

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK  
CABANG PLAZA MEDAN FAIR**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi  
Dari Syarat-Syarat Dalam Meraih Gelar Sarjana S1 Psikologi*

**OLEH:**

**ALEX BORDON RUMAPEA**

**168600485**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

### HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi  
Karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair

Nama : Alex Bordon Rumapea

NPM : 168600485

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si,

Pembimbing II

Andy Chandra, S.Psi, M.Psi

Mengetahui

Ka. Bagian

  
Arif Facrian, S.Psi, M.Psi

Dekan

  
Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi.M.Psi

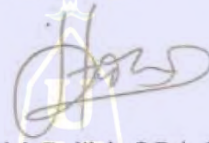
## HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal : 28 Oktober 2021

Mengesahkan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

Dekan

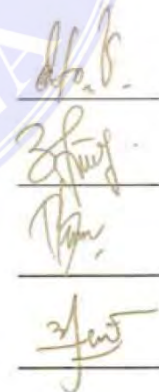


Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi., M.Psi. Psikolog

Dewan Penguji

Tanda Tangan

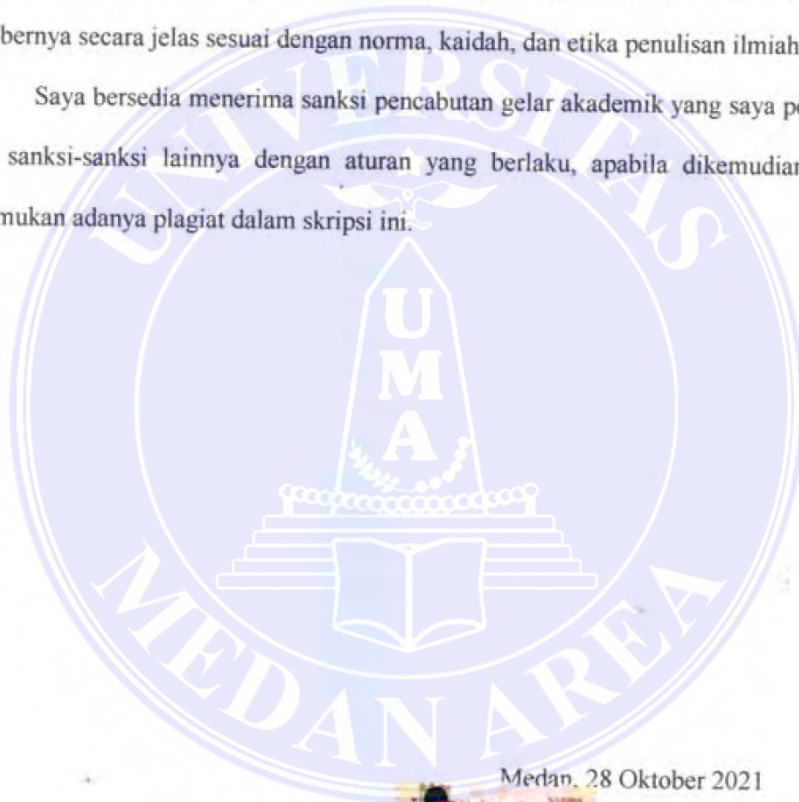
1. **Dr. Risydah Fadilah, S.Psi., M.Psi., Psikolog**
2. **Findy Suri S.Psi, M.Psi**
3. **Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si**
4. **Andy Chandra, S.Psi, M.Psi**



## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan aturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 28 Oktober 2021



Alex Bordon Rumapea

168600485

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alex Bordon Rumapea  
NPM : 16.860.0485  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti NonNoneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugasakhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagaipenulis/penciptadan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 28 Oktober 2021

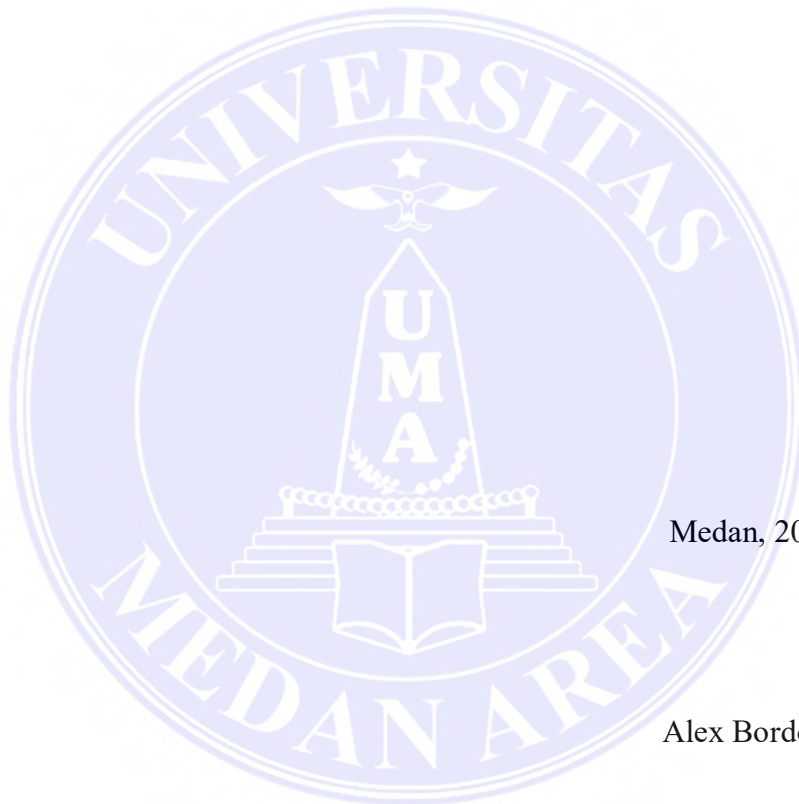
  
Alex Bordon Rumapea

168600485

## MOTTO

“Rahasia Kesuksesan Adalah Melakukan Hal Yang Biasa Secara Tak Biasa”

(Jhon D Rockefeller Jr)



Medan, 2021

Alex Bordon Rumapea

168600485

## UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur alhamdulillah atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya peneliti ucapkan terimakasih sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Penulisan skripsi dengan judul Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair”ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi).

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan Bapak H. Agus Salim Universitas Medan Area tempat peneliti menimba ilmu.
2. Bapak Prof.Dr.Dadan Ramdan,M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu DR.Hj.Risydah Fadilah,S.Psi, M.Psi.,Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita,S.Psi.,M.M,M.Psi,Psikolog selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Terima kasih banyak kepada Ibu DR.Hj.Risydah Fadilah,S.Psi, M.Psi.,Psikolog selaku ketua dalam pelaksanaan sidang saya
6. Terima kasih banyak kepada selaku Ibu Findy Suri, S.Psi.,M.Psi sekretaris dalam pelaksanaan sidang saya

7. Terima kasih banyak kepada Ibu Salamiah Ibu Babby Hasmayni S.Psi., M.Psi selaku dosen pembimbing I yang mau menerima serta memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih banyak kepada Bapak Andy Chandra S.Psi.,M.Psi selaku dosen pembimbing II yang ikut bekerja sama dengan sabar membimbing dan mengingatkan peneliti guna menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada Bapak Arif Facrian, S.Psi.,M.Psi selaku ketua jurusan psikologi perkembangan atas bantuan dan informasi yang diberikan.
10. Terimakasih kepada Ibu Findy Suri,S.Psi,M.Psi selaku dosen pembimbing akademik peneliti.
11. Terima kasih banyak kepada seluruh bapak/Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti, tanpa kalian peneliti bukanlah apa-apa.
12. Terima kasih untuk seluruh Bapak/ ibu pegawai tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi.
13. Terimakasih banyak kepada Universitas Medan Area beserta seluruh mahasiswa, dan pegawai yang telah memberikan kesempatan izin dan membantu peneliti guna melancarkan penyelesaian tugas akhir ini.
14. Yang istimewa untuk Ibunda Poibe Simanjuntak dan Ayahanda Marudut M Rumapea dan Alm/Mendiang Opung saya Osta br.Pardede yang telah berhasil menjadi orang tua yang luar biasa bertanggung jawab dan dengan kasih sayangnya selalu memberikan nasehat dan motivasi yang membangun.
15. Untuk Abang tercinta Van Hotlan Rumapea, Maruli Tua Rumapea S.Psi dan adik saya Dorintan Rumapea, Tegardo Rumapea, Michael Rumapea, dan Steven Petra Rumapea yang senantiasa memberi dukungan dan motivasi



16. Untuk sahabatku Davila Nur Azlida Sitorus,S.Psi. Law Fanitra Siagian, Dian Arizka Pratiwi Panggabean,S.Psi .Putri chusnul Chotimah,S.Psi, Yohana Martini Tiodora Sitompul, Ega Fadiya S.Kom, Pristi Hapsari Hasugian,S.Psi, Yessi Yasmin,S.Psi, Cintya Febrina Sitekang, Prawati, Putri Lestari ginting, Dhean Ombun S.Psi, Framana, Andre Apriliano, Hasnah Mutia Devi S.Psi, Muhammad Rafi Nasution,S.Psi, Dedi Saputra,S.Psi, Rio Nanda Alriansyah S.Psi. yang selalu bersedia memberikan semangat dan masukan serta berbagi pengetahuan dan informasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga silaturahmi ini tetap terus terjalin seumur hidup.

17. Untuk seluruh keluarga besar yang selalu bersedia menghibur dan memberikan semangat pada peneliti.

Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada seluruh pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti berharap semoga skripsi yang jauh dari kata sempurna ini, semoga dapat bermanfaat bagi kita semua .

Medan, 28 Oktober 2021

Alex Bordon Rumapea

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK  
CABANG PLAZA MEDAN FAIR**

**Oleh:**

**ALEX BORDON RUMAPEA**

**NPM: 168600485**

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan tentang pekerjaannya sedangkan Komotmen organisasi tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut .Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode penelitian Kuantitatif Kolerasi. jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 47 karyawan ,sempel dalam penelitian ini di ambil dengan cara total sampling dengan skala langsung dan tertutup. Metode analisis pengambilan data menggunakan kolerasi *product moment* menggunakan program SPSS. 21 dengan kolerasi  $yxy = 0,549$  dengan  $p = 0,005$  maka hasil penelitian di nayatakan sangat signifikan.Hipotesis yang di gunakan adanya hubungan kepuasan kerja kerja dengan komitmen organisasi padakaryawan PT . Nilai Empirik kepuasan kerja =108,792 sedangkan Hipotetik =95 adan SD =11,792 sedangkan komitmen organisasi Empirik =109,802 sedangkan Hipotetik =92,5 dan SD =10,302 Hipotesis penelitian ini,ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. sumbangan efektif yang di berikan sebesar X terhadap Y (BE%)  $r^2 = 30,1\%$ . Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis penelitian ini dinyatakan diterima.

**Kata kunci: komitmen organisasi, Kepuasan kerja, Karyawan**

**RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION WITH  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN EMPLOYEES OF PT. GLOBAL  
PACIFIC CINEMAXX PLAZA MEDAN FAIR BRANCH**

**Oleh:**

**ALEX BORDON RUMAPEA**

**NPM: 168600485**

**ABSTRACK**

Job satisfaction is a pleasant or unpleasant feeling felt by employees about their work while the organizational commitment is still trying to realize what the goals of the organization are and have pride in being part of the organization. This study is a research that uses quantitative research methods. 47 employees, the sample in this study was taken by means of total sampling with a direct and closed scale. The data collection analysis method uses product moment correlation using the SPSS program. 21 with a correlation of  $r_{xy} = 0.549$  with  $p = 0.005$ , the research results are stated to be very significant. The hypothesis used is that there is a relationship between job satisfaction and organizational commitment to employees of PT. Empirical value of job satisfaction = 108,792 while Hypothetical = 95 and SD = 11,792 while Empirical organizational commitment = 109,802 while Hypothetical = 92,5 and SD = 10,302. The hypothesis of this study, there is a relationship between job satisfaction with organizational commitment. The effective contribution given is X to Y (BE%)  $r^2 = 30.1\%$ . Based on the results of the study, the research hypothesis was declared accepted.

**Keywords:** organizational commitment, job satisfaction, employeman

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang sudah melimpahkan kesehatan, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan proposal penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair”

Pembuatan laporan skripsi ini untuk melengkapi salah satu persyaratan untuk lulus pada mata kuliah kuantitatif. Penulis menyadari dalam penyusunan laporan ini masih tidak lepas dari kekurangan baik dari segi tata bahasa maupun isi. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati, penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun dari pembaca.

