

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWAAN DI PT. BERLIAN MAKMUR PERTAMA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH :

CITRA AMALIA

19.860.0086



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

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 25/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)25/10/23

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAAN DI PT. BERLIAN
MAKMUR PERTAMA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi Universitas Medan Area*



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

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 25/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)25/10/23

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
Pada Karyawan Di PT. Berlian Makmur Pertama

Nama Mahasiswa : Citra Amalia

Nim : 198600086

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi
Pembimbing



Prof. Hasanuddin, Ph.D
Dekan


Laili Alfita S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitiann,
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 27 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN

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

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksisanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 27 September 2023



Citra Amalia
198600086

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Citra Amalia
NPM 198600086
Tahun Terdaftar 2019
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Jenis Karya : Tugas Akhir

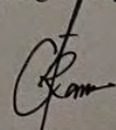
Demi pengembangan Ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PT. Berlian Makmur Pertama.

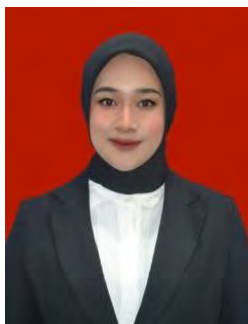
Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformatkan, mengelola dalam bentuk, pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 27 September 2023

Yang Menyatakan


(Citra Amalia)

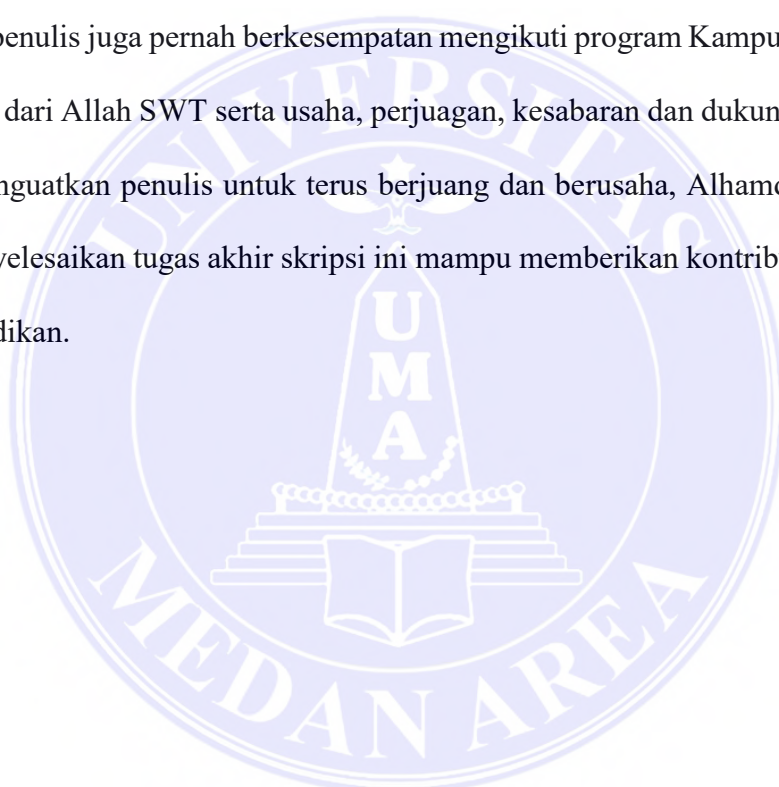


Penulis dilahirkan di Tanjung Morawa pada tanggal dua puluh delapan februari 2001 dari ayah Mulyadi dan ibu Supriani. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara.

Pada tahun 2019 penulis lulus dari SMA Negeri 1 Tanjung Morawa dan tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area. Selama mengikuti perkuliahan, penulis terbilang aktif dalam proses pembelajaran dan penulis juga pernah berkesempatan mengikuti program Kampus Mengajar.

