Namun, fenomena yang terjadi perusahaan tidak dapat mempertahankan karyawan dalam bekerja atau yang disebut *turnover*. Hasil survey *Global Startegic Reward 2007/2008* yang dilakukan oleh Watson Wyatt (dalam, Novianty, 2011) memperlihatkan bahwa tingkat *turnover* pada posisi-posisi penting (level manajerial dan di atasnya) berkisar antara 6,3-7,5%. Sedangkan *turnover* karyawan di industri pada umumnya hanya berkisar 0,1-0,47%. Tingginya perputaran karyawan dapat menimbulkan masalah yang serius terutama pada bidang jasa yang mempunyai tugas melayani manusia. Permasalah ini terjadi dikarenakan kurangnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja dalam perusahaan.

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) komitmen karyawan adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Sedangkan menurut Menurut Zurnali (2010), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan



nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai.

Rasa komitmen terhadap karyawan tidak hanya sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai perusahaan dan kesediaan aktif untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan karyawan demi pencapaian tujuan kinerja yang baik. Semakin perusahaan mampu menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan yang sama maka akan semakin tinggi pula komitmen karyawan pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Sebuah komitmen karyawan menentukan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bidang organisasi. Dengan adanya komitmen pada karyawan dapat mengembangkan tujuan dan mewujudkan program perusahaan. Lebih lanjut awal tahun 2009 sebuah Biro Konsultan Sumber Daya Manusia terkemuka, Watson Wyatt, mengadakan sebuah *survei komprehensif* dengan tema Work Indonesia 2008/2009 yang membedah pandangan karyawan di Indonesia. Survei tersebut menunjukkan sejumlah fakta menarik, diantaranya mengenai rendahnya tingkat loyalitas karyawan Indonesia (terendah se-Asia Pasifik), hasil yang diperoleh dari survei ini sebanyak 25,6 juta karyawan dari 109.382 orang memiliki tingkat loyalitas yang rendah.

Komitmen karyawan dapat digunakan untuk memperoleh gambaran perilaku karyawan yang bermanfaat bagi kepuasan kerja. Komitmen terhadap karyawan merupakan suatu dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan para pekerja untuk bertahan pada suatu perusahaan. Dalam bekerja karyawan selalu mengharapkan adanya timbal balik atas usaha kerja yang dilakukan. Timbal balik tersebut dapat berupa seperti adanya upah,

tunjangan, jaminan kesehatan, promosi. Menurut Stum (dalam Sopiah, 2008) salah satu unsur yang ada dalam diri manusia yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah rasa puas yang didapatkan oleh karyawan dari pencapaiannya bekerja yang dihargai oleh perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan Martoyo (2007) memaparkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan situasi dan kondisi perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan atau perindustrian sesuai dengan harapan karyawan, maka akan menimbulkan suasana yang dapat menyenangkan karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Disamping itu pengalaman individu di tempat kerja akan mewarnai sikapnya di luar lingkungan pekerjaan dan membawa kebahagiaan secara umum. Karyawan yang dapat memenuhi tuntutan lingkungan kerja disebut orang yang memuaskan yang dapat tercermin pada unjuk kerjanya, begitu pula sebaliknya orang yang tuntutannya terpenuhi oleh lingkungan kerja disebut orang yang puas akan kerjanya (Zaenal, 2003).

Dalam lingkungan kerja, karyawan memperoleh ketidakadilan atau adanya kesenjangan yang diberi oleh kebijakan perusahaan seperti adanya tertutupnya peluang promosi, keterlambatan remunerasi, tidak adanya insentif dan tunjangan yang diberikan serta tidak adanya karakter kepemimpinan menyenangkan akan menimbulkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini

terjadi kaarena, karyawan merasa tidak dihargai dalam bekerja. Maka itulah sebabnya banyak karyawan yang mengajukan pengunduran diri atau tidak adanya komitmen untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

Oleh karena itu komitmen pada karyawan terhadap kinerja atau perusahaan harus diusahakan secara maksimal karena komitmen karyawan terhadap kinerja merupakan kunci ke arah peningkatan kualitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Komitmen yang tinggi pada karyawan, perusahaan mengharapkan bahwa karyawan dapat lebih setia pada kinerjanya, karyawan tahu menyimpan rahasia, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan perusahaan dan senantiasa bermotivasi tinggi serta bersedia berkorban bagi perusahaan dan mempunyai semangat untuk maju bersama

Pada dasarnya suatu komitmen seseorang terhadap perusahaan yang diikutinya, dalam hal ini adalah komitmen karyawan PT. Barumun akan sangat ditentukan oleh tingginya tingkat kepuasan kerja dari masing-masing pegawai atau karyawannya, dan begitu pula sebaliknya tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif kepada komitmen kerja parakaryawan tersebut. Oleh karena itu untuk meningkatkan komitmen kerja para karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri, dimana komitmen kerja perlu diperhatikan mengingat kepuasan kerja itu bukan merupakan suatu barang yang mati, melainkan akan dapat berubah-ubah sesuai dengan kegiatan yang dilaksanakan dalam perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan PT. Barumun Agro Sentosa”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Melalui uraian yang dijelaskan pada latar belakang masalah, maka identifikasi masalah penelitian adalah hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan. Komitmen karyawan menjadi fenomena yang banyak terjadi di kehidupan sehari-hari yang ditandai dengan adanya *turnover* karyawan yang tidak dapat bertahan pada perusahaan. Komitmen Karyawan akan semakin tinggi apabila adanya kepuasan kerja yang positif dalam memengaruhi hasil kerja karyawan.

### **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini membatasi masalah hanya pada keterkaitan kepuasan kerja dengan komitmen karyawan yang memiliki komitmen karyawan yang sudah lama bekerja sekitar 4 sampai 10 tahun masa kerja dan berusia 30 sampai 40 tahun di PT. Barumon Agro Sentosa.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka perumusan masalah adalah adakah hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan.

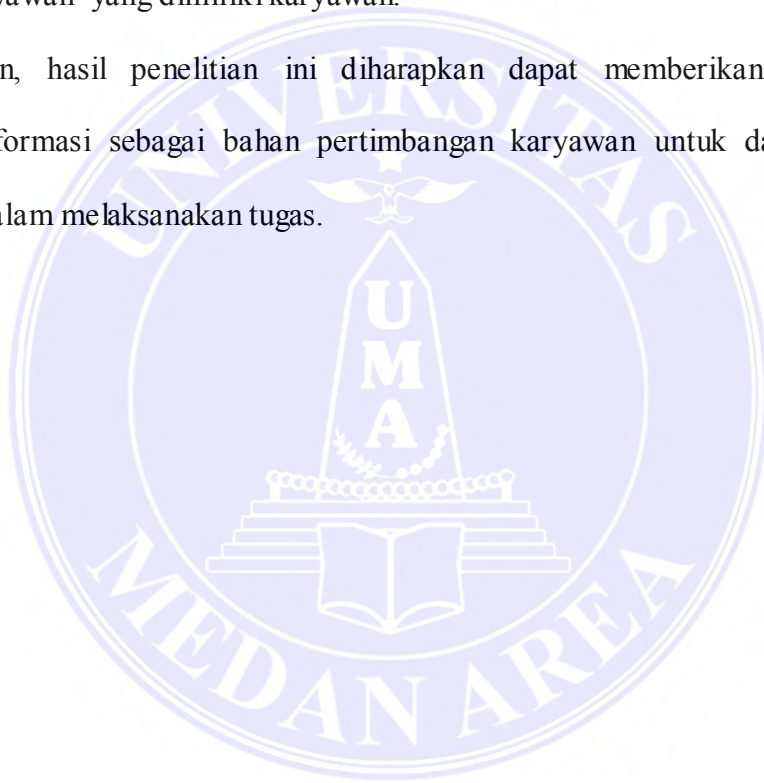
### **F. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan pemahaman teoritis, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi berupa data empiris mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pimpinan perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, dalam hal ini meningkatkan komitmen karyawan yang dimiliki karyawan.
- b. Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan sumbangan informasi sebagai bahan pertimbangan karyawan untuk dapat meningkatkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas.







## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Karyawan

##### 1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010:01).

Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukol rata ke semua orang. Setiap

organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

Berdasarkan penjelasan diatas maka karyawan adalah sumber daya manusia yang menjalankan tugas perusahaan yang diatur oleh undang-undang bekerja sesuai bidang yang ditentukan oleh perusahaan.

## **2. Fungsi dan Peranan Karyawan**

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan.

Diantaranya :

- a) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b) Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c) Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- d) Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi, 2009).

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

## **3. Kewajiban Karyawan**

Dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti :

- a) Melaksanakan Pekerjaan dengan baik Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.
- b) Kepatuhan pada Aturan Perusahaan Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.
- c) Menciptakan Ketenangan Kerja. Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan. Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

## **B. Komitmen Karyawan**

### **1. Pengertian Komitmen Karyawan**

Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap karyawan artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan perusahaan demi pencapaian tujuan.

Mowday dan rekan-rekannya (dalam Yousef, 2003) dimana pada intinya dimensi komitmen organisasi tersebut mencakup adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik bagi organisasi, serta keinginan memelihara keanggotaan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Lalu Caldwell, Chatman, dan O'Really (Singh dkk, 2008) menyatakan bahwa komitmen karyawan merupakan ikatan psikologis antara karyawan dan organisasi tersebut.

Kinicki dan Keitner (2001) mendefinisikan komitmen karyawan sebagai refleksi secara keseluruhan dimana karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasinya serta bersedia melaksanakan tujuan-tujuan organisasi tersebut. Kemudian pendapat Mathis dan Jackson (2008) mengenai komitmen karyawan adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dengan organisasi. Hal ini berhubungan dengan sejauhmana keterlibatan karyawan untuk berkontribusi pada organisasi.