Dengan proposal penelitian ini saya berharap dapat memberikan edukasi kepada pembaca dalam memahami adanya hubungan dan pengaruh antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

Demikian yang bisa penulis sampaikan, semoga proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat nyata untuk masyarakat luas.

Medan, 10 Oktober 2020

Peneliti

(Alex Bordon Rumaepa)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>UCAPAN TERIMAKASIH</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	i
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar Belakang</b> .....	1
<b>B. Identifikasi Masalah</b> .....	12
<b>C. Batasan Masalah</b> .....	12
<b>D. Rumusan Masalah</b> .....	12
<b>E. Tujuan Penelitian</b> .....	13
<b>F. Manfaat Penelitian</b> .....	13
<b>BAB II</b> .....	15
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	15
<b>A. Karyawan</b> .....	15
<b>1. Pengertian karyawan</b> .....	15
<b>B. Komitmen Organisasi</b> .....	16
<b>1. Pengertian komitmen Organisasi</b> .....	16
<b>2. Faktor-faktor Komitmen Organisasi</b> .....	19
<b>3. Dimensi Komitmen Organisasi</b> .....	21

4. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	22
5. Ciri-ciri karyawan yang memiliki Komitmen terhadap Organisasi .....	25
C. Kepuasan Kerja.....	27
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	27
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	31
3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....	34
4. Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi .....	37
D. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.....	40
E. Kerangka Konseptual.....	43
F. Hipotesis .....	43
<b>BAB III.....</b>	<b>45</b>
<b>METODEOLOGI .....</b>	<b>45</b>
A. Tipe Penelitian .....	45
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	46
C. Definisi Operasional Variabel .....	46
1. Kepuasan Kerja.....	46
2. Komitmen Organisasi.....	47
D. Subjek Penelitian .....	47
1. Populasi.....	47
2. Sampel.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	50
1. Uji Validitas .....	50
2. Reliabilitas .....	51
G. Analisis Data.....	52
1. Uji Normalitas .....	53
2. Uji Hipotesis.....	53
<b>BAB IV .....</b>	<b>54</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
A. Orientasi Kancas Penelitian .....	54
B. Pelaksanaan Penelitian .....	57
1. Persiapan Administrasi .....	58

2. Persiapan Alat Ukur .....	58
3. Uji Instrumen.....	60
C. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Kepuasan Kerja .....	61
D. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Komitmen Organisasi .....	62
E. Analisa Data dan Hasil Penelitian.....	64
F. Pembahasan.....	71
<b>BAB V.....</b>	<b>75</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>1</b>
<b>LAMPIRAN – A.....</b>	<b>5</b>
<b>SEBARAN DATA PENELITIAN .....</b>	<b>5</b>
<b>DATA MENTAH SKALA KEPUASAN KERJA .....</b>	<b>6</b>
<b>DATA PRODUKTIVITAS KERJA DIPEROLEH DARI PT. SUMBER DAYA MANDIRI.....</b>	<b>8</b>
<b>LAMPIRAN – B.....</b>	<b>9</b>
<b>UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS .....</b>	<b>9</b>
<b>LAMPIRAN-C .....</b>	<b>16</b>
<b>UJI NORMALITAS VARIABEL PENELITIAN.....</b>	<b>16</b>
<b>UJI NORMALITAS.....</b>	<b>17</b>
<b>LAMPIRAN- D .....</b>	<b>20</b>
<b>UJI LINEARITAS VARIABEL .....</b>	<b>20</b>
<b>PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
<b>UJI LINEARITAS .....</b>	<b>21</b>
<b>KORELASI PRODUCT MOMENT .....</b>	<b>23</b>
<b>LAMPIRAN – F.....</b>	<b>24</b>
<b>ALAT UKUR PENELITIAN.....</b>	<b>24</b>
<b>SKALA KEPUASAN KERJA .....</b>	<b>25</b>
<b>LAMPIRAN – G .....</b>	<b>31</b>
<b>DOKUMENTASI.....</b>	<b>31</b>

## DAFTAR GAMBAR

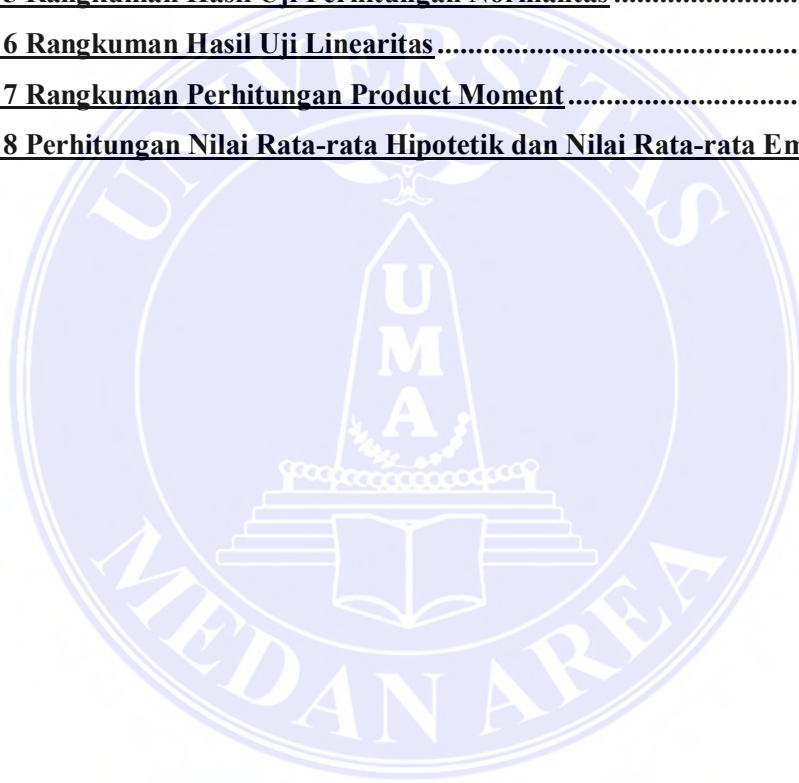
<b><u>Gambar 4. 1 Kurva Normal Variabel Kepuasan Kerja.....</u></b>	<b>69</b>
<b><u>Gambar 4. 2 Kurva Normal Variabel Komitmen Organisasi.....</u></b>	<b>70</b>





## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 4.1 Distribusi Butir-butir Item Skala Kepuasan Kerja sebelum diuji coba</b> .....	<b>58</b>
<b><u>Tabel 4.2 Distribusi Butir-butir Item Skala Komitmen Organisasi sebelum diuji coba</u></b> .....	<b>59</b>
<b><u>Tabel 4.3 Distribusi Butir Item Skala Kepuasan Kerja Setelah Diuji</u></b> .....	<b>61</b>
<b><u>Tabel 4. 4 Distribusi Butir Item Skala Komitmen Organisasi Setelah Diuji</u></b> .....	<b>63</b>
<b><u>Tabel 4. 5 Rangkuman Hasil Uji Perhitungan Normalitas</u></b> .....	<b>64</b>
<b><u>Tabel 4. 6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas</u></b> .....	<b>65</b>
<b><u>Tabel 4. 7 Rangkuman Perhitungan Product Moment</u></b> .....	<b>66</b>
<b><u>Tabel 4. 8 Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik</u></b> .....	<b>68</b>



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Organisasi selain sebagai wadah kegiatan juga dipandang sebagai proses, yaitu menyoroti interaksi diantara orang-orang yang menjadi anggota organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya yang saling berinteraksi dan mampu mengembangkan organisasi tersebut. Sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai organisasi yang yang terbilang sukses ialah sebuah organisasi yang membutuhkan adanya peran serta secara nyata dari keryawan yang mampu dan sanggup memberikan performa kinerja yang bisa melampaui perkiraan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Menurut Widjaja (dalam Arfand, 2013) menyatakan karyawa atau pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga lembaga pemerintahan dalam badan-badan usaha. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

Robbins (2006) menyatakan bahwa karyawan/pegawai ialah pribadi yang bekerja dengan pemberi kerja, baik itu sebagai karyawan tetap ataupun tidak, yang didasarkan dengan kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, guna untuk melaksanakan pekerjaan dalam salah satu jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi pekerjaan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hasibuan (2005) menjelaskan bahwa karyawan merupakan penjual jasa (pikiran dan tenaganya). Dalam hal ini, karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasannya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan jika karyawan mempunyai kewajiban memberikan tenaga serta pikirannya untuk kepentingan perusahaan. Semua karyawan di perusahaan wajib mengembangkan potensinya sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan karena tanpa adanya karyawan aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan visi dan misi dari perusahaan. Karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan komitmen mereka terhadap perusahaan secara keseluruhan.

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Ciri-ciri dari karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi dan pekerjaannya antara lain memiliki sikap profesionalisme,

memberikan prioritas terhadap pelayanan yang ia kerjakan, memberikan kontribusi signifikan ketika bekerja sama dalam sebuah tim, menjaga motivasi tetap kuat.

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya.

Komitmen karyawan merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja (Yuwono, 2005).

Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negative (Luthans, 2011). Kurangnya komitmen karyawan dalam pemberdayaan karyawannya berupa kepercayaan diri yang mengakibatkan juga menurunnya komitmen organisasi karyawan (Rivai, 2005).

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka

akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi (Yuwono, 2005).

Komitmen organisasi yang rendah juga ditunjukkan dari kurangnya karyawan dalam mengkomunikasikan hal-hal penting dalam perusahaan, Hal tersebut secara langsung tentunya akan mengikis dan mengurangi kepuasan kerja karyawan dalam hal pemberian pelayanan pada pelanggan. Karyawan yang tidak mampu memberikan pelayanan tersebut menjadi suatu gambaran bahwa karyawan tersebut tidak loyal dan tidak komitmen atas segala bentuk perjanjian kerja yang dibuat diawal.

Komitmen organisasi tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja dari karyawan. Hal yang sama juga ditemukan dalam kepuasan kerja karyawan dimana secara teori yang menjadi harapan ideal dari kepuasan kerja sebagaimana dikatakan oleh Gibson (2000) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka, termasuk mengenai upah, beban kerja serta jenjang karir. Komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Penelitian mengenai komitmen organisasi pernah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Sri Trisnaningih

(2001) yang berjudul Pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja Auditor : Motivasi sebagai variabel intervening Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur. Hasil penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga penelitian tersebut menjadi dasar dalam keputusan pengambilan judul ini. Selain itu, penelitian tersebut berangkat dari fenomena dimana terjadi kesenjangan antara teori dengan fakta (fenomena di lapangan) yang ditemukan oleh peneliti.

Permasalahan yang ada sebagaimana hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti yakni ketidak sesuaian antara teori (sebuah harapan ideal) dengan fakta di lapangan. Dimana secara teori dikatakan oleh Riggio (2000) bahwa komitmen organisasi merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka, sehingga komitmen organisasi merupakan sikap yang loyal dari karyawan.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Menurut Robert *et al* (2005) mengartikan kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Sehingga kepuasan kerja lahir dari sikap komitmen organisasional karyawan dalam perusahaan.

Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah adalah: mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya.

Menurut Robbins (2013) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Munandar dkk (dalam Hartini, 2015) menyatakan ada beberapa ciri-ciri kepuasan kerja yang tinggi, yaitu: adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas kerjanya, lebih mempunyai komitmen organisasi, dan lebih produktif. Sedangkan ketidakpuasan kerja menurut As'ad (2003) dapat ditunjukkan dalam ciri-ciri seperti berikut : kelesuan yang berlebihan, banyak bercakap-cakap pada waktu jam kerja terutama pembicaraan pribadi masing-masing, pemakaian barang-barang kantor dengan boros, banyak waktu yang terbuang, keteledoran dan ketidakhati-hatian, dan ketidaktersediaan untuk bekerja sama antara atasan dengan bawahannya maupun sesama rekan kerja.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni *job descriptive index* (JDI) yang terdiri atas pembayaran seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepenyeliaan (Supervisi), dan hubungan rekan sekerja. Melalui proses-proses tersebut, karyawan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan ditunjang dengan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan dan promosi pekerjaan yang akan diberikan kepada setiap karyawan akan lebih meningkatkan kepuasan kerja

Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik beberapa faktor baik yang berhubungan perusahaan atau organisasi.



Salah satu faktor yang membuat karyawan puas berkaitan dengan komitmen dari suatu organisasi. Menurut Umam (2012) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi, Darmawan, 2013.

PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair adalah sebuah jaringan bioskop berskala Nasional di Indonesia yang dimiliki oleh Lippo Group melalui PT. Cinemaxx Global Pasifik. Pada cabang Plaza Medan Fair memiliki karyawan berjumlah 47 orang yang terbagi ke dalam tiga divisi yaitu *Tixx* (Tiket), *Snaxx* (Makanan). dan *Usher* (Robek Tiket).

Pertama, Divisi *Tixx* ialah karyawan yang menjual tiket kepada penonton (*Admission*). Standarisasi yang menjadi objek penilaian kinerja adalah pertama kecakapan, kecakapan artinya karyawan mampu melakukan S3 (Salam, Sapa, dan Senyum) kepada admission. Kedua, ketepatan artinya tepat waktu masuk dan pulang kerja, dapat hafal semua film yang sedang tayang untuk hari ini ataupun film yang akan tayang, mengetahui genre film horor, romantis, komedi, dan *action* karena jika penonton bertanya karyawan divisi *tixx* (Tiket) mampu menjawab dengan benar karyawan dituntut memberikan pelayanan terbaik kepada penonton yang ingin membeli tiket, mengetahui harga tiket seni *weekday* dan *weekend*. Ketiga, karyawan mampu bertanggung jawab memegang pos (komputer) dan uang hasil jual tiket penonton.

Kedua, *Snaxx* (Makanan & minuman) yaitu karyawan yang menjual makanan dan minuman kepada penonton (*Admission*), Standarisasi yang menjadi objek penilaian kinerja didalam divisi ini tidak jauh berbeda dengan karyawan divisi *tixx* (Tiket) hanya saja karyawan divisi *snaxx* (Makanan & Minuman) mampu menghafal semua harga makanan dan minuman yang dijual kepada penonton, mampu memasak dan menyiapkan tempat (*packaging*) dengan bersih dan tepat waktu dan yang paling penting adalah marketing artinya karyawan divisi *snaxx* mampu menawarkan makanan yang dijual kepada penonton agar mereka tertarik untuk membeli makanan lebih banyak.

Ketiga, *Usher* (Robek Tiket) yaitu karyawan yang merobek tiket penonton setiap jadwal film sudah dipersilahkan masuk kedalam *theater*, sarana yang menjadi objek penilaian kinerja didalam divisi ini adalah karyawan dituntut untuk bersikap ramah dan mengantar penonton kedalam theater jika penonton tidak tahu tempat duduknya, karyawan divisi *usher* juga dituntut untuk bisa menjual makanan kedalam *theater*, mampu mengecek ruangan baik dari monitor (layar), tempat duduk, kebersihan, dan AC (Suhu dalam ruangan) karna jika tidak dilakukan dengan benar maka penonton tidak merasa nyaman. serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berskala.

Dengan tanggung jawab yang dimiliki dan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan, maka begitu pentingnya komitmen organisasi. Karena seluruh karyawan harus memelihara kualitas pelayanan kepada penonton agar tetap

terjalin dengan baik dan masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan baik pula tanpa ada yang dirugikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Akan tetapi, dikarenakan pandemi yang terjadi sekarang, mengakibatkan karyawan tidak bekerja sementara. Hal tersebut menyebabkan karyawan merasa tidak puas dan mereka tidak dapat berinteraksi dengan sumber daya manusia didalam perusahaan, dikarenakan *social distancing* yang merupakan salah satu protokol kesehatan pandemi *covid 19* yang harus dipatuhi. Oleh karena itu sampel peneliti pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair.

Fenomena yang ditemukan di lapangan yakni sikap acuh karyawan atas pekerjaannya misalnya sikap acuh karyawan terhadap ketersediaan tiket, barang ataupun permintaan yang besar oleh penonton dan pelanggan. Sikap acuh tersebut merupakan suatu gambaran bahwa karyawan kurang tanggap memberikan pelayanan terhadap penonton atau konsumen yang datang dan hendak menonton menanyakan genre film yang akan dibeli. Disamping itu karyawan yang kurang loyal terhadap kebutuhan dari penonton atau pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada karyawan/pegawai di PT. Cinemaxx, terdapat beberapa pegawai yang tidak begitu memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan. Beberapa orang pegawai dengan keterpaksaan saja menyelesaikan pekerjaan. Mereka hanya bekerja menyelesaikan tugas-tugas yang wajib mereka kerjakan saja. Apabila pihak perusahaan menginginkan keberadaan mereka diluar jam kerja, para pegawai terlihat keberatan. Kehadiran dalam *meeting* juga memprihatinkan. Disamping hal tersebut, terkait

dengan Pemberian komisi, para karyawan masih merasa kekurangan atas komisi yang diberikan atas kinerja dari karyawan. Biasanya pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan upah yang diberikan. Sebab upah tersebut tidak mampu menutupi biaya transportasi sehari-hari yang dikorbankan dalam bekerja. Disamping itu komisi tersebut masih kurang untuk kebutuhan dari karyawan Kondisi-kondisi ini mencerminkan rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

Berikut adalah petikan wawancara yang dilakukan terhadap G, seorang karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair”

*“.....jujur saja, saya ingin segera pulang. Rasanya lama kali menunggu jam kerja habis. Semakin lama berada di tempat kerja semakin bosan. Bagi saya pekerjaan utama kalau sudah selesai ya sudah...ga perlu memikirkan yang lain-lain lagi.....” (wawancara...25 Maret 2020)*

Adapun hasil wawancara dari pegawai lain yang berinisial A.S

*“Pada awal kerja disini, saya membayangkan sebuah pekerjaan yang menyenangkan dan membanggakan, yang membuat saya merasa nyaman, namun setelah saya setahun bekerja, saya merasakan kurangnya kepuasan kerja terhadap saya hal tersebut tidak dapat saya pungkiri memang sih kalau dilihat dari persepsi orang lain bekerja ditempat ini kesannya kerjanya tidak sulit kerjanya . Namun hal tersebut begitu berlaku bagi saya”.*(wawancara personal pada karyawan 24 Agustus 2020).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pada Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi, maka perlu ditinjau berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, satu diantaranya adalah komitmen organisasi dimana komitmen terhadap organisasi merupakan suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan yang dimiliki untuk tujuan bersama dalam organisasi.

## **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Maka, batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair.?”

## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada hubungan antara kepuasan kerja pada karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola Sumber Daya Manusia pada karyawan khususnya mengenai komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair. Adapun manfaat teoritis antara lain:

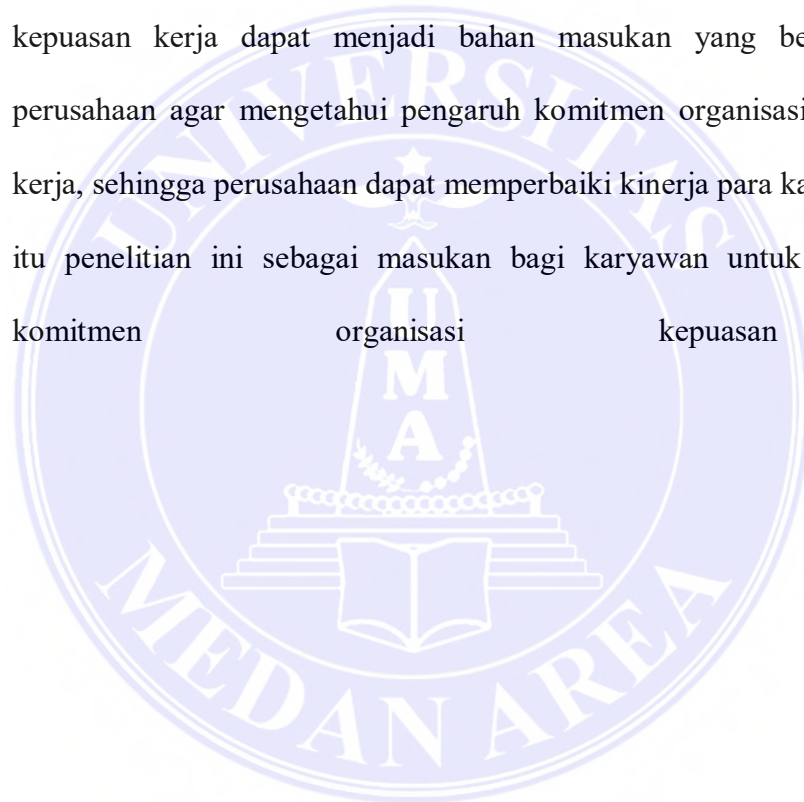
1. Sebagai bahan kajian yang dapat diperbincangkan secara teoritis dalam forum-forum ilmiah dikampus
2. Dapat memberikan informasi untuk memperbanyak dan memperdalam penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pihak manajemen atau atasan untuk mengetahui kepuasan kerja dan komitmen karyawan, sehingga dengan diketahuinya hal tersebut dapat diambil langkah-langkah untuk

meningkatkan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan.

- a. bagi individu, penelitian ini dijadikan media dalam manstranfer ilmu yang didapat dibangku perkuliahan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan dengan pengembangan sumber daya manusia serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai komitmen terhadap dunia organisasi.
- b. Bagi pihak perusahaan, penelitian mengenai komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan agar mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sehingga perusahaan dapat memperbaiki kinerja para karyawan. Selain itu penelitian ini sebagai masukan bagi karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi kepuasan ke



## **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).

Robbins (2006) menyatakan bahwa karyawan/pegawai ialah pribadi yang bekerja dengan pemberi kerja, baik itu sebagai karyawan tetap ataupun tidak, yang didasarkan dengan kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, guna untuk melaksanakan pekerjaan dalam salah satu jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi pekerjaan

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. 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 pukuk rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

## **B. Komitmen Organisasi**

### **1. Pengertian komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota di dalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta

mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Porter dan Mowdat dkk (dalam Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu; penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008).

Menurut Mathis dan Jackson (2006) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi, dan Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses

berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi berhubungan dengan perasaan dan keyakinan karyawan tentang organisasi tempat dia bekerja secara keseluruhan. Menurut Jennifer dan Gareth (2012), ada dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, yaitu komitmen pada saat karyawan tersebut masuk menjadi anggota suatu organisasi, senang, percaya, dan merasa baik berada, sedangkan Schermermhom dkk (dalam Yuwono, dkk, 2005) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan derajat kekuatan perasaan seseorang dalam mengidentifikasi dirinya dan merasakan dirinya sebagai bagian dari organisasi.

Sementara itu Amstrong (dalam Yuwono, 2005) menyatakan bahwa pengertian komitmen memiliki area perasaan atau perilaku terkait dengan perusahaan tempat seseorang bekerja. Tiga area tersebut antara lain adalah adanya kepercayaan pada area ini seseorang melakukan penerimaan bahwa organisasi tempat bekerja atau tujuan-tujuan organisasi didalamnya merupakan sebuah nilai yang diyakini kebenarannya.

Area kedua adalah adanya keinginan untuk bekerja atau berusaha di dalam organisasi sebagai konteks hidupnya. Pada konteks ini seorang akan memberikan waktu, kesempatan dan kegiatan pribadinya untuk bekerja di organisasi atau dikorbankan ke organisasi tanpa mengharapkan imbalan personal. Sedangkan area yang ketiga adalah adanya keinginan untuk bertahan dan menjadi bagian dari

organisasi. Jadi pengertian komitmen lebih dari sekedar menjadi anggota saja, tetapi lebih dari itu orang akan bersedia untuk mengusahakan pada derajat yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan yang dimiliki dan mencurahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya perasaan terpaksa untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

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

Menurut Stum ( dalam Sopiah 2008) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional :

1. Budaya keterbukaan
2. Kepuasan kerja
3. Kesempatan personal untuk berkembang
4. Arah organisasi
5. Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan

Muchinsky (Yuwono, 2005) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Salah satu factor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut hodge & Anthony (1988) adalah kepuasan kerja.

Ismail dan Razak (2006) yang menyatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasi.