Berkat izin dari Allah SWT serta usaha, perjuangan, kesabaran dan dukungan dari orang-orang terdekat menguatkan penulis untuk terus berjuang dan berusaha, Alhamdulillah penulis telah berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif untuk dunia Pendidikan.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (2011) yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment*. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis analisis Regresi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Subjek penelitian yang diambil sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sample adalah *probability sampling* yaitu teknik Total Sampling alat ukur yang digunakan adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan menggunakan bentuk skala likert. Pengolahan data penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana linear. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi sebesar 0,526 dengan $p < 0,000$, hal ini berarti ada korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. Berlian Makmur Pertama. Dengan nilai koefisien determinan (r^2) yang memiliki nilai 0,277, dengan sumbangsih sebesar 27,7%, dengan kata lain, hipotesis diterima. Kepuasan kerja tergolong rendah (mean empirik = 56,38 < mean hipotetik = 67,5 dimana selisihnya lebih dari bilangan $SD=8,575$), dan untuk Komitmen Organisasi Tergolong Sedang (mean empirik=62,20 < mean Hipotetik 72,5 dimana selisihnya lebih dari bilangan $SD =11,427$).

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of job satisfaction on organizational commitment. Organizational commitment is an employee's desire for the organization, which is reflected in their high involvement in achieving organizational goals. Researchers have compiled organizational commitment based on aspects of organizational commitment according to Allen and Mayer (2011), namely Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment. This research approach is a quantitative approach with a type of regression analysis. The hypothesis proposed in this research is that there is a positive influence between job satisfaction and organizational commitment. The research subjects taken were 40 people. The sampling technique is probability sampling, namely the Total Sampling technique. The measuring tool used is job satisfaction and organizational commitment using a Likert scale. This research data processing uses simple linear regression analysis techniques. The research results show a correlation of 0.526 with $p < 0.000$, this means there is a significant positive correlation between job satisfaction and organizational commitment of PT employees. First Prosper Diamond. With a determinant coefficient (r^2) value of 0.277, with a contribution of 27.7%, in other words, the hypothesis is accepted. Job satisfaction is classified as low (empirical mean = 56.38 < hypothetical mean = 67.5 where the difference is more than $SD = 8.575$), and for Organizational Commitment it is classified as Medium (empirical mean = 62.20 < Hypothetical mean 72.5 where the difference is more from the SD number = 11.427).

Keywords : Job Satisfaction, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Berlian Makmur Pertama”**, sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Progrma Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Univeritas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing. Kepada Bapak Prof. Hasanuddin, Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Kepada Ibu Baby Hasmayni, S.Psi, M.Si, Selaku Ketua Penguji, Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog, Selaku Penguji II dan Ibu Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog. Saya juga berterimakasih kepada kedua orang tua saya , Ayahanda Mulyadi dan Ibunda Supriani, dan teman-teman saya Sulthan Adli Rahmad, Dear , Rifai, Sephira, Jasmine, Nadya, Fathur , Fajar, Irind, Indah dan Sherina. Dan semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu, yang telah membantu dan berperan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari harapan kesempurnaan, karena masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan. Akhir kata penulis megucapkan terima kasih dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Medan, 27 September 2023

Citra Amalia
198600086

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN PENGESAHAN | i |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | iii |
| MOTTO | iv |
| PERSEMBAHAN | v |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| ABSTRAK | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Batasan Masalah..... | 6 |
| 1.3 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.5 Hipotesis..... | 9 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 9 |
| 1.6.1 Manfaat Teoritis | 9 |
| 1.6.2 Manfaat Praktis | 9 |
| BAB II KAJIAN TEORI | 10 |
| 2.1 Komitmen Organisasi..... | 10 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 2.1.1 | Pengertian Komitmen Organisasi | 10 |
| 2.1.2 | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi | 12 |
| 2.1.3 | Aspek-aspek Komitmen Organisasi..... | 17 |
| 2.1.4 | Ciri-ciri Komitmen Organisasi..... | 19 |
| 2.1.5 | Dampak Komitmen Organisasi..... | 24 |
| 2.2 | Kepuasan Kerja | 24 |
| 2.2.1 | Definisi Kepuasan Kerja | 24 |
| 2.2.2 | Teori-teori Kepuasan Kerja..... | 25 |
| 2.2.3 | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..... | 30 |
| 2.2.4 | Aspek-aspek Kepuasan Kerja | 35 |
| 2.2.5 | Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja | 38 |
| 2.2.6 | Karakteristik Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja..... | 40 |
| 2.3 | Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi | 41 |
| 2.4 | Kerangka Konseptual..... | 44 |
| 2.5 | Hipotesis..... | 44 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 46 |
| 3.1 | Waktu dan Tempat Penelitian..... | 46 |
| 3.2 | Bahan dan Alat Penelitian..... | 46 |
| 3.3 | Metodologi Penelitian | 49 |
| 3.3.1 | Metode Pengumpulan Data | 51 |
| 3.3.2 | Metode Uji Coba Alat Ukur | 52 |
| 3.3.3 | Realibilitas Alat Ukur | 52 |
| 3.4 | Populasi dan Sampel | 53 |
| 3.4.1 | Populasi..... | 53 |
| 3.4.2 | Sampel..... | 54 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 54 |
| 4.1 | Hasil Analisis Data..... | 54 |
| 4.1.1 | Uji Coba Alat Ukur Terpakai..... | 54 |