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar karyawan yang berkualitas tetap berada diperusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki komitmen. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal.

Pengertian komitmen karyawan menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Sedangkan menurut Zurnali (2010), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.



Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Stum (dalam Sopiah, 2008) menjelaskan bahwa terdapat 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan diantaranya yaitu :

- a. Budaya Keterbukaan, setiap perusahaan memiliki budaya organisasinya masing-masing. Karyawan mengharapkan suatu keterbukaan informasi yang dalam perusahaan sehingga tidak ada terjadinya penghalang komunikasi antar pemimpin dan karyawan dalam melaksanakan tugas.
- b. Kepuasan Kerja, pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.
- c. Kesempatan Personal Untuk Berkembang, Hal-hal lain yang tercakup ke dalam variabel disposisional ini adalah kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik. Selain itu kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri juga tercakup ke dalam variabel ini. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat

dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

- d. Arah Organisasi, dalam memilih perusahaan karyawan melihat dan mencari tau spesifikasi pereusahaan yang dituju. Memperhatikan visi dan misi serta manfaat dalam bekerja dalam perusahaan. Hal ini agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
- e. Penghargaan Kerja yang Sesuai Kebutuhan, adanya penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan. suatu penghargaan membuat karyawan merasa dirinya diperhatikan.

Minner dalam Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia , jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya perusahaan, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada perusahaan. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan. Jadi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan ada empat factor diantaranya faktor personal, karakteristik jabatan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja, sehingga dengan adanya faktor-faktor tersebut maka karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan dimana mereka bekerja.

Steers dan Porter (dalam Supriyanto, 2000) mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, jobchoice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akar membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goalconsistency organizational*. Semua faktor itu akar membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. *Non-organizational faktors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akar meninggalkannya.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli mengenai faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan, faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, pengalaman kerja, faktor organisasi, dan *non-organization factors*.

### **3. Aspek-aspek Komitmen Karyawan**

Meyer dan Allen (1990) mengidentifikasi komitmen karyawan dalam tiga tema, pertama komitmen sebagai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap pekerjaannya, kedua komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan kerjanya dan yang ketiga komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap berada dalam sebuah pekerjaan. Berdasarkan ketiga tema tersebut maka diajukan tiga aspek komitmen karyawan, yaitu :

- a. Komponen afektif merupakan suatu kelekatan secara emosi maupun psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasi diri dengan pekerjaan. Seseorang dikatakan memiliki komitmen afektif yang tinggi merasa bahwa pekerjaannya baik dan dijadikan sebagai bagian dari konsep

diri, faktor yang menyebabkan munculnya model komitmen ini adalah hal-hal yang meliputi karakteristik personal, kondisi kerja dan pengalaman selama bekerja. Dimana komitmen afektif didefinisikan sebagai suatu keadaan secara afektif atau emosional terhadap karyawan dimana kekuatan komitmen individu diidentifikasi dengan keterlibatan dan kenyamanan anggota karyawan.

- b. Komponen kesinambungan, individu menyadari suatu kondisi yang membatasi alternatif yang sebanding dengan kerja karyawannya sehingga individu merasa perlu untuk selalu mempertimbangkan untung rugi pada karyawan bila harus meninggalkan perusahaan. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, masa kerja, intensi untuk keluar dari perusahaan. Komponen kontinuitas ditendensikan sebagai ketertarikan yang konsisten dalam beraktivitas didasarkan pada penghargaan individu terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan.
- c. Komponen normatif, komponen yang timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja karena kompensasi yang diterima (misalnya beasiswa tugas belajar) sehingga membuat individu merasa wajib untuk membalasnya.

Komitmen karyawan didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang untuk selalu menjadi karyawan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh karyawan lainnya dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam pekerjaan. Berdasarkan definisi tersebut penelitian yang dilakukan oleh Gordon dkk(1989) ada empat aspek untuk melihat komitmen karyawan, yaitu:

1. Loyalitas terhadap pekerjaan adalah faktor kebanggaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang secara berkesinambungan dalam suatu pekerjaan dengan penghargaan yang diperoleh yang bermanfaat bagi karyawan.

2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah bagaimana seluruh karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dan sanggup menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana.
3. Keinginan untuk bekerja profesional demi perusahaan adalah faktor yang menggambarkan suatu kecenderungan karyawan untuk selalu berbuat dengan cara yang sesuai untuk memberikan pelayanan demi perusahaan. Kepercayaan terhadap karyawan adalah faktor yang menggambarkan ketertarikan terhadap ideologi yang dibuat dan telah ditentukan oleh perusahaan

Pernyataan dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen memiliki tiga aspek atau komponen yaitu komitmen normatif yang didasarkan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen berkelanjutan yang didasarkan hasrat yang dimiliki oleh individu didasarkan pada persepsi tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi serta komitmen afektif, yaitu suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan perusahaan, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan perusahaan, berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam suatu perusahaan. Lalu, ada loyalitas terhadap pekerjaan, tanggung jawab, keinginan untuk bekerja profesional demi perusahaan.

#### **4. Teori Dasar Komitmen Karyawan**

Menurut Moreland dkk. (1993), ada beberapa teori yang menjelaskan dasar-dasar motivasional munculnya komitmen individu dalam kerja karyawan, yaitu teori sosialisasi kelompok, teori pertukaran sosial, teori kategorisasi diri, dan teori identitas.

##### **a) Teori Pertukaran Sosial**



Teori ini semula dikembangkan oleh Thibaut dan Kelley (1959), dalam perkembangannya mengalami berbagai perubahan. Ide dasar teori ini sangat sederhana. Pertama, setiap hubungan akan selalu melibatkan pertimbangan untung dan rugi bagi partisipannya. Keseimbangan antara *reward* dan *cost* akan menjadi faktor kritis dalam menentukan nilai suatu hubungan. Kedua, dalam sebagian besar suatu hubungan, partisipan termotivasi untuk memaksimalkan *reward* dan atau menurunkan *cost* yang diakibatkan hubungan tersebut, dan setiap saat, partisipan melakukan reevaluasi dalam *reward* dan *cost* tersebut sehingga hubungan lebih berarti. Ketiga, orang dapat berpartisipasi dalam beberapa hubungan secara simultan, sehingga nilai relatif pada suatu hubungan juga dipengaruhi oleh *relationship* juga dipengaruhi *relationship* yang lain yang sesuai bagi partisipan.

#### b) Teori Kategorisasi Diri

Teori ini semula dikembangkan oleh Turner dkk. (1987) dan berkembang dari penelitian mengenai hubungan antar kelompok. Teori ini membahas berbagai fenomena kelompok seperti pembentukan kelompok, konformitas, penyimpangan dalam pengambilan keputusan, dan kekompakan (kohesi). Teori ini tentunya bisa dibawa kearah komitmen.

Moreland dkk. (1993) menyatakan beberapa pokok dasar teori ini. Pertama, orang termotivasi untuk memahami dunia sekitarnya sehingga ia akan mampu melakukan koping secara efektif terhadap problem yang terjadi. Kedua, setiap stimulus lingkungan baik yang sosial dan nonsosial dapat dikategorisasi. Kategorisasi diri berperan penting dalam mengarahkan perilaku sosial seseorang. Ketiga, kategorisasi diri ini juga meliputi hal yang abstrak, seperti sensasi tentai identitas sosial.

Identitas sosial ini berkembang, ketika seseorang mengkategorisasi dirinya dalam suatu kelompok bukan pada kelompok lainnya. Bila seseorang menyatakan ia sangat unik

dibandingkan anggota kelompoknya, maka disebut sebagai identitas personal. Hogg (1987) dan Moreland (1993) melihat kategorisasi diri ini dapat berhubungan dengan seberapa cocok anggotanya dengan *prototype* kelompok. Kemudian membedakan antara atraksi personal dan atraksi sosial sebagai sumber kohesi kelompok. Atraksi personal di antara anggota kelompok mencerminkan tingkat similaritas mereka satu sama lainnya. Sedangkan atraksi sosial di antara anggota kelompok mencerminkan tingkat prototipekalnya. Kedua bentuk atraksi itu berkorelasi, namun tidak identik.

Dalam penjelasannya, kelompok yang kohesi itu dapat akan menarik anggota untuk lebih menyukai kelompok. Dengan adanya kesukaan pada kelompok ini, maka komitmen kerja anggota akan bisa ditingkatkan.

Berdasarkan teori di atas, paling tidak ada dua cara perubahan terjadinya komitmen organisasi. Pertama, komitmen juga dapat berubah karena *prototype* kelompok bersifat *untabel*. Kedua, komitmen juga dapat berubah karena karakteristik keanggotaan kelompok juga *untabel*. Dengan perubahan kedua *prototype* tersebut, maka masing-masing individu akan menyesuaikan diri dengan *prototype* kelompok yang dimasukinya, dan begitu pula sebaliknya. Tampaknya konflik muncul setelah terjadinya perubahan pada *prototype* ini. Sehingga pemogokan, konflik, dan kasus-kasus negatif yang tidak diharapkan dalam organisasi dapat muncul.

## **5. Proses Terjadinya Komitmen karyawan**

Bashaw dan Grant (dalam Amstrong, 1994) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Gary Dessler (1999) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a) *Make it charismatic*, Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
- b) *Build the tradition*, Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
- c) *Have comprehensive grievance procedures*, Bila ada keluhan atau komplain dan pihak luar ataupun dan internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
- d) *Provide extensive two-way communications*, Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
- e) *Create a sense of community*, Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.
- f) *Build value-based homogeneity*, Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, ketrampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.
- g) *Share and share alike*, Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll.
- h) *Emphasize barn raising, cross-utilization, and teamwork*, Organisasi sebagai suatu *community* harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di "tempat basah" perlu juga ditempatkan di "tempat yang kering". Semua anggota

organisasi merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut.