Menurut Streers dan Porter, Mowday serta Fukami dan Larson (dalam Sinuraya, 2009). Mereka menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menjadi 4 (empat) kategori, yaitu:

1. Karakteristik personal, seperti usia, masa kerja, motivasi berprestasi yang mempunyai hubungan positif dengan komitmen kerja. Didapatkan pula adanya pengaruh ras, jenis kelamin, dan kepuasan kerja. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen kerja.
2. Karakteristik kerja. Seperti stress mempunyai hubungan negatif dengan komitmen kerja dan pemerdayaan pekerjaan, kejelasan tugas, kesesuaian peran, tantangan pekerjaan, kesempatan berinteraksi dengan orang lain dan umpan balik yang berhubungan dengan komitmen kerja.
3. Karakteristik struktural. Komitmen kerja berkorelasi positif dengan tingkat formalisasi, ketergantungan profesional, desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, jumlah andil yang ditanam karyawan dan fungsi control dari perusahaan.
4. Pengalaman kerja, antara lain: tingkat sejauh mana karyawan merasakan sejumlah sikap positif terhadap perusahaan, tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan bahwa perusahaan akan memeliharanya, merasakan adanya kepentingan pribadi antara diri karyawan dengan perusahaan dan sejauh mana harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi melalui

pekerjaannya.

5. Dukungan organisasi, ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersiapkan bahwa organisasi (Lembaga, atasan, dan rekan kerja) memberikan dorongan, respek menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Pack dan Soetjipto (2005) menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik personal, seperti usia, masa kerja, motivasi berprestasi yang mempunyai hubungan positif dengan komitmen kerja. didapatkan pula adanya pengaruh ras, jenis kelamin, dan kepuasan kerja.

### **3. Dimensi Komitmen Organisasi**

Menurut Wilson Bangun (2014) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan akan nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga

### 3. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang mempelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

### 4. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut.

Tiga aspek yang mendasari terbentuknya komitmen organisasi dalam diri individu, yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas (Steers, dalam Kuntjoro, 2002).

Pertama, individu dengan identifikasi organisasi yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat dengan organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut dapat menghasilkan suasana saling mendukung diantara pegawai dengan organisasinya. Karyawan akan menyetujui kebijaksanaan organisasi, menjunjung

kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi serta memiliki rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

Kedua, adanya keterlibatan karyawan dalam pembuatan keputusan menyebabkan karyawan akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Hal ini dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama sehingga karyawan dapat menjalankan keputusan tersebut secara sukarela yang juga membantu mewujudkan visi dan misi organisasi.

Ketiga, individu dengan loyalitas terhadap organisasi yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Steers (Kuntjoro, 2002) menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Individu akan bersedia dalam melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Hasilnya, individu akan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Steers (dalam Yuwono, 2005) ada tiga aspek dalam menguraikan komitmen, yaitu:

- a. Adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi.
- b. Adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi.



- c. Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat serius dalam pekerjaannya dan memiliki loyalitas serta sikap positif. Disamping itu akan muncul tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam jangka waktu yang lama.

Sedangkan yang termasuk sebagai komponen kehendak untuk tingkah laku adalah sebagai berikut:

- a. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini diwujudkan melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.
- b. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu yang lama.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek komitmen organisasi antara lain ada tiga aspek yang mendasari terbentuknya komitmen organisasi dalam diri individu, yaitu individu dengan identifikasi organisasi yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat dengan organisasi, adanya keterlibatan karyawan dalam pembuatan keputusan, individu dengan loyalitas terhadap organisasi yang tinggi.

## 5. Ciri-ciri karyawan yang memiliki Komitmen terhadap Organisasi

Michaels (2003) mengemukakan ciri-ciri komitmen organisasi yang dijelaskan sebagai berikut:

### a. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan

Menyenangi pekerjaan, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tetap memikirkan pekerjaan walaupun saat tidak bekerja.

### b. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok

Sangat memperhatikan bagaimana menolong orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerja, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerja, memperlakukan teman kerja sebagai keluarga, selalu terbuka terhadap kehadiran teman kerja baru.

### c. Ciri-ciri komitmen pada organisasi

Selalu berupaya untuk menyukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemen, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasi tersebut memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pemimpin organisasi.

Goleman (1998) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah:

- a. Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap ataupun terhadap kelompok.
- b. Bernuansa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat.
- c. Bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, misalnya menjadi “patriot”.
- d. Memiliki visi strategi yang tidak mementingkan diri sendiri.
- e. Bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung.
- f. Merasa sebagai pemilik atau memandang diri sendiri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik-baiknya.
- g. Memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai.
- h. Memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri dari karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi meliputi: memiliki sasaran dan tujuan individu yang sama dengan tujuan organisasi, memiliki visi dan misi terhadap organisasi, bersedia memberikan kontribusi penuh terhadap organisasi, merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap nasib dan masa depan organisasi, memiliki keyakinan yang kuat terhadap organisasi bahwa organisasi tersebut akan berkembang,

dan juga yakin bahwa dirinya akan berkembang juga didalam organisasi tersebut.

## C. Kepuasan Kerja

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 2003) memandang kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Robert Hoppeel (dalam Anorogo, 1992) adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Lock (dalam Sopiha, 2008) mengemukakan kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

menurut Robbins (2013) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Newstrom dan David (dalam Magdalena, 2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sekelompok perasaan dan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan pekerjaannya.

Menurut Erturk (dalam Effendi, 2003), kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan tentang pekerjaannya. Sebagaimana juga yang telah diuraikan oleh Robbins (dalam Andriani, dkk, 2012), bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sementara itu kepuasan kerja menurut Robbins (2002) didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi ini mengandung pengertian yang luas. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain.

Munandar (2001) menyebutkan 3 (tiga) teori menyebutkan kepuasan kerja yaitu:

- a. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*), teori pertentangan dari Locke (dalam Ratih, 2010) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan 2 (dua) nilai yaitu:
  1. Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa yang ia terima.
  2. Pentingnya apa yang diinginkan bagi individu.
- b. Model dari Kepuasan Bidang/Bagian (*facet Satisfaction*), menurut Lawler (dalam Ratih, 2010), orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya dengan rekan kerja, atasan atau gaji) jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja

mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang actual mereka terima.

- c. Teori Proses-Bertentangan (*Opponent-Process Theory*), teori proses-bertentangan dari Landy (dalam Ratih, 2010) memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*). Teori ini menyatakan bahwa jika orang memperoleh ganjaran pada pekerjaannya maka mereka merasa senang, sekaligus ada rasa tidak senang (yang lebih lemah). Setelah beberapa saat rasa senang menurun dan dapat menurun sedemikian rupa sehingga orang marah agak sedih sebelum kembali kenormal. Hal ini karena emosi tidak senang (emosi yang berlawanan) berlangsung lebih lama.
- Sigit (2003) juga menyebutkan ada beberapa teori tentang determinan-determinan yang membuat kepuasan kerja yaitu:

- d. Teori Pemenuhan (*Fulfillment Theory*)
- Menurut teori ini kepuasan kerja adalah fungsi dari kebutuhan. Kebutuhan disini diartikan sebagai kekurangan atau kekosongan batiniah yang bersifat psikologis dan fisiologis yang tidak dapat dipantau. Dan jika kekosongan batiniah ini diisi, maka karyawan akan merasa puas pada pekerjaannya.
- e. Teori Imbalan (*Reward Theory*)
- Menurut teori ini kepuasan kerja adalah fungsi dari imbalan yang diterima seseorang. Baik mengenai jumlahnya maupun kapan waktu diterimanya, berpengaruh terhadap tingkat kepuasannya. Seberapa besar kepuasannya

bergantung pada penilaian yang dilakukan oleh penerimanya.

f. Teori Kesenjangan (*Discrepancy Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dipengaruhi oleh harapan dari pekerja. Kepuasan kerja merupakan akibat dari perbandingan antara apa yang seharusnya diterima dan apa yang nyata diterima. Jika ia menerima lebih dari apa yang diharapkan maka ia akan puas, sebaliknya jika menerima kurang dari yang diharapkan maka ia akan tidak puas.

g. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja ialah membandingkan dengan orang lain mengenai korban dan hasil. Jika seorang karyawan dibayar lebih maka ia akan merasa puas, sebaliknya jika dibayar kurang dari yang diperbandingkan maka ia akan merasa tidak puas.

h. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara teoritis kepuasan kerja terdiri dari: teori pemenuhan (*fulfillment theory*), teori imbalan (*reward theory*), teori kesenjangan (*discrepancy theory*), dan

i. teori keadilan (*equity theory*).

Menurut teori ini kepuasan kerja ialah membandingkan dengan orang lain mengenai korban dan hasil. Jika seorang karyawan dibayar lebih maka ia akan merasa puas, sebaliknya jika dibayar kurang dari yang diperbandingkan maka ia akan merasa tidak puas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam

memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja dirasakan setelah karyawan membandingkan apa yang diharapkan dengan yang apa yang telah didapatkan atau dirasakan selama karyawan bekerja

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, yang dalam penelitian ini yang dimaksud adalah institusi pendidikan. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Robbins (2002) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja antara lain:

### a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang, pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang,. Kebanyakan karyawan akan



mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas / kompensasi yang pantas

Para karyawan menginginkan system kompensasi dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan harapan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

d. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan interaksi social. Oleh karena itu tidak mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung mengantar pada kepuasan kerja yang meningkat.

e. Kesesuaian antar kepribadian-pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang karyawan dan pekerjaannya akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan.

Burt (dalam Pahlevi, 2011) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor hubungan antara karyawan, anatara lain: hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisisk dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, suugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja.
- b. Faktor individu, yaitu berhubungan dengan: sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, jenis kelamin.

- c. Faktor-faktor dari luar, yaitu berhubungan dengan: keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan.

Harold E. Burt (dalam Rahim, 2007), mengemukakan faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor hubungan antar karyawan

Faktor hubungan antar karyawan antara lain: hubungan langsung antara manajer dengan karyawan, faktor psikis dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.

- b. Faktor-faktor individual

Faktor-faktor individual yaitu yang berhubungan dengan: sikap, umur, dan jenis kelamin.

- c. Faktor-faktor luar

Faktor-faktor luar yaitu hal-hal yang berhubungan dengan: keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (dalam Rahim, 2007), yaitu:

- a. Faktor individual, meliputi: umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi: hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi: upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain faktor pemenuhan kebutuhan, faktor perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetik, faktor individu, faktor hubungan antar karyawan dan faktor-faktor dari luar.

### 3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Lima aspek kepuasan kerja menurut Luthans (dalam Sinuraya, 2009) yang terdiri dari 5 bagian aspek kepuasan kerja yaitu:

1. Aspek pekerjaan itu sendiri yaitu sikap umum yang menjadi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kesempatan untuk belajar dan penerimaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pada tingkat yang lebih pragmatis, pekerjaan yang menarik dan menantang serta perkembangan karier merupakan hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Aspek gaji yaitu bagi beberapa orang lebih penting dari pada apa pun yang diberikan perusahaan. Gaji memberikan karyawan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang mendasar maupun kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. aspek gaji aspek umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu terhadap kompensasi yang diterima karena individu telah melakukan suatu kerja, yang meliputi: pemberian gaji tepat waktu dan sesuai, tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas.

3. Aspek promosi yaitu Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh pada kepuasan kerja yang berbeda. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda misalnya karyawan yang dipromosikan atas dasar senioritas mengalami kepuasan kerja tetapi tidak sebanyak karyawan yang dipromosikan atas dasar kinerja. sikap umum yang meliputi persepsi individu, reasi emosi individu terhadap aspirasi atau kesempatan berkembang maju meliputi promosi memperoleh pendidikan, tanggung jawab dan kesempatan.
4. Aspek supervise, yaitu Terdapat dua dimensi pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, kepedulian atasan terhadap bawahan misalnya memberikan nasehat dan bantuan, berkomunikasi secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Kedua, kesempatan yang diberikan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka. Adapun iklim partisipasi menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada partisipasi dalam keputusan tertentu
5. Aspek rekan kerja, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu terhadap rekan kerja didalam organisasi tempat individu tersebut bekerja. Pada umumnya rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif dan interaksi sosial yang baik antar rekan kerja merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana bagi karyawan secara individu. Jika terjadi konflik antar rekan kerja maka akan berpengaruh kepuasan keryawan terhadap pekerjaan.

Hasibuan (2014) menyebutkan bahwa kepuasan kerja ditunjukkan oleh tiga aspek antara lain:

a. Kedisiplinan

Hasibuan (2014) menyebutkan kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan suatu keharusan dan perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Kedisiplinan mencakup berbagai aspek dari disiplin yaitu disiplin tepat waktu, absensi, tidak melakukan hal-hal diluar pekerjaan pada jam bekerja dan lain-lain. Panoraga menambahkan disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang berkehendak untuk mengik uti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan (dalam Karsini, 2016).

b. Moral kerja

Moral kerja merupakan suatu perasaan bertanggung jawab karyawan atas pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan dari karyawan tersebut (dalam Muwafik, 2013). Moral kerja ditunjukkan dengan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, disiplin dan maksimal (Hasibuan, 2014). Menurut Alwi (dalam Wicaksono, 2012) moral menandakan adanya ketekunan dan kekerasan hati individual atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugasnya. Juga merupakan sikap riang gembira, penuh kepercayaan dan memuaskan.

c. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Hasibuan, 2014). Dharma mengemukakan bahwa, pada umumnya cara mengukur prestasi kerja karyawan mempertimbangkan

tiga hal, yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (dalam Permatasari, 2016).