| | | |
|---------------------|--|----|
| 4.1.2 | Uji Coba Alat Ukur | 54 |
| 4.2 | Analisis Data dan Hasil Penelitian..... | 56 |
| 4.2.1 | Uji Asumsi | 56 |
| 4.2.2 | Hasil Pehitungan Analisis Data Regresi Linear Sederhana..... | 57 |
| 4.2.3 | Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik | 59 |
| 4.3 | Pembahasan..... | 62 |
| BAB V PENUTUP | | 74 |
| 5.1 | Simpulan | 74 |
| 5.2 | Saran..... | 75 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1 Distribusi Penyebaran Aitem Komitmen Organisasi Sebelum Tryout | 57 |
| Tabel 2 Distribusi Penyebaran Aitem Kepuasan Kerja Sebelum Tryout..... | 58 |
| Tabel 3 Distribusi Penyebaran Aitem Komitmen Organisasi Sesudah Tryout. | 60 |
| Tabel 4 Distribusi Penyebaran Aitem Kepuasan Kerja Sesudah Tryout | 61 |
| Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran..... | 64 |
| Tabel 6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas | 64 |
| Tabel 7 Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana..... | 65 |
| Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik | 66 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1 Kerangka Konseptual | 44 |
| Gambar 2 Kurva Normal Skala Kepuasan Kerja..... | 67 |
| Gambar 3 Kurva Normal Skala Komitmen Organisasi | 67 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1 Skala Penelitian | 80 |
| Lampiran 2 Data Penelitian | 84 |
| Lampiran 3 Uji Validitas dan Uji Realibilitas..... | 86 |
| Lampiran 4 Uji Asumsi Uji Normalitas dan Uji Realibilitas..... | 93 |
| Lampiran 5 Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana..... | 96 |
| Lampiran 6 Lampiran Surat..... | 97 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi penjualan tujuan organisasi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih

baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lain.

Komitmen organisasi adalah ikatan psikologis yang ada pada karyawan dicirikan dengan rasa percaya pada organisasi, penerimaan terhadap tujuan organisasi dan dibuktikan dengan tindakan untuk kepentingan organisasi. Komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat menarik perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaan, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan Muazzan & Seno (2016).

Karyawan yang berkomitmen terhadap profesinya tidak selalu merujuk pada suatu organisasi, sehingga karyawan seperti ini selalu berpindah - pindah kerja ke tempat lain Fineman dkk (2005). Padahal kepercayaan yang tinggi pada karyawan juga memberikan keuntungan bagi organisasi tersebut, seperti dukungan yang penuh dari karyawan sehingga berpengaruh pada berkurangnya karyawan yang pindah kerja (*turnover*) serta pengurangan pada kasus-kasus ketidakhadiran yang biasa dilakukan karyawan.

Menurut Munandar (2008) bahwa ciri-ciri komitmen organisasi yang rendah ciri-ciri komitmen antara lain tidak menyenangi pekerjaan, sering pulang cepat tidak sesuai dengan jam pulang, tidak mampu berkonsentrasi pada pekerjaan,

tidak peduli dengan pekerjaan walaupun, sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, tidak peduli dengan organisasi yang sukses dan tidak memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian, sedangkan komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Dalam pengaturan sensitivitas area pemerintahan, anggaran akan memengaruhi kinerja pemerintah daerah, karena dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memperbesar pengaruh antara penyusunan anggaran dengan kinerja pemerintah daerah. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu berbuat demi kepentingan pribadi. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa bangga terhadap organisasinya Sopiah (2010).