- i) *Get together*, Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa tedalin. Misalnya, sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olah raga, seni, dll yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya.
- j) *Support employee development*, Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karier karyawan dalam jangka panjang.
- k) *Commit to Actualizing*, Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.
- l) *Provide first-year job challenge*, Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Berikan bantuan yang kongkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap-tahap awal karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya.
- m) *Enrich and empower*, Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena nitinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan. Misalnya dengan rotasi kerja, memberikan tantangan dengan memberikan tugas, kewajiban dan otoritas tambahan, dll.
- n) *Promote from within*, Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak internal perusahaan sebelum merekrut karyawan dan luar perusahaan.

- o) *Provide developmental activities*, Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.
- p) *The question of employee security*, Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya. Misalnya, karyawan merasa aman karena perusahaan membuat kebijakan memberikan kesempatan karyawan bekerja selama usia produktif. Dia akan merasa aman dan tidak takut akan ada pemutusan hubungan kerja. Dia merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan perusahaan.
- q) *Commit to peoplefirst values*, Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi.
- r) *Put it in writing*, Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi, dll. organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasa lisan.
- s) *Hire "Right-Kind" managers*, Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dll pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.
- t) *Walk the talk*, Tindakan jauh lebih efektif dan sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.

## **C. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**



Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Martoyo (2007) memaparkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Davis dan Newstrom (1985) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2003). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Davis (1985) dan fathoni (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional karyawan baik pada saat karyawan merasa senang dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Jadi dalam hal ini menggambarkan jumlah dari kesesuaian antara harapan seseorang terhadap pekerjaan dan imbalan yang diperolehnya. Selain itu Davis juga memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja juga memberikan kepuasan hidup. Kepuasan kerja merupakan bagian dari hidup sehingga kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup.

Howel dan Dipboye (dalam Novianty, 2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional seorang karyawan sebagai bentuk timbal balik dari usaha pencapaian kerja yang telah dilakukan, perasaan ini berupa senang dan bahagia karena tugas yang dikerjakan mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) yaitu sebagai berikut :

- a) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b) Perbedaan (*Discrepancies*) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
- c) Pencapaian nilai (*Value attainment*) Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d) Keadilan (*Equity*) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- e) Komponen genetik (*Genetic components*) Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Menurut Gilmer (dalam Wijayanto, 2007) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dinamakan kelompok *satisfier/motivator factor* yaitu :

- a) Prestasi, keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya, menemukan solusi atas masalah-masalah dalam tugas dengan hasil yang memuaskan.
- b) Tanggung jawab, kebanggaan yang muncul ketika mendapat tanggung jawab dan pekerjaan sendiri, pekerjaan orang lain, atau ketika mendapat tanggung jawab baru.
- c) Pekerjaan itu sendiri, perasaan senang atau tidak senang karyawan menjalankan tugas dalam pekerjaannya.
- d) Pengakuan atau penghargaan, perlakuan baik dari orang lain di perusahaan yang diterima atas pekerjaan atau hasil kerja.
- e) Peningkatan atau pengembangan diri, ada tidaknya kesempatan untuk meningkatkan diri dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*), Perbedaan (*Discrepancies*), Pencapaian nilai (*Value attainment*), Komponen genetik (*Genetic components*), prestasi, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, pengakuan atau penghargaan, peningkatan atau pengembangan diri.

### **3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja**

Penelitian dari Paul Spector's (1994) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan evaluatif tentang pekerjaan dan ia dapat diidentifikasi melalui sembilan aspek dibawah ini :

- a) Gaji (*Pay*), adalah bagian dari jumlah upah yang diberikan dan seberapa adil jumlah upah dengan beban kerja yang diberikan.

- b) Promosi (*Promotion*), peluang yang diberikan kepada karyawan dalam perihal kesempatan untuk mengembangkan diri dengan potensi yang dimiliki. Keterbukaan pemberian peluang peningkatan karir dengan adil dapat meningkatkan kepuasan karyawan.
- c) Supervisi, adanya interaksi antara pengawas atau penyelia dalam kompetensi penugasan manajerial kepada karyawan.
- d) Tunjangan (*benefit*), perusahaan memberikan fasilitas yang sesuai dengan kinerja dan hak karyawan seperti asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas lainnya.
- e) Penghargaan (*Contingent Reward*), rasa hormat yang dirasa karyawan. Perusahaan juga mengakui kompetensi karyawan dengan memberikan apresiasi.
- f) Prosedur Operasional (*Operating Procedures*), kebijakan, prosedur, dan aturan yang dibuat oleh perusahaan tidak memberatkan bagi karyawan.
- g) Rekan kerja (*Coworkers*), suasana perusahaan yang dipenuhi oleh rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten serta profesional membuat kepuasan pada karyawan.
- h) Sifat kerja (*Nature Of Work*), kesesuaian pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan harus selaras dengan SOP yang berlaku dan membuat karyawan dapat menikmati tugasnya itu sendiri.
- i) Komunikasi (*Communication*), keterbukaan informasi dan akses komunikasi yang mudah didalam organisasi secara verbal dan nonverbal.

Banyak peneliti yang menguraikan dimensi-dimensi kepuasan kerja, Smith, Kendall, dan Hulin (1969) mempublikasikan kepuasan kerja kedalam empat aspek yang sering disebut dengan *job descriptive index* (JDI). JDI dirancang untuk mengukur kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. JDI mudah digunakan dalam penyusunan, menghitung skor, mudah dibaca, dan menggunakan format yang sederhana. Alat ini menjadi salah satu yang paling banyak

digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja karyawan. Keempat aspek tersebut diuraikan sebagai berikut:

a) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan ekonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja (Luthans 2005)

b) Imbalan Gaji

Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan melihat imbalan sebagai refleksi dari bagaimana perusahaan memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan (Luthans 2005).

c) Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Misalnya, individu yang dipromosikan atas dasar senioritas sering mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan atas dasar kinerja. Selain itu, promosi dengan kenaikan gaji 20%. Perbedaan ini membantu menjelaskan mengapa promosi eksekutif mungkin lebih memuaskan daripada promosi yang terjadi pada level bawah organisasi (Luthans 2005).

d) Supervisi

Pengawasan atau supervisi merupakan penting lain dari kepuasan kerja. Akan tetapi, untuk saat ini dapat dikatakan bahwa gaya pengawasan mempengaruhi kepuasan kerja. Gaya



pengawasan yang berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pengawasan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Selain itu, manajer memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan mempengaruhi pekerjaan mereka. Cara ini menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Luthans 2005).

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, supervisor, tunjangan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat kerja, komunikasi, dan pekerjaan itu sendiri.

#### 4. Teori Kepuasan Kerja

##### a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah input, *outcome*, *comparison person*, dan *equity –in –equity*. Wexley dan Yuki (1977) mengemukakan bahwa “*Input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*”. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. “*Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job*”. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan “*Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person him self in a previous job*”. *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil perbandingan input–*outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang

(*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi ketidakseimbangan (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau (*comparison person*)).

#### b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Person*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961) yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih kecil dari pada apa yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas pada perusahaan.

### **D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan**

Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan dalam mencapai tujuan dan manfaat di dunia persaingan industri. Tak jarang perusahaan memberikan syarat kualifikasi dalam proses rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Banyaknya fenomena *turnover* karyawan mengakibatkan perusahaan merugi karena harus melakukan rekrutmen kembali dengan anggaran yang besar.

Munculnya komitmen yang tinggi pada karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya ditentukan oleh aspek-aspek yang mendukung komitmen karyawan. Aspek-aspek komitmen karyawan meliputi komitmen afektif, komitmen kesinambungan, dan komitmen normatif. Jika karyawan memiliki keterikatan emosional, tanggung jawab, dan loyalitas kepada perusahaan maka dapat disebut bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen.

Komitmen sendiri akan timbul bermula dari proses yang panjang yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja. Bashaw dan Grant (dalam Armstrong, 1994) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Pengalaman-pengalaman tersebut menjadikan pelajaran untuk karyawan dalam menentukan sikap pada perusahaan.

Setiap individu memiliki harapan tersendiri saat bekerja. Pemenuhan kebutuhan kehidupan adalah alasan utama. Harapan tersebut merupakan pemenuhan kesejahteraan sebagai karyawan. Apabila harapan tersebut terpenuhi maka akan munculah komitmen pada karyawan. terpenuhinya harapan tersebut akan menciptakan kepuasan dalam bekerja.