Berdasarkan uraian tentang aspek-aspek di atas menurut beberapa ahli, maka dapat disimpulkan Aspek aspek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervise, rekan kerja, karena aspek ini lebih mengungkap kepuasan kerja dengan jelas dan aspek ini juga sesuai dengan kondisi lapangan tempat penelitian dilakukan.

#### **4. Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi**

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu terhadap pekerjaannya melahirkan perilaku-perilaku yang ditunjukkannya dalam menjalankan pekerjaannya. As'ad (2000) menyatakan dengan menemukan sumber kepuasan kerja, hal ini dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa lebih bahagia dalam bekerja. Sementara itu Hasibuan (2000) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kartono (1994) mengungkapkan bahwa salah satu kepuasan sejati yang diperoleh dalam lingkungan kerja ialah bangga, puas dan bahagia karena berhasil/sukses melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas (bertanggung jawab terhadap pekerjaan), yang disebut sebagai pemuas instink keahlian/keterampilan.

Beberapa pendapat di atas dapat ditarik simpulan bahwa ciri-ciri orang yang puas terhadap pekerjaannya antara lain: Rasa bangga terhadap pekerjaannya, Menyenangi dan menyintai pekerjaan, Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan,

Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Ciri-ciri kepuasan kerja di atas merupakan suatu indikasi yang dapat dijadikan alat ukur terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya dapat diuraikan satu persatu supaya tergambar dengan jelas pengukuran- pengukuran yang lebih spesifik terhadap kepuasan kerja:

a. Rasa bangga dengan pekerjaan.

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan adanya kesukaan terhadap pekerjaan tersebut. Kesukaan yang kuat terhadap pekerjaan menimbulkan kebanggaan dalam dirinya. Anoraga dan Widiyanti (1993) menyatakan kebanggaan dan interest yang besar terhadap pekerjaan menjadi insentif kuat untuk melakukan pekerjaan.

b. Menyenangi dan menyintai pekerjaan

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan kecintaan terhadap pekerjaan. Anoraga dan Widiyanti (1993) menyatakan perasaan mencintai pekerjaan maka seseorang akan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien karena keinginan bekerja itu timbul dari dalam diri seseorang itu sendiri, sehingga tanpa pengawasan yang ketat pun orang tersebut dapat bekerja dengan disiplin.

c. Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan

Kepuasan kerja yang dimiliki dan dirasakan seseorang diwujudkan dengan adanya gairah dalam dirinya untuk menyambut tugas-tugas yang akan dibebankan

kepadanya dengan perasaan bahagia. Pidarta (1988) menyatakan: Kebahagiaan adalah merupakan nilai-nilai tertinggi dari setiap aktivitas manusia. Sebab seorang yang merasa bahagia akan melakukan kegiatan sepenuh hati dengan menomorduakan imbalan materi. Ia akan merasakan pekerjaannya sebagai sesuatu yang indah yang memikat dirinya, yang mempesona hatinya untuk bekerja tanpa mengenal lelah.

d. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

Orang yang puas terhadap pekerjaan akan melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab.

Pidarta (1988) menyatakan tanggung jawab akan menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan ialah penyelesaian tugas yang memberi kepuasan kepada pihak-pihak yang berkepentingan terutama atasan.

Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabahni dan Wutun (2004) antara lain:

1. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama.
2. Memperhatikan kualitas kerjanya.
3. Lebih mempunyai komitmen organisasi
4. Lebih produktif

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki kepuasan dalam bekerja, akan mampu memiliki kebanggaan dalam bekerja meskipun pekerjaan itu sulit baginya, memiliki kesenangan dan rasa cinta terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan melaksanakan setiap pekerjaan dengan tepat



dan konsisten, memiliki kebahagiaan dan kegairahan dalam bekerja yang diwujudkan dengan adanya gairah dalam dirinya untuk menyambut tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya dengan perasaan bahagia, dan memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaannya meskipun pekerjaan itu berat baginya.

#### **D. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi**

Karyawan yang memiliki Komitmen terhadap Organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Para ahli menyebutkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja, seperti kovach (dalam Yuwono, 2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja lebih dikenal sebagai komponen dari komitmen organisasi yang mempunyai arti sebagai keadaan yang menyenangkan bagi seseorang sebagai akibat telah sesuai nilai-nilai dari pekerjaan bahkan telah diaplikasikan dengan baik.

Bateman and Strasser (1984) dalam penelitian Durick and Glisson (1988) yang berjudul “*Predictors of job Satisfaction and Organizational Commitmen in human service organizations*” menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah awal dari kepuasan

James Boles et al (dalam Bayu, 2013) menggambarkan bahwa aspek-aspek yang menunjukkan kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen afektif karyawan.

Adapun aspek kepuasan kerja yang dipergunakan pada penelitian ini adalah promosi, gaji, pekerjaan, supervisi pimpinan, kelompok kerja.

Sejalan yang dilakukan oleh Gatningsih (2008) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Wang (dalam Bayu, 2013) menunjukkan bahwa bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi, disini kepuasan kerja berfungsi sebagai patokan dalam menentukan respon emosional karyawan yang nantinya akan berdampak pada komitmen organisasinya. Karyawan tersebut akan berkomitmen dengan tempatnya bekerja pada saat kepuasan kerja yang diharapkan oleh pihak karyawan tersebut dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan.

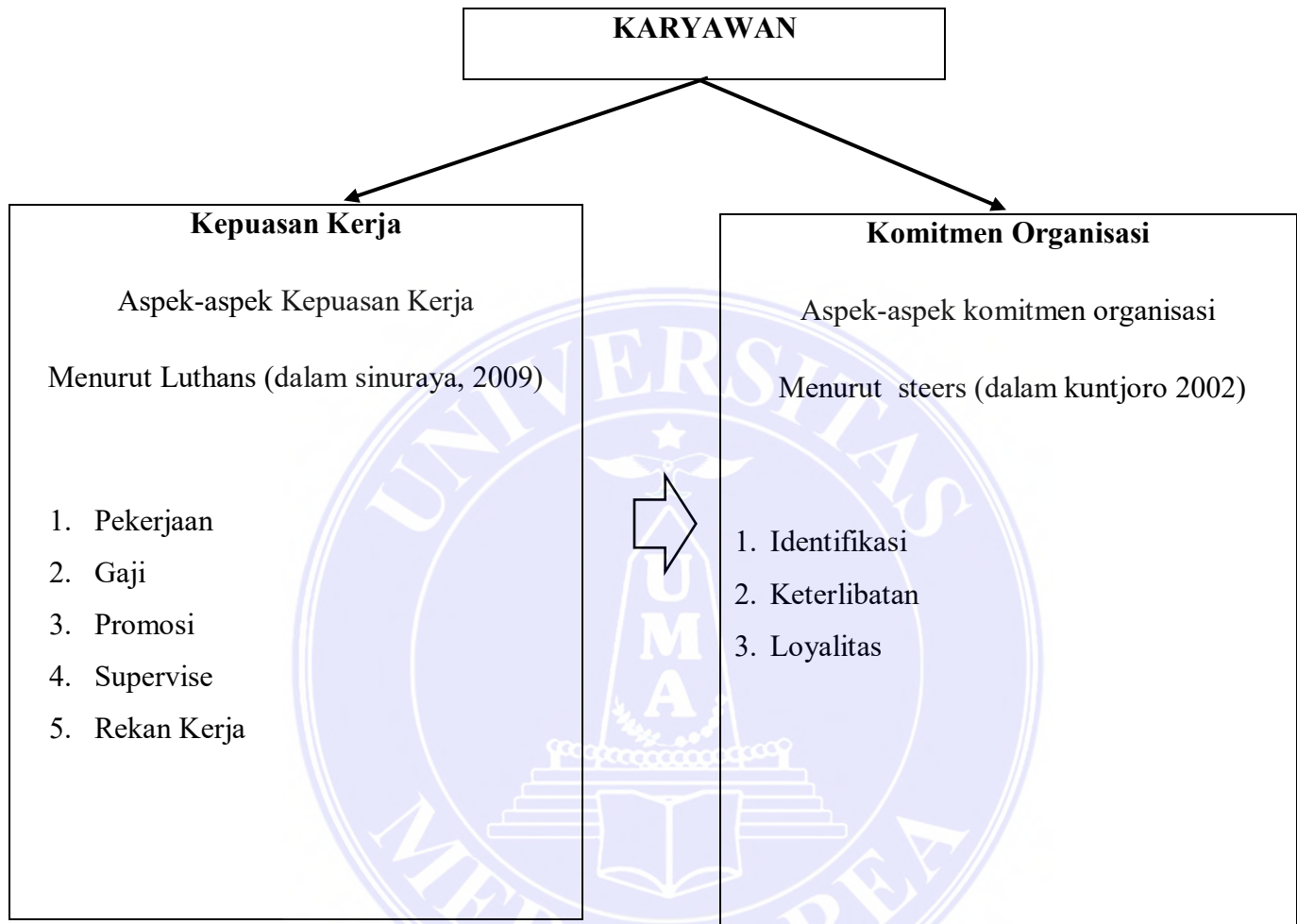
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunlu et al (dalam Bayu, 2013) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dapat dikatakan bahwa pada saat kepuasan kerja seseorang meningkat, maka pada saat itu pula komitmen organisasi mereka akan meningkat juga. Sehingga hal-hal yang dapat menciptakan kepuasan kerja seseorang harus sangat diperhatikan dimana jika hal tersebut tidak diperhatikan maka komitmen organisasi akan berkurang.

Supervisi pimpinan, pimpinan yang melakukan pengawasan yang berlebihan akan membuat karyawan merasa tidak nyaman untuk bekerja, begitu juga dengan pimpinan yang bersikap acuh dengan karyawannya akan membuat karyawan tersebut merasa tidak dihargai oleh pimpinannya. Sebagai pimpinan sebaiknya bisa

memberikan contoh kepada karyawannya, jika ada yang melanggar aturan sebaiknya diberikan sanksi dan jika ada yang membuat suatu prestasi maka pimpinan tidak segan untuk memuji dan member penghargaan kepada karyawan tersebut, sehingga akan muncul komitmen dikalangan karyawan.



### E. Kerangka Konseptual



## F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi: terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. dengan asumsinya semakin tinggi Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan rendah juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.



### BAB III

## METODEOLOGI

### A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010). Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode survei. Menurut Sugiyono (2014) pengertian metode survei adalah: penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

Menurut Kerlinger (dalam Syofian 2017) terdapat beberapa karakteristik penelitian survei, yakni sebagai berikut:

- a. Objek penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antarvariabel sosiologis maupun psikologis.
- b. Penelitian survei dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam.

- c. Metode survei ini tidak memerlukan kelompok kontrol seperti halnya pada metode eksperimen.

## B. Identifikasi Variabel Penelitian

Terdapat satu variabel bebas (*independent variable*) yaitu kepuasan kerja (X) dan satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu (komitmen organisasi Y) dalam penelitian ini.

## C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk memberikan batasan arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut (Kerlinger, 2002). Oleh karena itu, untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam menginterpretasikan definisi untuk setiap variabel pada penelitian ini, maka definisi operasional dari penelitian ini dibatasi sebagai berikut;

### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan tentang pekerjaannya. Sebagaimana juga yang telah diuraikan oleh Robbins (dalam Andriani, dkk, 2012), bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dirasakan setelah karyawan membandingkan apa yang diharapkan dengan yang apa yang telah didapatkan atau dirasakan selama karyawan bekerja.

## 2. Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguh-sungguh memberikan waktu kesempatan yang dimiliki dan mencurahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya perasaan terpaksa untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

### D. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002) sedangkan menurut Hadi (2002) populasi adalah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 47 orang.

#### 2. Sampel

Menurut Hadi (2002) sampel adalah sebagian dari populasi yang dikenai langsung dalam penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2002) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Maka dalam



penelitian ini menjadi sampel adalah Karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair”.

Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relative sedikit (47 orang), maka metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah *total sampling*. Menurut Arikunto (2002) apabila digunakan populasinya berjumlah lebih kecil atau kurang dari 100, sebaiknya digunakan sampel populasi, artinya semua populasi dijadikan sampel.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data tidak lain dari suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian yang dilakukan dengan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan (Nazir, 2014). Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner untuk mengumpulkan data identitas diri subjek dan skala psikologi untuk mengukur Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair. Skala yang diberikan adalah skala langsung dan tertutup karena subjek yang diteliti mengisi sendiri dan skala yang diberikan sudah berisi alternatif pilihan jawaban yang telah dibatasi dan ditentukan oleh peneliti.

Kuesioner terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang terbagi kedalam dua kelompok yaitu favorable dan unfavorable, aitem favorable adalah aitem yang

berbentuk pernyataan yang positif atau mendukung sedangkan unfavorable adalah aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau tidak mendukung. Skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert dengan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Subjek diminta untuk memilih salah satu dari empat kemungkinan jawaban yang tersedia lalu skor yang diberikan pada setiap pilihan dari subjek untuk pernyataan favorable adalah SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1, sedangkan untuk pernyataan unfavorable adalah SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing skala.

Skala yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain faktor pemenuhan kebutuhan, faktor perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetik, faktor individu, faktor hubungan antar karyawan dan faktor-faktor dari luar. aspek-aspek yang mempengaruhi pengukuran dalam kepuasan kerja karyawan antara lain yaitu kedisiplinan, moral kerja, prestasi kerja, isi pekerjaan, imbalan, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja dan pengawasan atasan.

b. Komitmen Organisasi

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik personal, seperti usia, masa kerja, motivasi berprestasi yang mempunyai hubungan positif dengan komitmen kerja. Didapatkan pula adanya pengaruh ras, jenis

kelamin, dan kepuasan kerja. Terdapat juga beberapa aspek komitmen organisasi adalah: adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Arikunto (2010: 211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti validitas rendah. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson. Menurut Riduan (2010 : 110) rumus korelasi product moment adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y, dua variabel yang dikorelasikan.

$\sum x$  = Jumlah skor item

$\sum y$  = Jumlah skor total (seluruh item)

$n$  = Banyaknya data

- Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan  $df = n-2$ , maka kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.
- Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dengan  $df = n-2$ , maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

## 2. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Untuk menguji reliabilitas sampel ini digunakan tes keandalan Alpha Cronbach yang akan menunjukkan ada tidaknya konsistensi. Menurut Arikunto (2010 : 239) rumus uji reliabilitas Alpha Cronbach adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Nilai Reliabilitas

$k$  = Jumlah item

$\sum S_i$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$S_t$  = Varians total

Jumlah varians skor tiap-tiap item dapat dicari dengan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2010: 239)

$$S_i = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

$S_i$  = Varians skor tiap tiap item

$\sum x$  = Jumlah skor

N = Jumlah responden

Setelah diperoleh r hitung selanjutnya untuk dapat dipastikan instrument reliabel atau tidak, r hitung dibandingkan dengan r tabel untuk taraf kesalahan 5% maka dapat disimpulkan instrumen tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Menurut Arikunto (2010 : 319) kriteria penafsiran mengenai indeks reliabilitas instrumen sebagai berikut:

1. Antara 0,800 – 1,000 : tinggi
2. Antara 0,600 – 0,800 : cukup
3. Antara 0,400 – 0,600 : agak rendah
4. Antara 0,200 – 0,400 : rendah
5. Antara 0,000 – 0,200 : sangat rendah.

### G. Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah karena dengan analisislah, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah (Nazir, 2014). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2016), namun sebelum melakukan analisis data maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

## 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Sugiyono (2014), penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Peneliti menggunakan Uji KolmogorovSmirnov menggunakan spss 21. Data akan memiliki distribusi normal jika  $p/sig \geq 0,05$ . Rumus Uji KolmogorovSmirnov yaitu :

$$D = maks|F_t - F_s|$$

Keterangan :

$F_t$  = probabilitas kumulatif normal

$F_s$  = probabilitas kumulatif empiris

## 2. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi yaitu untuk memprediksi atau menguji hubungan satu variabel bebas terhadap variabel terikat, Sugiyono (2016) menyatakan bahwa analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan. Uji regresi dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) versi 21.0 for Windows.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang dapat digunakan bagi para pihak terkait.

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode *Product Moment*, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi *Pearson Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik . Korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien ( $r_{xy}$ ) = 0.549 dengan  $p = 0,000 < 0.05$  , artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula perilaku komitmen organisasi pada karyawan
2. Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik memiliki nilai rata-rata 109,802 dengan tingkat perilaku komitmen organisasi dalam kategori tinggi dan kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 108,792 dengan tingkat perilaku kepuasan kerja anggota yaitu masuk ke dalam kategori tinggi.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikansi terhadap komitmen organisasi sebanyak 30,1% variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh kepada perilaku komitmen organisasi pada karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik, sementara selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti: (aspek dari kepuasan kerja ) pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervise, rekan kerja. (aspek dari komitmen organisasi ) individu dengan identifikasi organisasi yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat dengan organisasi, adanya keterlibatan karyawan dalam pembuatan keputusan, individu dengan loyalitas terhadap organisasi yang tinggi.

## **B. Saran**

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

### **1. Bagi karyawan**

Disarankan kepada karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik cabang Plaza Medan Fair adalah untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan pekerjaan. Diharapkan kepada karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, gigih dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu memberikan pelayanan terbaik kepada penonton, serta lebih menaati peraturan perusahaan agar tercapainya standarisasi *Sales Per Hour* (SPH) yang dapat mencapai prestasi dalam bekerja.



## 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja, jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja semakin tinggi pula tingkat komitmen terhadap perusahaan. Perusahaan bisa memberikan gaji yang tepat waktu pada karyawan sehingga karyawan bisa memperoleh apa yang menjadi haknya, perusahaan bisa memberikan jaminan kerja sebagai karyawan tetap yang kinerjanya tinggi sehingga dengan adanya jaminan pekerjaan sebagai karyawan tetap maka karyawan akan lebih bekerja secara maksimal.

Masukkan kepada perusahaan sebaiknya perusahaan lebih memfasilitasi para karyawan demi mendapatkan kesempatan untuk maju dengan memberikan kepercayaan memegang tugas atau tanggung jawab yang lebih tinggi dan lebih menunjukkan kemampuan yang dimilikinya. Dengan diberikannya kesempatan kepada para karyawan untuk memegang tanggung jawab yang lebih tinggi, diharapkan para karyawan dapat lebih meningkatkan status sosialnya dan merasa bahwa dirinya adalah bagian penting dari perusahaan. Selain itu dengan diberikannya kesempatan memegang tanggung jawab lebih, diharapkan rasa aman dalam bekerja di perusahaan dapat terbentuk dan tidak ada lagi rasa kekhawatiran terhadap pekerjaannya.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bisa dijadikan referensi atau dasar untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini tentu lebih menarik jika dipadukan dengan variabel lain yang bisa berpengaruh atau yang memberikan hubungan pada kedua variabel ini. Budaya keterbukaan Kesempatan personal untuk berkembang kearah Organasasi dan pilihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.





## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and Commitmen to affective, Contiuance and Normative Occupational Psychology*, 63(1), 1-18, <http://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.X>
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2006. *Metodologi Penelitian. Suatu Pendekatan Parktik*. Jakarta: Bina Aksara
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*: Liberty, Yogyakarta
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Seri SDM. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, S. 2013. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bayu, G.S.P. 2013. *Pengaruh Kepuasan Keja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja*. (Studi Pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar). Tesis
- Chured dan Sherman dalam [www.skripsi-tesis.com/./pengaruh-faktor-faktor-kepuasan-kerjaterhadap-prestasi-kerja](http://www.skripsi-tesis.com/./pengaruh-faktor-faktor-kepuasan-kerjaterhadap-prestasi-kerja). diakses,2011.
- Hasmayni, B. (2020). The Difference of Academic Procrastination between Students Who Are Active and Not Active in Organizations Student Activity Units in the Faculty of Psychology, University of Medan Area. *Britain International of Linguistics Arts and Education (BIoLAE) Journal*, 2(1), 411-421.

Hasmayni, B. Relationship between Service Quality and the Students' Loyalty in Using Railway Services of Sribilah Medan in Indonesia.

Hasmayni, B. (2019). Prediction of Junior High School National Examination Score on the Learning Achievement In High School Students In Medan. Proseding Seminar International. NICCT. In Proceedings of the First Nommensen International Conference on Creativity & Technology, NICCT. Jilid (Vol. 1, pp. 2-19).

Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi*, Cetakan ke 2. Jakarta ; Bumi Aksara.

Hodge, B.J dan Anthony. W.P 1998. *Komitmen Organisasi*. <http://www.e-psikologi.com/epsi/search.asp>

Jewell dan Siegall.1998. *Psikologi Industri dan Organisasi Modern*.Jakarta; Penerbit Arcan

Johan. 2002. [http : //www.bpkpenabur.or.id/jurnal/ol/homepage.htm-3k](http://www.bpkpenabur.or.id/jurnal/ol/homepage.htm-3k)

Kuntjoro, Z. S. 2002. *Komitmen Organisasi*. 2002. <http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.htm>.

Levi. (2002). *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*.(Online). Tersedia di [http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan\\_Kerja](http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja). Diakses (12 januari 2020).

Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior*. 8 th.ed. Thomson Press. India.

Marliani. R. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Mathis, R. L., & J.H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.

Ratih, I.K. 2010. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Penyeliaan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Medan-Tanjung Morawa*. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan; Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbin, Stephen P dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall, Jakarta

Robbins, S dan Timothy, A. J. 2002. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper River, 2007

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy, A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

*Teori tentang bentuk-bentuk perilaku komitmen dari Luthans, Robbins* <http://all-abouttheory.blogspot.co.id/2010/03/komitmen-organisasional.html>

Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia : Bandung

Yuwono I, dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Erlangga

Zainur, Roziqin Muhammad (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.



LAMPIRAN – A  
SEBARAN DATA PENELITIAN

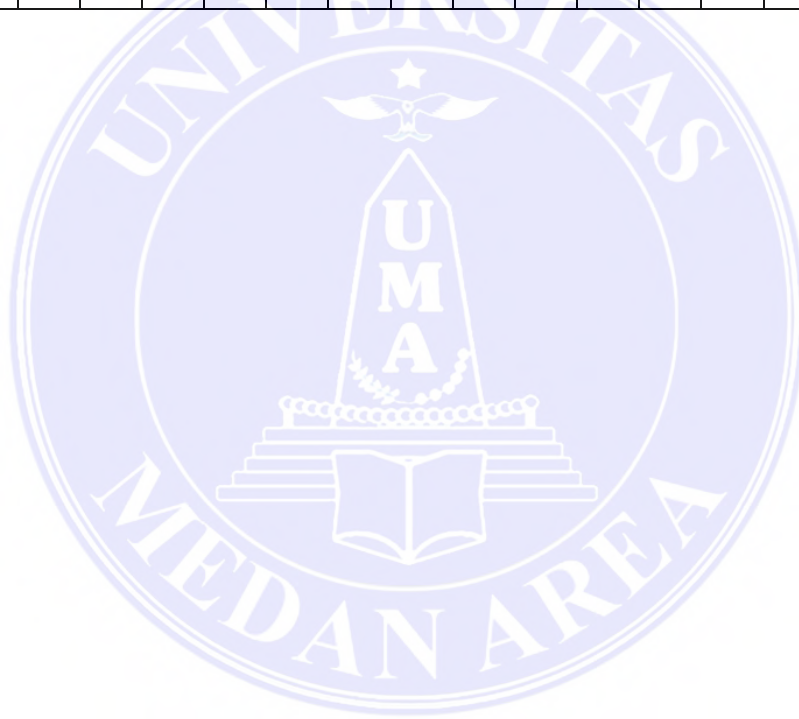




## DATA MENTAH SKALA KEPUASAN KERJA

	NAMA	KK 1	KK 2	KK3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	KK 11	KK 12	KK 13	KK 14	KK 15	KK 16	KK 17	KK 18	KK 19	KK 20	KK 21	KK 22	KK 23	KK 24
1	AMD	3	2	2	4	2	3	3	4	1	2	3	3	1	3	4	3	2	2	3	2	1	3	4	
2	AFFT	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
3	A	1	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	
4	B	2	1	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	
5	DAN	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	
6	DF	3	1	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	
7	FRH	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	
8	N	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
9	I	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	
10	K	2	1	2	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	
11	MH	3	1	4	3	2	4	1	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	
12	MA	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	1	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	
13	MRS	1	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	
14	MS	2	4	3	1	2	2	3	3	3	4	1	4	1	3	3	1	2	2	3	3	4	4	4	
15	MSR	3	3	4	2	3	3	1	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
16	D	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	
17	RAG	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	
18	RM	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	
19	RMN	1	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	1	
20	SAS	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
21	SI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
22	SR	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	2	2	
23	ZA	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	
24	AA	3	1	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
25	AS	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	2	2	4	2	4	3	3	
26	AF	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	
27	AKS	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	1	4	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	
28	BHY	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	
29	BMA	1	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	
30	DZ	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	4	2	4	3	
31	FRK	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	2	2	
32	AZ	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	
33	KW	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	
34	KA	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
35	MDI	1	3	4	1	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	