PT. Berlian Makmur Pertama bergerak dibidang industri dengan mengusahakan pengolahan komoditas kelapa sawit dan yang mencakup penjualan *Crude Palm Oil (CPO)*, *Palm Oil Mill Effluent (POME)*, *Palm Oil Acid (PAO)* dan *Palm Kernel (PK)* yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sektor agribisnis. Dalam melaksanakan pelatihan dan motivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran

yang pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas dan profitabilitas perusahaan. Dan bagian-bagian di PT. Berlian Makmur Pertama adalah bagian produksi, maintenance alat berat, boiler dan alat produksi, bagian tracking, driver, operator alat berat, analisi laboratorium, admin gudang dan admin staff pendukung perusahaan seperti sekertaris, admin timbangan, admin staff administrasi, admin staff personalia dan admin keuangan. Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di bagian kantor ataupun lapangan yang disebut dengan karyawan kantor.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti pada beberapa karyawan PT. Berlian Makmur Pertama, terlihat bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan pada jam kerja dimana karyawan seharusnya berada di kantor namun karyawan tidak berada diruangannya dan karyawan tidak melakukan pekerjaan sebagaimana yang diharapkan dan sering absen. Karyawan juga tidak terikat terhadap tujuan perusahaan, tidak mau bekerja lembur dan cepat berpindah pekerjaan pada perusahaan lain serta suka membanding-bandingkan perusahaan tempatnya bekerja dengan kepuasan kerja di perusahaan lain.

Atas dasar fenomena-fenomena tersebut, dapat dikatakan bahwa ada indikasi komitmen organisasi bermasalah. Sehingga komitmen organisasi sangat penting dalam berjalannya suatu instansi karena tanpa adanya komitmen yang tinggi dari sisi karyawan maka kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan rendah.

Robbins (2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada ketegangan antara apa yang seharusnya dengan apa yang menurut

perasaannya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas jika yang diinginkan sesuai dengan persepsinya karena batas minimum yang diinginkan tercapai. Setiap karyawan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut.

Maka jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dimilikinya akan senantiasa bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik, seperti yang dinyatakan oleh Rosario (2012) mengungkapkan karyawan yang merasa puas senantiasa akan bekerja lebih optimal dengan penuh kesadaran tanpa paksaan sehingga hasil kerja yang diharapkan diharapkan dapat memenuhi standar perusahaan. Namun sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas maka kinerjanya agak menurun.

Hal tersebut terlihat dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Berlian Makmur Pertama yang berinisial Ca, yang menunjukkan bahwa beban kerja, gaji, jenjang karir, lingkungan dan rekan kerja yang kurang baik. Dan diketahui bahwa karyawan tersebut merasa tidak puas dengan kerjaan yang dia miliki sekarang, dikarenakan yaitu sistem promosi jabatan yang sulit didapatkan serta fasilitas kantor yang kurang nyaman sehingga membuat karyawan tidak betah bekerja di kantor hal tersebut mengakibatkan karyawan menjadi sering melakukan kesalahan.

Dalam pekerjaannya misalnya dalam hal surat menyurat dan keterlambatan laporan maupun masalah pemberkasan serta permasalahan desakan target yang sulit dijangkau. Salah satu penyebabnya adalah tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan cukup berat karena mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat. Sikap karyawan yang bekerja tidak profesional atau asal-asalan dan menunda-nunda tugas dan pekerjaan, kurang mematuhi aturan, tidak bersemangat dalam bekerja. Dari hasil wawancara juga didapat bahwa ada nilai positif yaitu bahwa karyawan yang mengambil cuti atau tidak masuk pemberian gajinya tetap utuh sesuai ketentuan dan tidak dipotong.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai hal tersebut, sehingga penelitian ini berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan di PT. Berlian Makmur Pertama.

1.2 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 dan yang akan menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Berlian Makmur yang telah bekerja selama satu tahun sampai dengan satu tahun enam bulan, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Adapun batasan masalah dalam peneliti ini yaitu

menjelaskan mengenai adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Berlian Makmur Pertama.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Berlian Makmur Pertama.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Berlian Makmur Pertama.