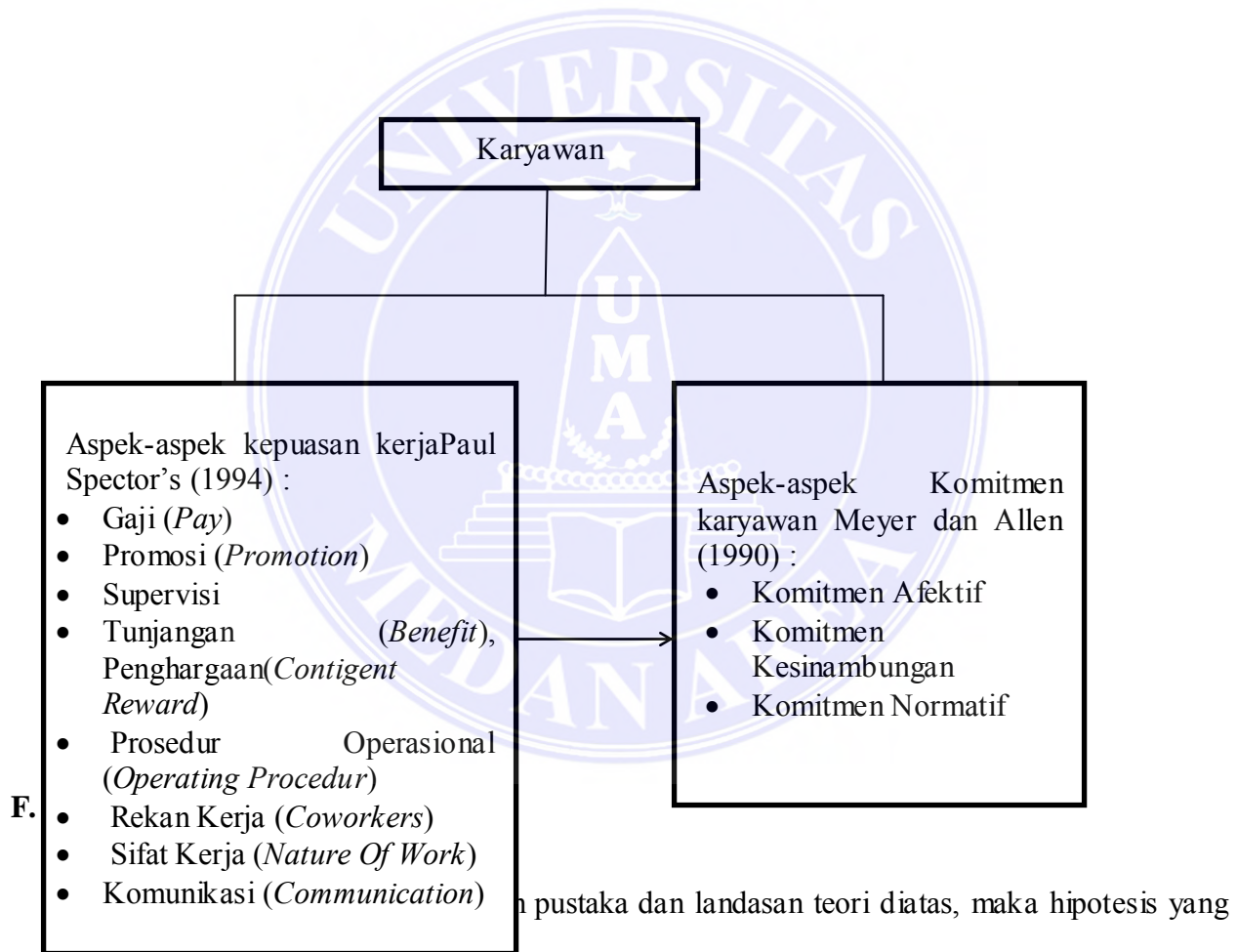
Stum (dalam Sopiah, 2008) menyebutkan bahwa salah satu yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah kepuasan kerja. hal ini terjadi karena adanya pengalaman-pengalam dalam bekerja yang disenangi oleh karyawan. Dalam bekerja, karyawan juga merasa diberi apresiasi oleh perusahaan yang akan menimbulkan semangat dan menjadikan karyawan berkomitmen untuk terus membantu perusahaan dengan kompetensinya.

Menurut Herzberg (dalam Muhaimin, 2004) ciri perilaku karyawan merasakan kepuasan pada perusahaan dan pekerjaannya adalah karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam karyawan dan lebih senang bila diberi tugas. Sedangkan ciri karyawan yang kurang puas adalah karyawan yang malas dalam bekerja yang akan menimbulkan *turnover*.Kepuasan kerja dan Komitmen karyawan memiliki hubungan yang signifikan. terbukti dari penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dimana, secara

kalaborasi budaya organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan komitmen pada karyawan (Novianty, 2011).

Berdasarkan dari penjabaran teori dan hasil penelitian sebelumnya disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan. kepuasan kerja yang positif memberikan hubungan positif bagi komitmen karyawan.

### E. Kerangka Konseptual



Berdasarkan pada pustaka dan landasan teori diatas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah: “ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan “dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen karyawan pada perusahaan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah komitmen karyawan pada perusahaan.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Satu unsur penting dalam suatu penelitian ilmiah adalah adanya suatu metode tertentu yang digunakan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi sehingga hasil yang diperoleh akan dapat dipertanggung jawabkan. Atas dasar hal ini, maka dalam bab ini akan diuraikan mengenai: (A) Tipe Penelitian, (B) Identifikasi Variabel Penelitian (C) Defenisi Operasional Variabel Penelitian, (D) Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel, (E) Metode Pengumpulan Data, (F) Validitas Dan Realibilitas Alat Ukur (G) Metode Analisis Data.

#### **A. Tipe Penelitian**

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan skala untuk variabel – variabel tersebut. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (Kepuasan kerja) dengan variabel terikat (Komitmen karyawan).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Identifikasi variabel penelitian digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel bebas : kepuasan kerja
2. Variabel terikat : komitmen karyawan

#### **C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Adapun defenisi operasional variabel penelitian tersebut sebagai berikut :

### 1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional seorang karyawan sebagai bentuk timbal balik dari usaha pencapaian kerja yang telah dilakukan, perasaan ini berupa senang dan bahagia karena tugas yang dikerjakan mendapatkan penghargaan dari perusahaan. faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*), Perbedaan (*Discrepancies*), Pencapaian nilai (*Value attainment*), Komponen genetik (*Genetic components*), prestasi, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, pengakuan atau penghargaan, peningkatan atau pengembangan diri. Aspek kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, supervisor, tunjangan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat kerja, komunikasi, dan pekerjaan itu sendiri.

### 2. Komitmen karyawan

Komitment karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan, faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, pengalaman kerja, faktor organisasi, dan

*non-organization factors*. Aspek-aspek komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat berdasarkan aspek komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, komitmen normatif.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2007), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah PT. Barumun Agro Sentosa 40 orang

##### 2. Sampel

Sedangkan sampel menurut Hadi (2004), adalah sebagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan sedikitnya memiliki sifat yang sama dan sampel ini yang akan dikenai langsung dalam penelitian. Hasil dari penelitian terhadap sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Barumun Agro Sentosa 40 orang

Menurut Sugiyono (2007) total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

#### **E. Metode Analisis Data**

Metode pengumpulan data adalah suatu prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan, selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan (Siregar, 2017). Metode pengumpulan data adalah metode skala yang dipakai berbentuk skala pilihan yang dirancang untuk memperoleh data tentang kepuasan kerja dengan komitmen karyawan Penggunaan metode skala menurut Hadi (2004) didasar oleh beberapa alasan, yaitu:

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b. Apa yang ditanyakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
- c. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti.

Selain itu metode skala dipandang praktis karena :

- a. Dapat disusun dengan teliti dan tentang oleh peneliti
- b. Dapat diperoleh data yang banyak dengan waktu yang relative pendek
- c. Pelaksanaanya sederhana
- d. Waktu, biaya, teknologi lebih ekonomis
- e. Lebih menjamin keseragaman dalam perumusan kata-kata, isi maupun urutan.

Metode skala yang digunakan terdiri dari dua jenis skala, yaitu: skala untuk mengukur kepuasan kerja dengan komitmen karyawan

- a. Skala kepuasan kerja

Alat ukur yang digunakan adalah Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) yaitu sebagai berikut: Pemenuhan kebutuhan, Perbedaan, Pencapaian nilai, Keadilan, Komponen genetik

Penilaian skala kepuasan kerja dilakukan berdasarkan format skala *likert*. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*) terhadap setiap pernyataan dalam empat kategori jawaban, yaitu “Sangat Setuju (SS)”, “Setuju (S)”, “Tidak Setuju (TS)”, dan “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Penilaian untuk aitem *favourable* adalah nilai 4 untuk jawaban “Sangat Setuju (SS)”, nilai 3 untuk jawaban “Setuju (S)”, nilai 2 untuk jawaban “Tidak Setuju (TS)”, dan nilai 1 untuk

jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Sementara penilaian untuk aitem *unfavourable* adalah nilai 1 untuk jawaban “Sangat Setuju (SS)”, nilai 2 untuk jawaban “Setuju (S)”, nilai 3 untuk jawaban “Tidak Setuju (TS)”, dan nilai 4 untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)”.

#### b. Skala Komitmen Karyawan

Alat ukur yang digunakan adalah Fakto- faktor yang mengaruhi komitmen karyawan menurut David (dalam Minner, 1997) mengemukakan empat faktor yaitu. Faktor personal, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik struktur, Pengalaman kerja.

Penilaian skala komitmen karyawan dilakukan berdasarkan format skala *likert*. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*) terhadap setiap pernyataan dalam empat kategori jawaban, yaitu “Sangat Setuju (SS)”, “Setuju (S)”, “Tidak Setuju (TS)”, dan “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Penilaian untuk aitem *favourable* adalah nilai 4 untuk jawaban “Sangat Setuju (SS)”, nilai 3 untuk jawaban “Setuju (S)”, nilai 2 untuk jawaban “Tidak Setuju (TS)”, dan nilai 1 untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Sementara penilaian untuk aitem *unfavourable* adalah nilai 1 untuk jawaban “Sangat Setuju (SS)”, nilai 2 untuk jawaban “Setuju (S)”, nilai 3 untuk jawaban “Tidak Setuju (TS)”, dan nilai 4 untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)”.

## F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas

Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Validitas menunjuk pada sejauh mana defenisi yang digunakan mengukur apa yang akan diukur (Martono, 2014). Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data



“yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2014).

Pengujian kesahihan alat ukur dalam hal ini skala dilakukan berdasarkan validitas internal, yakni dengan melihat korelasi dari masing-masing aitem dengan total skor dari keseluruhan item. Menurut Siregar (2017) metode analisisnya menggunakan korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Penggunaan teknik ini adalah untuk melihat hubungan di antara variabel-variabel dalam penelitian.

Rumusnyadalahsebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$	:Kofisien korelasi antara variabel bebas X (kepuasan kerja) dengan variabel terikat Y (komitmen karyawan)
$\sum XY$	:Jumlah hasil kali antara skor variabel bebas dengan variabel tergantung
$\sum X$	:Jumlah skor variabel X
$\sum Y$	:Jumlah skor variabel Y
$\sum X^2$	:Jumlah kuadran skor variabel X
$\sum Y^2$	:Jumlah kuadran skor variabel Y
N	:Jumlah subjek

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2015). Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r : Reliabilitas instrument

n : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  : Variabel total

## G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah *product moment* dari Karl Pearson. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (kepuasaan kerja) dengan satu variabel terikat (komitmen karyawan). Sebuah data dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

### 1. Uji normalitas

Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal. Uji normalitas ini menggunakan teknik uji Kolmogorov-smimov, dengan bantuan *computer SPSS for Windows*. Kolmogorov-smimov adalah uji yang memperlihatkan tingkat kesesuaian antara distribusi serangkaian harga sampel (skor yang diobservasi) dengan suatu distribusi teoritis tersebut. Kaidah normalitas yang digunakan adalah jika  $p > 0,05$  maka sebarannya dikatakan normal dan sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

### 2. Uji linearitas

Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah antara variabel dukungan sosial teman sebaya memiliki hubungan yang linier dengan variabel stres menyelesaikan skripsi pada mahasiswa. Uji linier ini menggunakan anova dengan bantuan program *computer SPSS for*

Windows. Uji linier digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah jika  $p > 0,05$  maka sebarannya dinyatakan linier dan sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka sebarannya dinyatakan tidak linier (Hadi 2004).

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linearitas maka dapat menguji daya beda pada item dengan teknik analisa *product moment* dimana rumusnya sebagai berikut: Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :	
$r_{xy}$	:Koefisien korelasi antara variabel bebas X kepuasan kerja variabel terikat Y (komitmen karyawan)
$\sum XY$	:Jumlah hasil kali antara skor variabel bebas dengan variabel tergantung
$\sum X$	:Jumlah skor variabel X
$\sum Y$	:Jumlah skor variabel Y
$\sum X^2$	:Jumlah kuadran skor variabel X
$\sum Y^2$	:Jumlah kuadran skor variabel Y
N	:Jumlah subjek



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Orientasi Kancah Penelitian

Penelitian hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan yang berada di PT Barumun Agro Sentosa yang terletak di Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara. PT Barumun Agro Sentosa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha perkebunan kelapa sawit dan pengolahan CPO (*Crude Palm Oil*). PT Barumun Agro Sentosa berdiri sejak tahun 1986. PT Barumun Agro Sentosa memiliki perkebunan dan pabrik pengolahan CPO (*Crude Palm Oil*) terletak di Kabupaten Padang Lawas. PT Barumun Agro Sentosa mempunyai HGU seluas 12.641,50 Ha tanah perkebunannya. Dalam Perkembangannya, PT Barumun Agro Sentosa menambah areal diluar HGU dengan cara ganti untung terhadap ladang masyarakat sehingga areal kebun memiliki luas 13.819 Ha.

Saat ini PT Barumun Agro Sentosa mempunyai 3 perkebunan dan 1 pabrik yaitu Kebun Aek Kulim, Kebun Aek Sigala-gala, Kebun Aek Barumun dan PKS Aek Sigala-gala. secara demografis PT Barumun Agro Sentosa terletak di Desa Jambu Tonang, Desa Pasir Lancat, Desa Marlaung, Desa Martujuan, Desa Gunung Manaon Ub, Desa Manare, Desa Mananti, Desa Tobing Tinggi, Deas Ujung Batu Jae.

Dalam membangun perusahaan PT Barumun Agro Sentosa memiliki visi dan misi dalam menjalankan usaha bidang perkebunan dan pengolahan minyak yaitu : Visi, menjadikan sebuah perusahaan perkebunan yang besar dan terdepan untuk menjadi tumpuan harapan kehidupan masyarakat , berkembang demi kemajuan bersama dengan bila pembinaan yang lebih berkualitas. Misi, meningkatkan produksi minyak kelapa sawit secara berkelanjutan dengan bekerja keras,



jujur, dan terampil, serta berupaya mengembangkan usaha yang luas untuk membuka lapangan kerja, serta turut meningkatkan taraf hidup yang lebih baik.

Selain visi dan misi, PT Barumon Agro Sentosa memiliki komitmen kerja yang ingin selalu dipegang teguh oleh setiap karyawannya. komitmen tersebut terbagi dua yaitu : pertama, menetapkan praktek terbaik (*best practis*) serta melakukan perbaikan kinerja perusahaan secara terus menerus dan mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja dalam pengelolaan budidaya kelapa sawit dengan memproduksi minyak sawit berkelanjutan yang ramah lingkungan serta meningkatkan daya saing, kepuasan pelanggan, kesejahteraan sosial dan ekonomi usaha masyarakat dan perusahaan secara berkelanjutan. Kedua, menerapkan perilaku etis sesuai azas kepatutan dan keadilan yang berlaku umum serta mengedepankan dalam seluruh transaksi dan operasional bisnis perusahaan, menentang seluruh bentuk korupsi, penyuapan, penipuan dalam penggunaan dana dan sumber daya. Visi, misi, dan komitmen PT Barumon Agro Sentosa ditetapkan sebagai panduan bagi setiap karyawan dalam melaksanakan seluruh aktivitas pekerjaan dengan mengembangkan organisasi dan bisnis perusahaan.

PT Barumon Agro Sentosa memiliki beberapa bagian atau divisi dalam perusahaan. seperti bagian pabrik pengolahan minyak sawit, bagian perkebunan, dan bagian kantor. Subjek pada penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan, dengan gambaran subjek sebagai berikut: laki-laki dan perempuan yang berusia yaitu 30 sampai 40 tahun, lamanya bekerja subjek pada perusahaan selama 4 sampai 10 tahun. Peneliti menggunakan sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang.

## **B. Persiapan Penelitian**

Persiapan-persiapan yang dilakukan sebelum melakukan penelitian meliputi persiapan administrasi dan persiapan alat ukur.

## 1. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengajukan izin permohonan pengambilan data dan meminta surat permohonan penelitian dari Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor 854/FPSI/01.10/I/2019 yang dikeluarkan pada tanggal 16 Januari 2019. Kemudian peneliti mengunjungi PT Barumun Agro Sentosaguna untuk memohon izin pengambilan data di beberapa lingkungan yang berada di PT Barumun Agro Sentosa. Lalu pihak perusahaan mengeluarkan Surat Keterangan sedang melakukan penelitian sebagai pegangan izin untuk peneliti memasuki setiap lingkungan kerja di PT Barumun Agro Sentosa. Setelah selesai melakukan penelitian peneliti memberi laporan kepada pihak PT Barumun Agro Sentosa bahwa penelitian telah selesai. Pihak PT Barumun Agro Sentosa mengeluarkan surat pernyataan bahwa peneliti telah menyelesaikan penelitiannya dengan nomor 01/S.KET/Kasie.PU-BAS/I/2019..

## 2. Persiapan Alat Ukur

Melakukan persiapan alat ukur merupakan salah satu bagian terpenting dalam penelitian. Alat ukur menjadi sumber acuan dalam mengetahui jawaban dari permasalahan yang diajukan melalui hipotesis. Maka dari itu sebuah alat ukur harus dapat memberikan jawaban yang menggambarkan kondisi psikologi sampel yang tersembunyi. Dalam merancang alat ukur penelitian ini, peneliti sudah menyesuaikan alat ukur dengan kondisi lingkungan kerja karyawan PT. Barumun Agro Sentosa.

Penyusunan alat ukur penelitian dimulai dengan penjabaran teori dan definisi yang tepat, kemudian disimpulkan kedalam suatu definisi operasional untuk mendapatkan penjelasan yang tepat dari variabel yang akan diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan. Penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja dan skala komitmen karyawan. Skala yang disusun guna untuk memberikan jawaban pada permasalahan yang ada maka skala ini disusun dengan kesungguhan dan memiliki referensi yang jelas.

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Paul Spector's (1994). Skala kepuasan kerja terdiri dari 42 butir yang terdiri dari 21 butir pernyataan *favorable* dan 21 butir pernyataan *unfavorable*.