36	MRM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	MWP	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4
38	NAS	2	3	3	3	3	4	2	3	1	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	1	2	4
39	N	1	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4
40	RPP	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
41	S	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4	4
42	TS	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4
43	YM	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4
44	ZAJ	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
45	AD	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4
46	AFF	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4
47	A	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4



## DATA PRODUKTIVITAS KERJA DIPEROLEH DARI PT. SUMBER DAYA MANDIRI



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

## LAMPIRAN – B

### UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

#### Reliability

#### Scale: Skala Kepuasan Kerja

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	42

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	2,57	,994	47
KK2	2,45	1,017	47
KK3	3,19	,825	47
KK4	3,26	,765	47
KK5	3,23	,729	47
KK6	3,23	,633	47
KK7	3,00	,885	47
KK8	3,23	,729	47
KK9	3,15	,884	47
KK10	3,30	,657	47

KK11	3,28	,826	47
KK12	3,40	,681	47
KK13	3,23	,813	47
KK14	3,34	,700	47
KK15	3,43	,580	47
KK16	3,34	,668	47
KK17	3,21	,750	47
KK18	2,74	,793	47
KK19	3,15	,659	47
KK20	3,11	,787	47
KK21	3,21	,778	47
KK22	3,15	,780	47
KK23	3,19	,680	47
KK24	3,40	,614	47
KK25	3,21	,690	47
KK26	3,28	,713	47
KK27	3,17	,702	47
KK28	3,40	,538	47
KK29	3,32	,629	47
KK30	3,34	,600	47
KK31	3,26	,675	47
KK32	3,28	,713	47
KK33	3,32	,726	47
KK34	3,32	,663	47
KK35	3,36	,568	47
KK36	3,34	,668	47
KK37	3,32	,594	47
KK38	3,40	,648	47
KK39	3,34	,562	47
KK40	3,45	,544	47
KK41	3,15	,659	47
KK42	3,36	,605	47

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	132,85	145,173	,024	,880
KK2	132,98	143,891	,074	,879
KK3	132,23	137,357	,450	,869
KK4	132,17	140,188	,329	,872
KK5	132,19	141,245	,386	,873
KK6	132,19	138,810	,504	,869
KK7	132,43	137,902	,387	,871
KK8	132,19	138,549	,446	,870
KK9	132,28	136,813	,442	,870
KK10	132,13	136,505	,638	,867
KK11	132,15	140,825	,366	,873
KK12	132,02	144,934	,081	,876
KK13	132,19	140,376	,395	,873
KK14	132,09	138,210	,488	,869
KK15	132,00	140,565	,423	,870
KK16	132,09	143,080	,300	,874
KK17	132,21	138,041	,461	,869
KK18	132,68	141,787	,328	,874
KK19	132,28	139,987	,405	,871
KK20	132,32	136,135	,543	,868
KK21	132,21	138,910	,393	,871
KK22	132,28	139,335	,369	,871
KK23	132,23	139,705	,408	,870
KK24	132,02	141,021	,366	,871
KK25	132,21	140,171	,372	,871
KK26	132,15	140,651	,329	,872
KK27	132,26	139,368	,415	,870
KK28	132,02	140,891	,434	,870
KK29	132,11	141,706	,309	,872
KK30	132,09	140,080	,443	,870
KK31	132,17	141,840	,376	,873
KK32	132,15	138,608	,453	,870
KK33	132,11	140,619	,324	,872

KK34	132,11	142,358	,348	,873
KK35	132,06	140,148	,465	,870
KK36	132,09	139,993	,398	,871
KK37	132,11	138,401	,571	,868
KK38	132,02	141,282	,326	,872
KK39	132,09	138,688	,583	,868
KK40	131,98	138,804	,595	,868
KK41	132,28	142,639	,332	,873
KK42	132,06	145,061	,089	,875

## Reliability

### Scale: Komitmen Organisasi

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	44

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
KO1	3,17	,524	47
KO2	3,09	,747	47
KO3	2,66	,731	47
KO4	3,34	,668	47
KO5	2,70	,720	47
KO6	2,60	,614	47
KO7	2,60	,648	47
KO8	3,30	,623	47
KO9	3,06	,673	47
KO10	3,15	,625	47
KO11	2,79	,657	47
KO12	3,15	,551	47
KO13	3,17	,670	47
KO14	3,21	,690	47
KO15	3,21	,720	47
KO16	3,43	,683	47
KO17	3,04	,690	47
KO18	3,28	,540	47
KO19	2,96	,690	47
KO20	3,19	,770	47
KO21	3,13	,612	47
KO22	3,00	,885	47
KO23	3,09	,775	47
KO24	3,11	,634	47
KO26	3,02	,642	47
KO27	2,87	,797	47
KO28	2,83	,761	47
KO29	2,94	,763	47
KO30	2,85	,551	47
KO31	2,96	,721	47
KO32	2,98	,642	47
KO33	3,00	,722	47
KO34	3,04	,690	47
KO35	3,04	,721	47
KO36	3,09	,686	47



KO37	2,98	,707	47
KO38	2,98	,675	47
KO39	3,02	,642	47
KO40	3,15	,659	47
KO41	2,87	,575	47
KO42	2,91	,717	47
KO43	3,23	,666	47
KO45	3,21	,750	47
KO46	2,98	,766	47

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	130,19	54,376	,076	,840
KO2	130,28	51,552	,391	,824
KO3	130,70	53,996	,066	,842
KO4	130,02	53,326	,450	,835
KO5	130,66	51,490	,312	,823
KO6	130,77	54,618	,027	,843
KO7	130,77	54,140	,071	,841
KO8	130,06	55,931	-,116	,852
KO9	130,30	53,040	,378	,833
KO10	130,21	52,258	,386	,826
KO11	130,57	51,293	,373	,820
KO12	130,21	54,128	,399	,838
KO13	130,19	50,376	,464	,813
KO14	130,15	52,825	,393	,832
KO15	130,15	52,564	,306	,831
KO16	129,94	52,235	,356	,828
KO17	130,32	51,135	,367	,819
KO18	130,09	54,123	,303	,838
KO19	130,40	52,072	,370	,827
KO20	130,17	54,536	,309	,847
KO21	130,23	52,879	,323	,831
KO22	130,36	53,366	,384	,842
KO23	130,28	52,161	,321	,830

KO24	130,26	53,846	,306	,838
KO26	130,34	55,838	-,106	,852
KO27	130,49	49,821	,425	,812
KO28	130,53	54,037	,055	,843
KO29	130,43	51,815	,358	,827
KO30	130,51	53,255	,309	,832
KO31	130,40	55,333	,458	,851
KO32	130,38	52,676	,430	,830
KO33	130,36	56,149	,433	,856
KO34	130,32	50,613	,422	,815
KO35	130,32	52,005	,361	,827
KO36	130,28	54,291	,347	,843
KO37	130,38	53,111	,358	,835
KO38	130,38	53,981	,381	,840
KO39	130,34	53,751	,314	,838
KO40	130,21	54,519	,429	,844
KO41	130,49	54,516	,446	,842
KO42	130,45	50,861	,377	,818
KO43	130,13	53,114	,373	,834
KO45	130,15	55,086	-,037	,850
KO46	130,38	53,546	,098	,840

## LAMPIRAN-C

### UJI NORMALITAS VARIABEL PENELITIAN



## UJI NORMALITAS

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KepuasanKerja	KomitmenOrganisasi
N		47	47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	108,64	109,02
	Std. Deviation	11,792	10,302
	Absolute	,131	,107
Most Extreme Differences	Positive	,131	,073
	Negative	-,099	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,895	,730
Asymp. Sig. (2-tailed)		,400	,661

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Means

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KomitmenOrganisasi *	47	100,0%	0	0,0%	47	100,0%
KepuasanKerja						

**Report**

KomitmenOrganisasi

KepuasanKerja	Mean	N	Std. Deviation
100	135,00	1	.
109	130,00	1	.
111	133,50	2	3,536
112	125,00	1	.
113	125,75	4	9,845
114	131,75	4	6,994
115	121,00	1	.
116	136,00	2	1,414
117	131,50	2	4,950
118	124,00	3	4,359
120	136,00	1	.
122	127,00	1	.
123	135,75	4	5,500
124	118,00	1	.
125	138,00	1	.
126	130,00	2	1,414
127	147,00	1	.
128	135,00	1	.
129	136,00	2	1,414
130	117,00	1	.
131	132,50	2	2,121
133	127,00	1	.
134	138,00	1	.
136	131,00	1	.
140	122,00	1	.
146	130,00	2	4,243
149	119,00	1	.
150	122,00	1	.
151	119,00	1	.
Total	130,02	47	7,302



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

**LAMPIRAN- D**  
**UJI LINEARITAS VARIABEL**  
**PENELITIAN**



## UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1821,229	28	65,044	1,853	,088
KomitmenOrganisasi * KepuasanKerja	Between Groups	Linearity	87,849	1	87,849	12,503	,000
		Deviation from Linearity	1733,380	27	64,199	1,829	,093
Within Groups			631,750	18	35,097		
Total			2452,979	46			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KomitmenOrganisasi * KepuasanKerja	,549	,301	,862	,742





**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

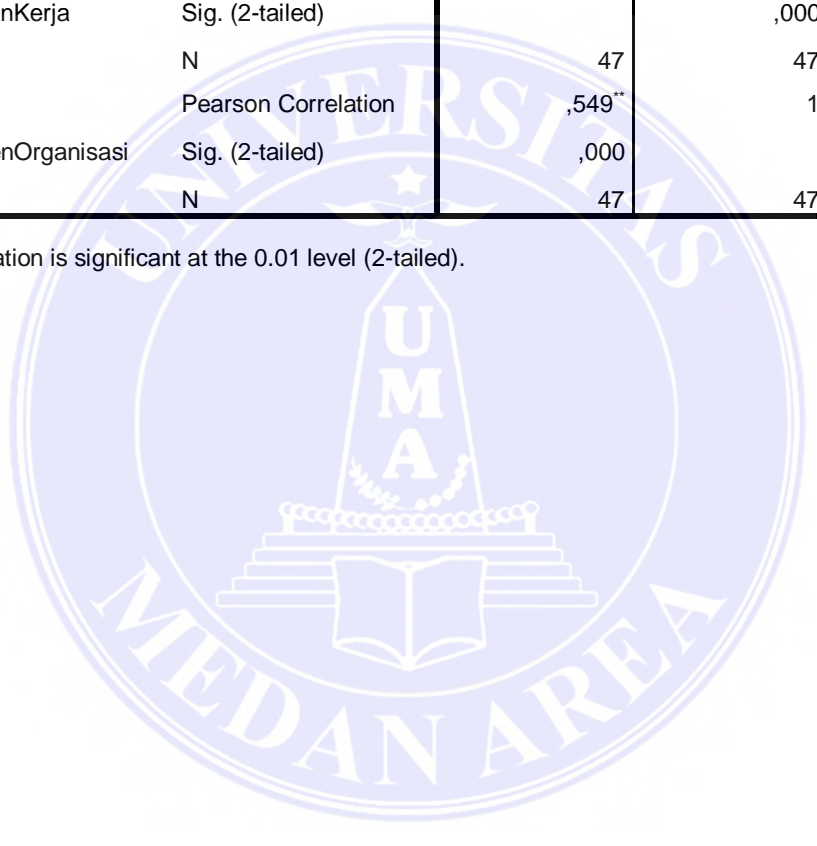
Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

## KORELASI PRODUCT MOMENT

### Correlations

		Correlations	
		KepuasanKerja	KomitmenOrganisasi
KepuasanKerja	Pearson Correlation	1	,549**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	47	47
KomitmenOrganisasi	Pearson Correlation	,549**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	47	47

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## LAMPIRAN – F

### ALAT UKUR PENELITIAN



## SKALA KEPUASAN KERJA

Isilah Identitas Dibawah ini:

Nama :

Umur :

Petunjuk pengisian :

1. Semua aitem ditulis dalam bentuk **PERNYATAAN**, silahkan memilih salah satu alternative respon yang sudah disediakan pada pilihan jawaban dari pernyataan.
2. Berilah tanda check-list (V) pada penilaian pernyataan yang sesuai dengan pendapat anda.
3. Alternative pilihan respon tersebut adalah :
  - a. SS : Sangat Sesuai
  - b. S : Sesuai
  - c. TS : Tidak Sesuai
  - d. STS : Sangat Tidak Sesuai
4. Tidak ada jawaban yang benar maupun salah, semua jawaban yang anda pilih adalah benar asalkan anda menjawab dengan jujur sesuai dengan kondisi anda.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu mendapatkan keterampilan baru dalam setiap pekerjaan.				
2	Saya merasa senang setiap melakukan pekerjaan yang baru.				
3	Saya jarang mendapatkan keterampilan baru dalam pekerjaan.				
4	Saya kurang senang setiap melakukan pekerjaan yang baru				
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.				
6	Saya merasa gelisah jika pekerjaan saya belum selesai.				
7	Saya selalu mengoreksi pekerjaan saya.				
8	Saya merasa terbebani dengan adanya target <i>dead line</i> dalam pekerjaan				
9	Saya merasa santai meskipun pekerjaan saya belum selesai				
10	saya tidak perlu mengoreksi kembali pekerjaan yang sudah selesai.				