1.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan tersebut. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan maka akan semakin rendah pula komitmen organisasi pada karyawan tersebut.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu psikologi khususnya bidang psikologi industri organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas serta dapat dijadikan sumber informasi tambahan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai adanya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan agar pihak instansi dapat memfasilitasi para pegawai sebagaimana mestinya agar pegawai tetap menjaga komitmen dengan instansinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu affective, normative, dan continuance commitment. Affective commitment adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. Continue commitment adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Normative commitment menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dll. Sementara itu, pendapat yang hampir sama mengenai definisi komitmen organisasi dikemukakan oleh Caldwell, Chatman dan O'Reilly (Singh dkk, 2008) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis antara karyawan dan organisasi. Komitmen terhadap organisasi ini dapat dinyatakan dalam tiga dasar kelekatan yang terpisah, yaitu *compliance*, *identification*, dan *internalization*. (1) Compliance mengarah kepada kelekatan instrumental dalam bentuk reward khusus (2) identification mengarah pada kelekatan berdasarkan keinginan untuk bergabung dengan organisasi dan (3) internalization mengarah kepada kesamaan antara nilai individu dan organisasi. kelekatan individu.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt dkk, 2011). Komitmen organisasi mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi pergantian. Penting untuk diketahui bahwa *turnover* dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. *Turnover* sukarela terjadi ketika pekerja sendiri memutuskan untuk keluar, sedangkan *turnover* tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi karena berbagai alasan.

Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2011). (Gibson, dkk 2013) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan bantuan, loyalitas, dan perlibatan yang dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Para ahli umumnya memberikan pandangan yang beragam mengenai pengertian komitmen organisasional. (Colquitt, dkk 2009) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Karyawan meninggalkan organisasi dapat karena terpaksa atau terpaksa. Meninggalkan organisasi secara sukarela terjadi ketika karyawan memutuskan untuk berhenti dari organisasi, sedangkan karyawan yang meninggalkan organisasi karena terpaksa bisa terjadi ketika karyawan diberhentikan oleh organisasi karena alasan tertentu.

(Gibson dkk 2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu : membantu dengan tujuan organisasi: perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi: serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi yang memandang nilai dan kepentingan organisasi yang terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi pekerjaannya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu setia demi kemajuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang komitmen organisasional, maka dapat diartikan bahwa yang dimaksud dengan komitmen organisasional adalah keinginan karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Keinginan karyawan berbohong melalui kemauan dan kemauan karyawan untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pada suatu organisasi tidak terjadi begitu saja, melainkan melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Schultz (1998) mengidentifikasi bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

A. Faktor personal Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang karyawan atau anggota organisasi yang berusia lebih tua, dimana karyawan tersebut telah bergabung dengan organisasi lebih dari satu tahun dan mempunyai motivasi berprestasi yang

tinggi maka mereka memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, Schultz, 1998. Hal yang sama ditemukan oleh Robbins, 2003 yang menyatakan bahwa, “Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi”.

a. Masa kerja

Penelitian yang dilakukan terhadap 119 orang karyawan Bank di New Guinea menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkembang enam bulan setelah karyawan bergabung dengan organisasi O’driscoll, 1987 seperti dikutip Schultz, 1998. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen anggota terhadap organisasi, karyawan dengan masa kerja yang lebih lama memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi.

b. Tingkat Pendidikan

Pendidikan sering membentuk keterampilan yang kadang-kadang tidak dapat dimanfaatkan sepenuhnya dalam pekerjaan sehingga harapan individu sering tidak terpenuhi dan menimbulkan kekecewaan terhadap organisasi, sehingga dapat dikatakan, semakin tinggi tingkat pendidikan individu makin banyak pula harapan yang mungkin tidak dapat dipenuhi atau tidak dapat diakomodir oleh organisasi tempat ia bekerja. Pegawai yang tidak

mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas, akan menurunkan komitmennya terhadap organisasi. Menurut Schultz, 1998, karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi seperti ilmuwan, insiyur atau seorang ahli spesialis menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen yang lebih rendah.

c. Jenis kelamin

Hasil penelitian Angel dan Perry, menunjukkan bahwa karyawan perempuan komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada karyawan pria. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Seniati pada penelitiannya mengenai komitmen karyawan di Jakarta, meskipun responden pria dan perempuan memiliki skor komitmen organisasi yang cukup tinggi, tetapi ditemukan justru karyawan pria memiliki skor secara signifikan lebih tinggi dibanding karyawan perempuan.