**Tabel 1**  
**Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba**

No.	Aspek	Indikator	Nomor Butir		
			Favorable	Unfavorable	Total
1.	Gaji	Kesesuaian gaji dan beban kerja	12,15,27	8,20,37	6
2.	Promosi	Adanya kesempatan promosi	18,23,38	9,24,41	6
3.	Supervisi	Interaksi dengan pengawas	7,10	17,15	4
4.	Tunjangan	Fasilitas yang diberikan	1,26,34	16,21,41	6
5.	Penghargaan	Penghargaan pada pencapaian	11,31	23,4	4
6.	Prosedur	Peraturan	14,39	29,36	4

	Operasional	dalam perusahaan.			
7.	Rekan Kerja	Kerja sama.	5,35	13,32	4
8.	Sifat Kerja	Kesesuaian pada pekerjaan yang dilakukan.	6,30	13,32	4
9.	Komunikasi	komunikasi dalam perusahaan.	2,22	12,33	4
<b>Total</b>			21	21	42

Skala komitmen karyawan disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen karyawan yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1990). Masing-masing skala dari terdiri dari 42 butir yang terdiri dari 21 butir pernyataan *favorable* dan 21 butir pernyataan *unfavorable*. Penjelasan distribusi sebaran skala dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 2**  
**Distribusi Butir Skala Komitmen Karyawan Sebelum Uji Coba**

No.	Aspek	Indikator	Nomor Butir		
			Favorable	Unfavorable	Total
1.	Komitmen afektif	Kelekatan emosional pada organisasi	9,11,22,23	4,19,26,30	8
		Menghabiskan waktu dalam organisasi	12,31	8,41	4
		Merasa menjadi keluarga besar dalam organisasi	27,38	10,42	4
2.	Komitmen berkesinambungan	Perasaan tidak nyaman ketika meninggalkan organisasi	20,28,29	2,24,39	6
		Tidak tertarik untuk mengikuti organisasi lain.	17,32,34	6,13,15	6
		Membutuhkan	25,40	3,35	4

		gaji dan keuntungan-keuntungan lain dalam organisasi.			
3.	Komitmen normatif	Kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi	1,7,37	14,16,18	6
		Kesadaran dalam diri terhadap nilai-nilai yang timbul di organisasi.	5,33	21,36	4
Total			21	21	42

### 3. Uji Coba Alat Ukur

Pelaksanaan uji coba skala di atas dilaksanakan pada tanggal 16 sampai 4 Februari 2019 pada karyawan yang memiliki komitmen di PT Barumon Agro Sentosa berjumlah 40 orang. Dalam pelaksanaannya di lapangan, peneliti menyampaikan maksud dan tujuan mengadakan penelitian serta memberikan penjelasan tata cara pengisian skala kepada salah satu responden. Peneliti memberikan kuesioner atau skala kepada karyawan yang memenuhi kriteria yaitu berusia 30 sampai 40 tahun dan memiliki rentang waktu bekerja di perusahaan tersebut selama 4 sampai 10 tahun. Hal ini dilakukan dikarenakan agar skala diisi sesuai dengan subjek yang memiliki komitmen kerja di PT Barumon Agro Sentosa .



Berdasarkan hasil pemeriksaan secara umum dari keseluruhan jawaban para karyawan yang bekerja diPT Barumon Agro Sentosa. Diketahui bahwa seluruh subjek telah memberikan jawaban yang sesuai dengan petunjuk pengisian. Caranya adalah membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya. Kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada butir pernyataan dipindahkan ke program komputer yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek.

Berdasarkan hasil uji coba skala kepuasan kerja yang berjumlah 42 butir pernyataan, diketahui bahwa terdapat 6 butir pernyataan yang gugur dan 36 butir pernyataan yang valid. Butir pernyataan valid memiliki koefisien kolerasi antara  $r_{xy}$  0,300 sampai  $r_{xy}$  0,709. Tabel dibawah akan memperlihatkan distribusi sebaran skala kepuasan kerja sesudah uji coba. Terlihat bahwa skala kepuasan kerja masih terdapat kekurangan dalam validitas beberapa butir pernyataan yang dapat menjadi perbaikan untuk peneliti lainnya.

**Tabel 3**  
**Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba**

No.	Aspek	Indikator	Nomor Butir				Jumlah
			Favorable		Unfavorable		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Gaji	Kesesuaian gaji dan beban kerja	15,19,27	-	8,20,37	-	6
2.	Promosi	Adanya kesempatan promosi	18,23,38	-	9,24	42	5
3.	Supervisi	Interaksi dengan pengawas	10	7	17	25	2
4.	Tunjangan	Fasilitas yang diberikan	26,34	1	16,41	21	4
5.	Penghargaan	Penghargaan pada pencapaian	11,31	-	4,28	-	4
6.	Prosedur Operasional	Peraturan dalam	14,39	-	29,36	-	4

		perusahaan.					
7.	Rekan Kerja	Kerja sama.	5,35	-	13,32	-	4
8.	Sifat Kerja	Kesesuaian pada pekerjaan yang dilakukan.	6,30	-	3,40	-	4
9.	Komunikasi	komunikasi dalam perusahaan.	2,22	-	33	12	3
<b>Total</b>			19	2	17	4	36

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa skala yang disusun sesuai referensi teori masih memiliki kekurangan. Untuk itu diperlukan keahlian dalam menyusun alat ukur yang sesuai dengan kaidah penyusunan alat ukur. Pada skala kepuasan kerja, aitem yang gugur berada dalam aspek promosi, supervisi, tunjangan, dan komunikasi. Pada aitem *favorable* terdapat 19 butir yang dinyatakan valid dan pada aitem *unfavorable* terdapat 17 butir dinyatakan valid.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji coba terhadap butir-butir skala komitmen karyawan yang berjumlah 42 butir pernyataan, terdapat 5 butir pernyataan yang gugur dan 37 butir pernyataan yang valid. Butir pernyataan yang valid memiliki koefisien  $r_{bt}$  antara 0,302 sampai 0,675. Pada skala komitmen karyawan ini sebaran aitem yang gugur terdapat pada ketiga aspek yaitu komitmen afektif, komitmen kesinambungan, dan komitmen normatif. Aitem *favorable* yang dinyatakan valid sebanyak 18 butir dan aitem *unfavorable* yang dinyatakan valid sebanyak 19 butir.

Setelah butir-butir dianalisis dengan teknik *AnalisisProductMoment* kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas skala komitmen karyawan. Tabel berikut merupakan distribusi penyebaran butir skala komitmen karya wansetelah di uji coba.

**Tabel 4**  
**Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Karyawan Setelah Uji Coba**

No.	Aspek	Indikator	Nomor Butir				Jlh
			Favorable		Unfavorable		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Komitmen afektif	Kelekatan emosional pada organisasi	9,11,2 2,23	-	19,30, 26	4	7
		Menghabiskan waktu dalam organisasi	31	12	8,41	-	3
		Merasa menjadi keluarga besar dalam organisasi	27,38	-	10,42	-	4
2.	Komitmen berkesinambungan	Perasaan tidak nyaman ketika meninggalkan organisasi	20,28, 29	-	2,24,3 9	-	6
		Tidak tertarik untuk mengikuti organisasi lain.	17,32	34	6,13,1 5	-	5
		Mebutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain dalam	25,40	-	3,35	-	4

		organisasi.					
3.	Komitmen normatif	Kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi	1,7,37	-	14,16,18	-	6
		Kesadaran dalam diri terhadap nilai-nilai yang timbul di organisasi.	5	33	36	21	2
<b>Total</b>			18	3	19	2	37

Teknik pengujian reliabilitas butir-butir yang valid dengan menggunakan rumus *CronbachAlpha* untuk skala kepuasan kerja diperoleh sebesar  $r_{tt}$  0,858. Ini berarti skala yang disusun dinyatakan reliabel, yakni dapat diandalkan untuk digunakan pada saat yang lain. Tabel berikut merupakan distribusi penyebaran skala kepuasan kerja setelah diuji coba. Kemudian reliabilitas skala komitmen karyawan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar  $r_{tt}$  0,807. Maka demikian skala komitmen karyawan dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap komitmen karyawan.

**Tabel 5**  
**Perhitungan Reliabilitas**

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,858	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,807	Reliabel

### C. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada tanggal 16 sampai 21 Januari 2019 pada karyawan PT. Barumon Agro Sentosaberjumlah 40 orang, yaitu terdiri dari karyawan berjenis

kelamin laki-laki dan perempuan yang berkomposisi 27 orang laki-laki dan 13 orang perempuan yang berusia 30-40 tahun dan mempunyai rentang lama bekerja selama 4 sampai 10 tahun. Peneliti menyediakan 45 eksampul skala kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Dari 45 eksampul skala yang disebar terkumpul 40 eksampul skala. Dalam pelaksanaannya tidak jauh berbeda dengan yang dilakukan pada tahap awal pengambilan data.

Peneliti memberikan skala kepada subjek sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Setelah pengambilan data maka tahap selanjutnya adalah pemberian skoring keadaan setiap skala yang telah diisi oleh subjek yang dilakukan secara teliti.

Selanjutnya dilakukan pemeriksaan kelengkapan data terhadap masing-masing 40 eksampul skala tersebut. Dari pemeriksaan didapatkan 40 eksampul skala kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang telah layak memenuhi persyaratan dan layak untuk dilakukan skoring. Setelah dilakukan penskoran terhadap 40 eksampul skala, selanjutnya jawaban-jawaban subjek di *entry* ke dalam program Microsoft Office Excel 2007. Skor tersebut akan dipergunakan dalam analisis data.

#### **D. Analisis Data dan Hasil Penelitian**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis korelasi *ProductMoment*, dimana dengan teknik ini akan dilihat sesuai judul penelitian dan identifikasi variabel-variabelnya. Teknik korelasi *Productmoment* variabel kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Namun sebelum data dianalisis dengan teknik Analisis Korelasi *ProductMoment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yang menjadi pusat perhatian, yaitu data kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas hubungan.



## 1. Uji Asumsi

### a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian telah menyebar secara normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Sebagai kriterianya apabila  $P > 0,05$  maka sebarannya dinyatakan normal. Sebaliknya apabila  $P < 0,05$  maka sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi dan Pamardiningsih, 2000). Tabel berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

**Tabel 6**  
**Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran**

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	108,53	0,797	2,050	0,549	Normal
Komitmen Kerja	102,28	0,880	3,110	0,421	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai Rata-rata

K-S = Koefisien Kolmogorov dan Smirnov

SD = Standar Deviasi

Sig = Signifikansi

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksud untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen karyawan yang tinggi dan hal ini secara visualisasi dapat diterangkan dengan melihat linearitas, yaitu meningkat atau menurunnya nilai sumbu Y (komitmen karyawan) dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (kepuasan kerja).