11	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja saya				
12	Saya merasa puas dengan kenaikan gaji yang saya terima.				
13	Saya selalu menerima gaji diwaktu yang tepat.				
14	Saya merasa gaji yang saya terima belum sesuai dengan kinerja yang saya berikan				
15	Saya merasa tidak puas dengan kenaikan gaji saya				
16	Gaji yang saya terima terkadang tidak tepat waktu				
17	saya menerima tunjangan yang sesuai dari perusahaan				
18	Saya menerima tunjangan yang tidak sesuai dari perusahaan.				
19	Saya senang perusahaan memberi peluang untuk belajar menjadi lebih baik lagi.				
20	Saya senang mengikuti berbagai macam arahan Pendidikan yang mendukung pekerjaan				
21	Saya merasa perusahaan tidak memberikan peluang untuk saya belajar disini.				
22	Saya malas mengikuti berbagai macam arahan Pendidikan yang mendukung pekerjaan.				
23	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk kenaikan jabatan.				
24	Saya merasa perusahaan tidak membuka peluang untuk kenaikan jabatan bagi karyawan.				
25	Saya merasa atasan saya selalu memperhatikan kinerja saya.				
26	Atasan saya bersedia mendengarkan keluhan masukan dari bawahannya.				
27	Atasan saya selalu memberi semangat kepada bawahannya.				

28	saya merasa atasan tidak selalu memperhatikan kinerja saya.				
29	Atasan saya tidak bersedia mendengarkan keluhan dan masukan dari bawahannya				
30	Atasan saya tidak memberikan semangat kepada bawahannya.				
31	Saya senang memberikan ide-ide kreatif ketika di perlukan perusahaan				
32	Saya senang ketika ditunjuk menjadi untuk bertanggung jawab dalam sebuah target kerja.				
33	Saya tidak punya kewajiban untuk memberikan ide-ide kreatif ketika diperlukan perusahaan.				
34	Saya tidak suka jika ditunjuk untuk bertanggung jawab atas sebuah target dalam kerja.				
35	saya mampu berinteraksi social baik dengan karyawan.				
36	Saya senang bekerja sama dengan rekan-rekan.				
37	saya tidak mampu berinteraksi dengan baik				
38	saya tidak senang melakukan pekerjaan dengan rekan-rekan				
39	saya merasa nyaman dengan ruang kerja saya.				
40	Saya merasa ventilasi dan pencahayaan ruan kerja sangat sesuai bagi saya.				
41	saya tidak merasa nyaman dengan ruang kerja saya				
42	Saya merasa ventilasi dan pencahayaan ruang kerja tidak sesuai bagi saya.				

### SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Isilah Identitas Dibawah ini:

Nama :

Umur :

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

Petunjuk pengisian :

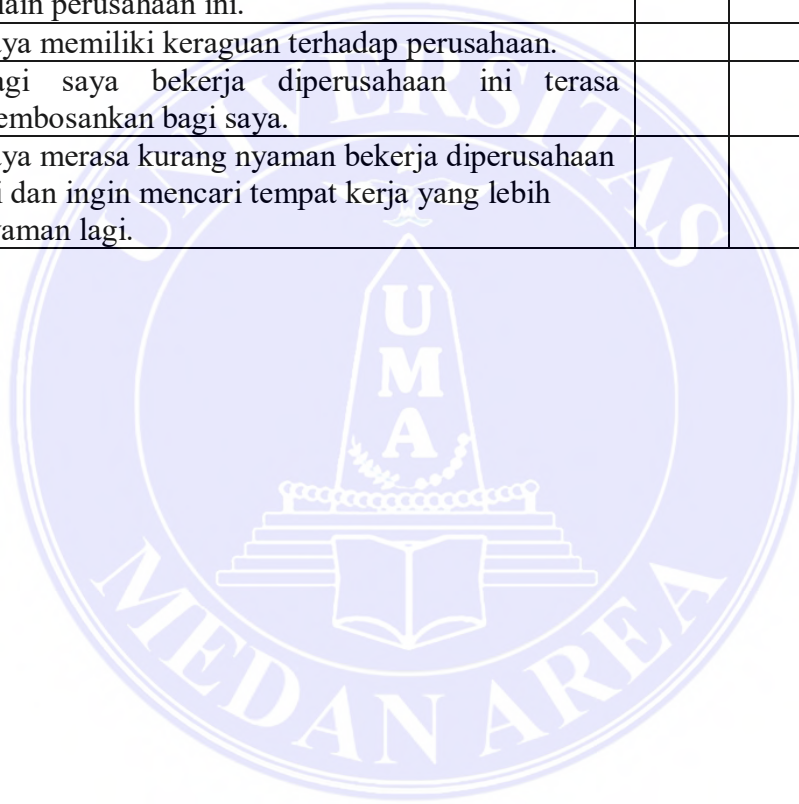
1. Semua aitem ditulis dalam bentuk PERNYATAAN, silahkan memilih salah satu alternative respon yang sudah disediakan pada pilihan jawaban dari pernyataan.
2. Berilah tanda check-list (V) pada penilaian pernyataan yang sesuai dengan pendapat anda.
3. Alternative pilihan respon tersebut adalah :
  - a. SS : Sangat Sesuai
  - b. S : Sesuai
  - c. TS : Tidak Sesuai
  - d. STS : Sangat Tidak Sesuai
4. Tidak ada jawaban yang benar maupun salah, semua jawaban yang anda pilih adalah benar asalkan anda menjawab dengan jujur sesuai dengan kondisi anda.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bersedia mematuhi segala aturan yang diterapkan oleh perusahaan.				
2	Saya pantas menerima konsekuensi bila melanggar aturan dalam perusahaan ini.				
3	Banyak aturan dan prosedur yang memudahkan pekerjaan saya.				
4	Saya tidak akan membocorkan rahasia perusahaan.				
5	Saya merasa berat untuk mematuhi peraturan yang diterapkan di perusahaan ini				
6	Saya tidak bersedia menerima konsekuensi bila melanggar aturan.				
7	Banyak aturan dan prosedur yang menyulitkan saya.				
8	saya akan membocorkan rahasia perusahaan jika keadaan mendesak.				
9	Saya memiliki kepercayaan besar terhadap perusahaan.				
10	Saya merasa bahwa komitmen adalah hal yang harus dijaga.				
11	Saya merasakan semangat untuk memberikan perubahan baik pada pola kerja saya				
12	Saya percaya bahwa tujuan perusahaan adalah hal yang baik juga bagi karyawan.				
13	Saya merasa tidak memiliki kepercayaan terhadap perusahaan ini.				

14	Saya merasa bahwa komitmen adalah hal yang tidak harus dijaga.				
15	Saya tidak merasakan semangat untuk memberikan perubahan baik pada pola kerja saya.				
16	Saya tidak yakin bahwa tujuan perusahaan adalah hal yang baik juga bagi karyawan.				
17	Saya selalu mencoba untuk bekerja secara semaksimal mungkin.				
18	Saya senang menghabiskan waktu untuk berkarir diperusahaan ini.				
19	Saya merasa senang bekerja dengan kekompakkan rekan kerja saat ini.				
20	Saya senang memberikan kinerja yang terbaik demi kemajuan perusahaan.				
21	Saya tidak melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.				
22	Saya tidak suka berlama-lama tinggal diperusahaan ini.				
23	Saya merasa tidak ada kekompakkan dengan rekan kerja saat ini.				
24	Saya tidak memberikan kinerja yang terbaik demi kemajuan perusahaan				
25	Saya merasa manjadi keluarga dalam perusahaan.				
26	Saya merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya diperusahaan ini.				
27	Bagi saya pekerjaan ini adalah prioritas bagi karir saya.				
28	Saya tidak merasa manjadi keluarga dalam perusahaan.				
29	Saya merasa tidak memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya diperusahaan ini.				
30	Saya merasa pekerjaan ini bukanlah prioritas utama dalam karir saya.				
31	Saya merasa bekerja diperusahaan ini merupakan kebutuhan dan keinginan saya dari awal.				
32	Saya memiliki pendirian dan setia terhadap perusahaan.				
33	Saya akan tetap bertahan meski mendapat masalah dalam perusahaan ini.				
34	Saya ingin bekerja sampai usia pension saya hanya diperusahaan ini.				
35	Saya merasa bekerja diperusahaan ini bukan keinginan saya dari awal.				



36	Saya kurang memiliki pendirian dan setia terhadap perusahaan.				
37	Saya tidak akan bertahan jika mendapat masalah dalam perusahaan ini				
38	Saya tidak ingin bekerja diperusahaan ini untuk lebih lama lagi.				
39	Saya sangat yakin dan ingin terikat terhadap perusahaan ini.				
40	Bagi saya bekeerja diperusahaan ini menyenangkan				
41	Saya merasa ada lagi tempat bekerja nyaman selain perusahaan ini.				
42	Saya memiliki keraguan terhadap perusahaan.				
43	Bagi saya bekerja diperusahaan ini terasa membosankan bagi saya.				
44	Saya merasa kurang nyaman bekerja diperusahaan ini dan ingin mencari tempat kerja yang lebih nyaman lagi.				



## LAMPIRAN – G

### DOKUMENTASI





**PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK**  
**CABANG PLAZA MEDAN FAIR**

**Jl. Jend. Gatot Subroto No. 30, Sekip. Kec. Medan Petisah, Kota Medan**  
**Sumatera Utara 20113 Telepon : (0610 88812676 Fax. (061) 4513744 Telex :**  
**52144 Medan**

Medan, 13 Februari 2021

**SURAT PERNYATAAN**

**No. 674/11/53/YATRA/SK/V/2020**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Heru Setiawan  
Jabatan : *Manager On Duty (MOD)*

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Alex Bordon R  
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan/ 16 juli 1996  
NPM : 168600485  
Jurusan : Psikologi

Adalah benar-benar telah melaksanakan penelitian di PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair tahun pelajaran 2020/2021 terhitung sejak 20 Januari – 11 Februari 2021 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul :

***“HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK CABANG PLAZA MEDAN FAIR”.***

Demikian surat pernyataan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

**PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK**  
**CABANG PLAZA MEDAN FAIR**

**Heru Setiawan**

**MOD**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

*Scanned by TapScanner*

Document Accepted 23/12/21



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 272/FPSI/01.10/III/2021  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 16 Maret 2021

Yth. Pimpinan PT. Cinemaxx Global Fasifik  
Cabang Plaza Medan Fair  
Di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Alex Bordon Rumapea  
NPM : 168600485  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Cinemaxx Global Fasifik Cabang Plaza Medan Fair, Carrefour Medan Fair, Jl. Gatot Subroto, Petisah Tengah, Kota Medan, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Cinemaxx Global Fasifik Cabang Plaza Medan Fair".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



Scanned by TapScanner