B. Peran karyawan dan karakteristik pekerjaan

Mowday, dkk mengungkapkan terdapat tiga aspek yang berhubungan dengan peran karyawan dan karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

a. Tantangan dalam pekerjaan

Menurut Lyman, komitmen organisasi dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang mana karyawan memiliki kebebasan untuk melakukan dan menggunakan keterampilannya serta keahliannya dalam menjalankan tugas tanpa dipengaruhi keputusan-keputusan dari atasan. Menurut Arnold

1998 adanya tantangan dalam bekerja dapat menaikkan komitmen karyawan. Tantangan kerja dapat dibangun dengan memperkaya pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan pada karyawan.

b. Karakteristik peran

Menurut Lyman, karakteristik yang berkaitan dengan karakteristik peran, dalam hal ini adalah komitmen terhadap organisasi cenderung dimiliki oleh karyawan yang mempunyai pekerjaan yang bernilai tinggi dan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Dahesihsari (2002) karakteristik unit kerja yakni kebijakan-kebijakan organisasi dan perilaku atasan kepada bawahan. Pekerjaan dengan resiko atau bahaya yang rendah.

Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor Menurut McShane (2000), faktor - faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain:

a. Keadilan dan kepuasan kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat di perusahaan tetapi laba yang diperoleh perusahaan hanya dinikmati oleh manajer tingkat atas, karena perusahaan dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawan.

b. Keamanan kerja

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai. Kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, bahkan di antara mereka yang perkerjaan tidak berisiko.

c. Pemahaman organisasi

Pemahaman organisasi adalah bantuan secara pribadi terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Karyawan secara rutin harus memberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

d. Melupakan karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang melibatkan masa depan perusahaan melalui partisipasi di dalam karyawan mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari keputusan mereka. Kepemilikan karyawan juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai karyawannya.

e. Kepercayaan karyawan

Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepercayaan juga merupakan aktivitas timbal balik. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasi karena menyinggung jantung dari hubungan kerja. Karyawan merasa wajib bekerja untuk perusahaan hanya ketika mereka tidak mempercayai pemimpinnya. Selain itu, Scholl (2013) juga mengidentifikasi adanya empat faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, yaitu; 1) investasi (investasi), 2) timbal balik (balas budi), 3) kurangnya alternatif (keterbatasan alternatif), dan 4) identifikasi (penjualan nilai pribadi dengan organisasi). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diartikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu keadilan dan kepuasan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan karyawan, kepercayaan karyawan, investasi (investasi), timbal balik (balas budi), kurangnya alternatif (keterbatasan alternatif), dan identifikasi (jual nilai pribadi dengan organisasi).

2.1.3 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (2011) mengungkapkan 3 aspek komitmen kerja, antara lain:

a. *Affective Comitment*

Pada aspek ini, merupakan aspek dasar dari komitmen kerja seorang individu, karyawan anggota ingin tetap bertahan atau tetap menjadi anggota, karena memiliki ikatan emosional dan tujuan kesamaan dengan perusahaan. Pada

aspek ini karyawan sangat bergantung dengan kecocokan nilai - nilai dan tujuan perusahaan dengan prinsip dan nilai - nilai yang dianut oleh karyawan tersebut, apabila terjadi perubahan terhadap tujuan-tujuan perusahaan akan berdampak langsung terhadap karyawan tersebut. Hal itu dikarenakan karyawan akan kembali mencari kecocokan antara nilai - nilai perusahaan dengan prinsip-prinsip yang dianut olehnya, jika dalam hal ini terdapat kelonggaran maka keinginan untuk tetap bertahan akan terjaga. Namun, bila dalam hal ini tidak terdapat kecocokan, maka karyawan akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Komitmen afektif merupakan suatu kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi yang dilakukan secara konsisten, dan merasa investasi yang dikumpulkan akan hilang bila kegiatan atau aktivitas dalam perusahaan dihentikan (Becker dalam Allen dan Meyer , 2011).