Berdasarkan uji linearitas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat, dapat atau tidak di analisis secara korelasi. Sebagai kriteria apabila P beda < 0.05 maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan linear (Hadi, 2000). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (kepuasan kerja) mempunyai hubungan linear terhadap variabel terikat (komitmen kerja).

**Tabel 7**  
**Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan**

<b>Korelasional</b>	<b>F beda</b>	<b>P beda</b>	<b>Keterangan</b>
X-Y	2,022	0.000	Linear

Keterangan :

- X = Kepuasan Kerja
- Y = Komitmen Karyawan
- F beda = Koefisien Linearitas
- P beda = Proporsi Peluang Ralat

## 2. Perhitungan Analisis Data Korelasi Product Moment

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi product moment, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan, dimana  $r_{xy} = 0,424$   $P < 0,05$ . Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen karyawan dan begitu pula sebaliknya. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas (x) dengan variabel (y) adalah  $r^2 = 0,331$ . Ini menunjukkan bahwa adanya

komitmen karyawan dibentuk oleh kepuasan kerja sebesar 33,1% sedangkan sisanya ada di faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh dari faktor lain, yaitu menurut Meyer dan Allen (1990), faktor lain tersebut adalah faktor budaya keterbukaan, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

**Tabel 8**  
**Hasil perhitungan Korelasi *Product Moment* Koefisien Determinan ( $r^2$ )**

Statistik	Koefisien ( $r_{xy}$ )	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	BE%	P	ket
X-Y	0,424	0,331	33,1%	0,000	significant

Keterangan :

X = Kepuasan Kerja

Y = Komitmen Karyawan

$r_{xy}$  = Koefisien Hubungan antara X dan Y

$r^2$  = Koefisien Determinan X dan Y

BE% = Bobot sumbangan efektif X dan Y dalam persen

Sig = Signifikansi

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

Variabel kepuasan kerja, jumlah butir yang dipakai adalah sebanyak 26 butir yang diformat dengan skala Likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah  $\{(36 \times 1) + (36 \times 4)\} : 2 = 90$  dan mean hipotetik untuk variabel komitmen karyawan adalah  $\{(37 \times 1) + (37 \times 4)\} : 2 = 92,5$ .

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, diketahui bahwa mean empirik kepuasan kerja adalah dengan nilai rata-rata 108,53 dan nilai rata-rata kepuasan kerja adalah 102,28.

c. Kriteria

Dalam upaya mengetahui kondisi kepuasan kerja dan komitmen karyawan maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD. Bilangan SD untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 2,050 dan komitmen karyawan sebesar 3,110.

Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi 2,050, maka dinyatakan bahwa kepuasan kerja tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi 2,050 maka dinyatakan bahwa kepuasan kerja rendah. Apabila mean/nilai rata-rata empirik dengan mean hipotetik tidak berselisih melebihi 2,050 kepuasan kerja dinyatakan sedang.

Selanjutnya untuk variabel komitmen karyawan dari besarnya bilangan SD tersebut, maka apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi 3,110 maka dinyatakan bahwa komitmen karyawan tinggi dan dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi 3,110 maka dinyatakan bahwa komitmen karyawan rendah. Apabila mean/nilai rata-rata empirik dengan mean hipotetik tidak berselisih melebihi 3,110 maka komitmen karyawan dinyatakan kriterianya adalah sedang.

**Tabel 9**  
**Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik**

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	

Kepuasan Kerja	2,050	90	108,53	Tinggi
Komitmen Kerja	3,110	92,5	102,28	Tinggi

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata di atas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen karyawan dinyatakan tinggi.

## E. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja. Hasil ini diketahui dari  $r_{xy} = 0,424$  dengan  $P < 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian statistik didapat  $P = 0.000$  yang berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi kepuasan karyawan, dinyatakan diterima.

Dari penelitian ini diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif terhadap komitmen karyawan sebesar 33,1%. Ini berarti masih terdapat 66,9 % pengaruh dari faktor lain, yaitu menurut Stum (dalam Sopiah, 2008), faktor lain tersebut adalah faktor budaya keterbukaan, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang disampaikan oleh yaitu Lumley, dkk (2011) yang mengatakan bahwa salah satu aspek dari kepuasan kerja yang memberikan pengaruh yang besar bagi komitmen karyawan yaitu promosi. hal ini menjelaskan bahwa sebuah kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan akan menciptakan karyawan yang memiliki pribadi bertanggung dan memiliki peningkatan kompetensi. Artinya ketika kepuasan kerja melalui aspek



promosi akan dapat mempengaruhi perubahan perilaku kepada karyawan yang memiliki keseriusan dalam bekerja. Spector (1994), mencirikan karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah bekerja lebih rajin untuk menampilkan yang terbaik sehingga dirinya mendapatkan hal yang diinginkan seperti promosi, gaji, penghargaan, tunjangan dan lainnya. maka tentunya dari kepuasan yang diraih karyawan akan terpenuhinya kebutuhan dan keinginannya timbulah komitmen karyawan yang mereka rasakan.

Kepuasan kerja diartikan sebagai gejala psikologis yang positif dirasakan karyawan ketika mendapatkan manfaat bagi dirinya. Manfaat itu datang dari adanya timbali balik yang diinginkan karyawan. timbal balik tersebut menggambarkan bahwa dibalik kerja keras karyawan haruslah ada balasan dari apa yang dilakukan selain dari pemberian gaji tiap bulannya. Seperti hasil penelitian Sulaiman dan Iles (dalam Lumley dkk, 2011) menyatakan bahwa kebijakan perusahaan menaikkan tunjangan intrinsik dan ekstrinsik akan menarik perhatian karyawan sehingga mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya serta menciptakan komitmen kerja yang tinggi pula.

Seiring terpenuhinya harapan karyawan dalam bekerja akan menimbulkan semangat dan perilaku yang konsisten. Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Berikan bantuan yang konkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap-tahap awal karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya dalam kelompok pertemannya. Karyawan yang terpenuhi tingkat kepuasan kerjanya akan menimbulkan komitmen dalam pekerjaannya aatau yang disebut komitmen karyawan .

Begitu pula pada hasil penelitian ini yang menyatakan kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 33,1% dalam mempengaruhi komitmen karyawan. Sesuai dengan hasil observasi penelitian dilapangan, bahwa karyawan PT. Barumun Agro Sentosa memiliki kepuasan kerja itu dibuktikan dari adanya karyawan yang bertahan bekerja hingga 10 tahun. Sejalan dengan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dimana, secara kalaborasi budaya organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan komitmen pada karyawan (Novianty, 2011).

Hasil penelitian ini selanjutnya menyatakan karyawan secara deskriptif dinyatakan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh tinggi yaitu 90 lebih kecil dari nilai rata-rata empirik 108,53 dan selisihnya melebihi SD. Dalam hal ini komitmen karyawan yang dibentuk juga cenderung baik dan mengarah pada kepuasan kerja. Hal ini didasarkan pada perhitungan pada nilai rata-rata hipotetiknya 92,5 lebih besar dari nilai rata-rata empirik yaitu 102,28 dan selisihnya melebihi SD.

Peneliti mengakui bahwa kekurangan penelitian ini adalah sampel yang dikumpulkan sulit. Namun fenomena yang ditemui oleh peneliti merupakan kejadian yang sesungguhnya terjadi dilapangan dan sampel berkaitan dengan komitmen karyawan. Dari pembahasan yang telah diuraikan maka hipotesis yang diajukan terjawab yaitu kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan saling mempengaruhi dengan komitmen karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berpedoman pada hasil dan pembahasan yang telah dibuat maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,424 dengan  $P = 0.000 < 0.050$ . Artinya semakin kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen karyawan. Berdasarkan hasil ini, berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan dinyatakan diterima.
2. Sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan adalah sebesar 33,1%. Berdasarkan penelitian ini maka dapat diketahui bahwa masih terdapat 66,9% pengaruh dari faktor lain terhadap komitmen karyawan yang tidak diungkap dalam penelitian ini.
3. Secara umum, hasil penelitian terhadap pekerja memiliki komitmen karyawan yang tinggi dan kepuasan kerja yang juga tergolong tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil SD sebesar 3,110, nilai mean empirik komitmen karyawan sebesar 102,28, serta mean empirik sebesar 62,5. Selanjutnya hasil SD kepuasan kerja sebesar 2,050, nilai mean empirik sebesar 108,53 dan mean hipotetik sebesar 90.

#### B. Saran

1. Saran Kepada Pihak Perusahaan

Dilihat berdasarkan hasil penelitian, hal ini perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan PT. Barumun Agro Sentosa dan perusahaan di seluruh Indonesia agar lebih tanggap dengan perkembangan psikologi karyawan akan kebutuhan-kebutuhan peningkatan kinerja yang berkaitan dengan komitmen karyawan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh pihak PT. Barumun Agro Sentosa untuk menumbuhkan dan meningkatkan berkembangannya komitmen karyawan ini adalah :

- a. Membuat forum diskusi rutin dengan mengumpulkan karyawan guna memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyuarkan aspirasinya ke pihak perusahaan.
- b. Membuat pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan menambah ilmu pengetahuan karyawan dalam bidang pekerjaannya.
- c. Membuka kesempatan promosi jabatan kepada karyawan lebih besar dan terbuka. Sehingga karyawan dengan yakin dapat mendapatkan jabatan sesuai usaha yang dilakukan.
- d. Mengadakan *gathering* atau liburan bersama dengan anggota perusahaan agar rasa kebersamaan muncul di antara karyawan dengan para pemimpin.