b. Continuance comitment

Aspek ini, muncul karena masalah ekonomis, hal tersebut dapat dilihat bila seorang karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi untuk mendapatkan gaji atau untuk mendapatkan keuntungan-keuntungan lainnya, dan karyawan tidak dapat menemukan alternatif pekerjaan lain. Komitmen kelanjutan tingkat dalam perkembangannya sangat berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan, yang akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, hal tersebut menandakan bahwa rendahnya tingkat *Continuance comitment* (Allen dan Mayer, 2011).

c. *Normative Comitment*

Aspek ini muncul karena kesadaran diri dari seorang karyawan, bahwa pilihan untuk bertahan dan tetap menjadi anggota organisasi memang merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan, bila karyawan tersebut memilih meninggalkan perusahaan, maka pilihannya bertentangan dengan yang seharusnya dan pendapat umum. Komitmen normatif dapat berkembang dari tekanan-tekanan yang dirasakan oleh seorang karyawan, pada proses adaptasi dan sosialisasi ketika karyawan tersebut dalam posisi sebagai karyawan baru (Wiener dalam Meyer dan Allen, 2011). Menurut Minner (dalam Hadiyani dkk, 2015) komitmen organisasi ditandai oleh tiga aspek, diantaranya: a) Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi. b) Kesiapan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi. c) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Dari uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek Komitmen Organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, kepercayaan, kesiapan dan keinginan.

2.1.4 Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Goleman (2012) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah:

- a. Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompoknya.
- b. Bernuansa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat.

2.1.5 Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Goleman (2012) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah:

- a. Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompoknya.
- 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 strategis yang tidak mementingkan diri sendiri.
- e. Bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung.
- f. Merasa sebagai pemilik atau memandang diri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik mungkin.
- 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.

Menurut Michaels (2017) ciri – ciri komitmen organisasi di jelaskan sebagai berikut :

- a. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan, menyenangkan pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaannya walaupun tidak bekerja.
- b. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap membantu teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran orang baru.
- c. Ciri-ciri komitmen organisasi antara lain: selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya memaksimalkan kontribusinya sebagai bagian dari usaha organisasi secara keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman - teman, menempatkan prioritas.
- d. Ciri-ciri komitmen organisasi antara lain: selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya memaksimalkan kontribusinya sebagai bagian dari usaha organisasi secara keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman - teman, menempatkan prioritas.

Ciri-ciri komitmen organisasional menurut Dyne dan Graham (2005) adalah :

A. Personal meliputi ciri keperawanan tertentu, usia dan masa kerja, tingkat pendidikan jenis kelamin, status perkawinan, penjelasan lebih lanjut yaitu:

a. Ciri keperawanan Tertentu .

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi pada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

b. Usia dan Masa Kerja.

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

c. Tingkat Pendidikan.

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya semakin rendah .

d. Jenis Kelamin.

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

e. Status Perkawinan

Karyawan yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

f. Keterlibatan Kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

B. Situasional meliputi nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi penjelasan lebih lanjut yaitu:

a. Nilai (Value) Tempat Kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan *trust* akan mempermudah setiap karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu

b. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi meliputi : Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta pemeliharaan hubungan antar pribadi, keadilan dalam persepsi kewajaran atas.

c. Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

d. Dukungan Organisasi.

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan memersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka karyawan akan menjadi komit.

C. Posisional Faktor ini meliputi masa kerja, dan tingkat pekerjaan penjelasan lebih lanjut yaitu

a. Masa Kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang .

b. Tingkat Pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosio-ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat .

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi dapat dilihat dari ciri-ciri komitmen pada pekerjaan, ciri-ciri komitmen dalam kelompok, ciri personal, situasional dan posisional .