## 2. Saran Kepada Karyawan

- a. Mengikuti setiap kegiatan yang telah dirancang oleh perusahaan untuk lebih mengenal dan mendekatkan diri dengan aspek-aspek perusahaan. menciptakan interaksi yang baik dengan perusahaan membuat kenyamanan berada diperusahaan.
- b. Turut memberi ide dan masukan kepada perusahaan untuk memperbaiki kekurangan perusahaan.
- c. merancang kegiatan untuk perusahaan dan para karyawan agar mengembangkan potensi dalam diri.

## 4. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada yang berminat melanjutkan penelitian ini perlu pengembangan yang lebih lanjut dan mendalam menjelaskan dinamika pengaruh kepuasan kerja dalam mempengaruhi komitmen pada karyawan.





## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, J., & Meyer, J. P. (1990). *The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To Organization*, *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Arikunto, S. (1990). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, S. (1999). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- . (2003). *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Davis, K & Newstorm, J. W. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 2 (ed. 7). Jakarta : Erlangga.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Habe, Hazairin. (2012). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan Pada Toko Buku Fajar Agung Di Bandar Lampung*. JMK, Vol 10 No. 2
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behaviour* (6<sup>th</sup> ed). China : Mc. Graw Hill Companies.
- Lumley, E.J., Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. (2011). *Exploring The Job Satisfaction and Organizational Commitment Of Employees In The Information Technology Environment*. *Journal Business Review*. Vol. 15.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management* (12<sup>th</sup>ed). *America : South- Westren Cengage Learning*.
- Novianty, Puri. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan X*. Universitas Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta : Prenhalindo.
- Signh, B. Gupta, P. K., & Venugopal, S. (2008). *Organizational Commitment : Revisited*. *Journal Of The Indian Academy Of Applied Psychology*. Vol. 34, No. 1.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : ANDI.
- Spector, P. E. (1994). *Job Satisfaction Survey Departement Of Psychology*. Universitas Of South Florida.

Steers, R. M. (1985). *Efektifitas Organisasi : Kaidah Tingkah Laku*. Jakarta : Erlangga.

Wijayanto, Roni Vincentius. (2007). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Karyawan*. Universitas Snata Dharma. Yogyakarta.



## LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan  
Komitmen Karyawan PT. Barumun Agro Sentosa

Nama Mahasiswa : Kasehatan Hasibuan

NPM : 12.860.0330

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi



Farida Hanum.S, M. Psi

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

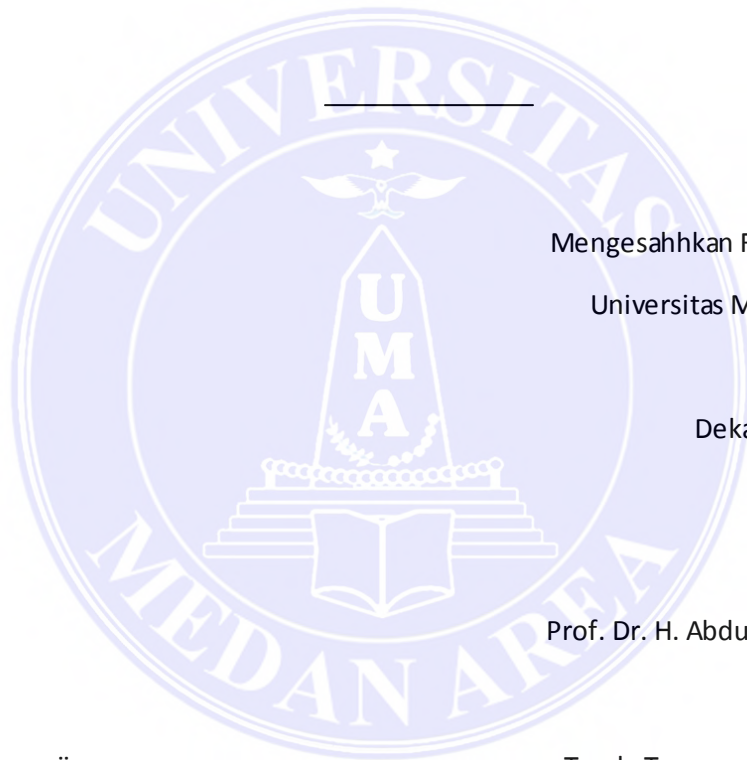
Tanggal Sidang Meja Hijau

2019

## LEMBAR PENGESAHAN

Dipertahankan di Dapan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memeroleh Gelar Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal \_\_\_\_\_



Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M. Pd

Dewan Penguji

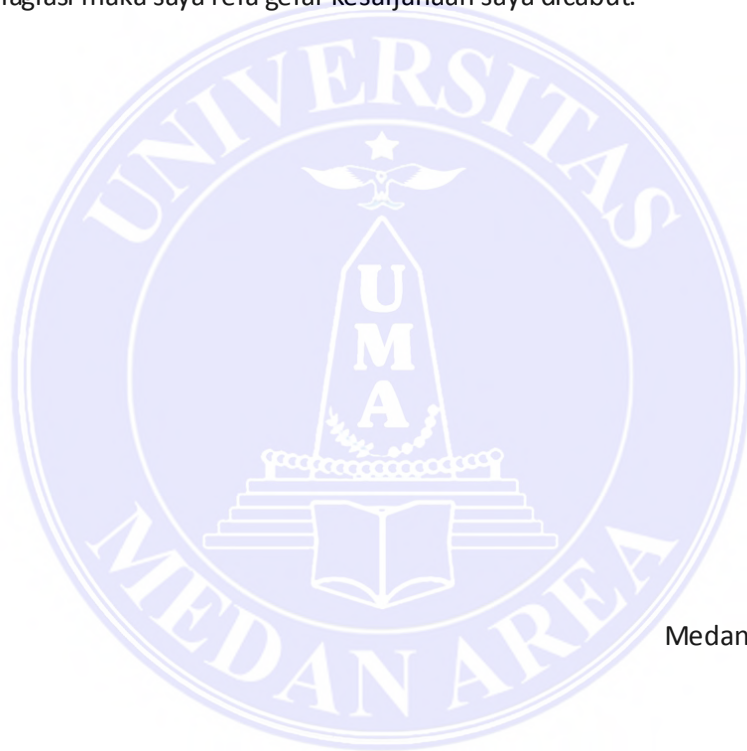
Tanda Tangan

1. Drs. Mulia Siregr, M. Psi
2. Farida Hanum Siregar, S. Psi, M. Psi
3. Azhar Aziz, S. Psi, MA
4. Babby Hasmayni, S. Psi, M. Psi

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya rela gelar keserjanaan saya dicabut.



Medan, 4 Februari 2019

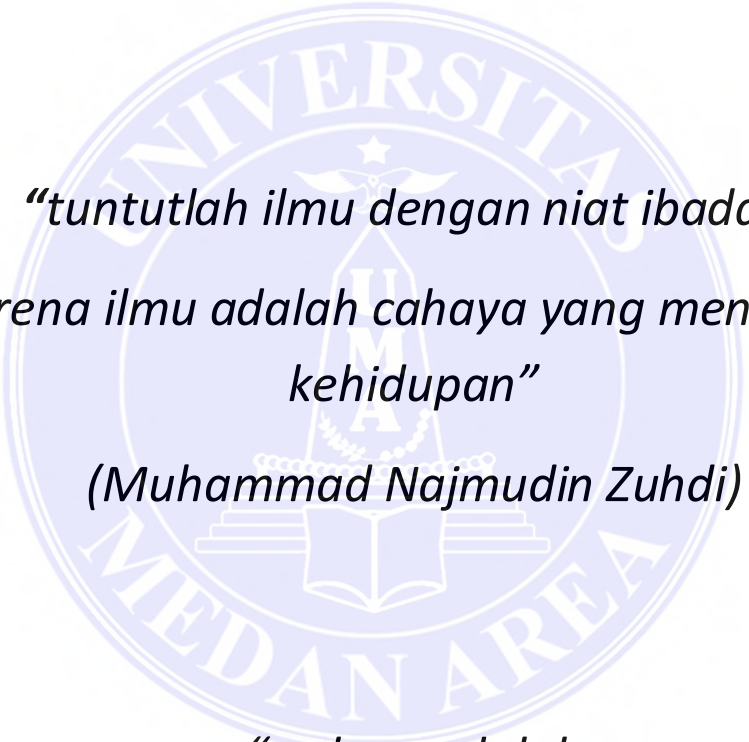
Peneliti

(Kasehatan Hasibuan)

NIM 12.860.0330



MOTTO



*“tuntutlah ilmu dengan niat ibadah,  
Karena ilmu adalah cahaya yang menerangi  
kehidupan”  
(Muhammad Najmudin Zuhdi)*

*“sukses adalah  
Saat persiapan dan kesempatan bertemu”  
(Bobby User)*

## Persembahan

Karya penuli persembhan kepada

Alm ayah, ibu, serta kakak yang selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis, serta semangat dan doa yang selalu diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan penuh dengan semangat dan percaya diri.

*“ jangan pernah berputus asa, karena segala sesuatu yang kita lakukan dan yang sudah kita rencanakan semua itu tidak akan pernah terjadi jika tidak izin sang maha kuasa ALLAH SWT. Jadi berdoalah dan terus berusaha , pasti hasilnya akan sesuai keinginan kita”*

itu lah nasehat orang tua penulis kepada penulis

PT. BARUMUN AGRO SENTOSA  
KEBUN AEK KULIM

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 01/S.KET/Kasie.PU-BAS//2019

Menunjuk surat Bapak No. 854/FPSI/01.10//2019 tanggal 16 Januari 2019 hal **Pengambilan Data**, maka dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Kasehatan Hasibuan  
NPM : 12 860 0330  
Progran Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Benar telah melakukan penelitian di PT. Barumun Agro Sentosa dari tanggal 16 Januari s/d 21 Januari 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. BAS, 21 Januari 2019  
Kasie. PU / Humas

  
Indra Purnama