2.1.6 Dampak dari Komitmen Organisasi

Sopiah (2008) menyatakan bahwa dampak dari komitmen organisasional ditinjau dari dua sudut, yaitu :

a) Ditinjau dari sudut pandang organisasi

Karyawan yang memiliki komitmen rendah akan berdampak pada tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi, rendahnya kualitas dan kurangnya loyalitas karyawan pada organisasi.

b) Ditinjau dari sudut pandang pegawai

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Mathis dan Jackson (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja

seseorang. Sejalan dengan yang dinyatakan oleh Locke (dalam Robbins, 2014) kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan mereka. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan. Rosario (2012) mengungkapkan karyawan yang merasa puas senantiasa akan bekerja lebih optimal dengan penuh kesadaran tanpa paksaan sehingga hasil kerja yang dicapai diharapkan dapat memenuhi standar perusahaan. Namun sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas maka kinerjanya pun agak menurun.

Greenberg dan Baron (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sejalan dengan yang dinyatakan oleh Umar (2011) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam pengaruhnya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Sunyoto (2012) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Dari uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian secara positif atau negatif yang dimiliki oleh seseorang secara individual mengenai pekerjaannya berdasarkan evaluasi dari pengalaman kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

2.2.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Silverthorne (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari segi teori 2 faktor Herzberg. Teori 2 faktor Herzberg mengatakan bahwa kepuasan

dan ketidakpuasan kerja melibatkan dua jenis kebutuhan, yaitu *hygiene need* dan *motivator need*.

Hygiene need berkaitan dengan faktor lingkungan, yang dikenal dengan istilah kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja, meliputi gaji, kondisi kerja, rekan kerja dan struktur manajemen. Ketidakpuasan muncul jika kondisi-kondisi tersebut tidak terpenuhi atau tidak didapatkan. Misalnya saja, karyawan tidak merasa senang jika tempat kerjanya kotor, gaji rendah. Perusahaan tersebut berusaha menciptakan lingkungan atau kondisi kerja yang menyenangkan dan aman serta memberikan gaji yang baik untuk mengurangi ketidakpuasan karyawan, sehingga karyawan akan bekerja dengan senang serta giat bekerja.

Motivator need melekat pada pekerjaan itu sendiri, yaitu berupa tanggung jawab, kesempatan untuk mengembangkan diri, memperoleh penghargaan terhadap keberhasilan mereka menyelesaikan tugas, serta adanya potensi promosi. Pemenuhan atas kebutuhan tersebut akan menimbulkan kepuasan, dan Herzberg menganggap bahwa karyawan akan bekerja lebih giat untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja yang tinggi akan muncul ketika semua kebutuhan tersebut terpenuhi. Kemungkinan akan terjadi tumpang tindih ketika harus memisahkan antara hygiene need dan motivasi ekstrinsik dengan motivator need dan motivasi intrinsik. Gaji yang tinggi dapat menimbulkan kepuasan, menggantikan kebosanan terhadap pekerjaan yang cenderung menyebabkan rendahnya harga diri seseorang dimata orang lain.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menyangkut sikap dan penilaian positif atau negatif seseorang atas hasil

pekerjaannya dan merupakan selisih dari sesuatu yang seharusnya ada (harapan) dengan kenyataan.

Secara ringkas teori kepuasan kerja yang berkaitan dengan teori motivasi antara lain :

a. Teori dua faktor (motivator - hygiene).

Herzberg (dalam Kreitner dan Kinicki, 2014) memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari dua kelompok yaitu *satisfiers* dan *dissatisfiers*. Kelompok *satisfiers* adalah kelompok yang akan membuat orang puas terhadap pekerjaannya. Kelompok *satisfiers* disebut juga *motivator intrinsik*, meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang. Kelompok *dissatisfiers* adalah kelompok yang tidak akan membuat orang puas dengan pekerjaannya. Kelompok tersebut disebut faktor *higiene* atau faktor *ekstrinsik*. Ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik, meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, saling hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Faktor yang termasuk dalam kelompok *motivator* cenderung merupakan faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercorak proaktif, sedangkan faktor yang termasuk dalam kelompok faktor kebersihan cenderung menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif.

b. Teori nilai (*value theory*).

Nilai merupakan sesuatu yang diinginkan atau didambakan yang muncul dari proses belajar dan bukan secara alami. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional akibat anggapan bahwa individu mendapatkan apa yang dinilai tinggi.

Locke (2015) membuat pemilahan antara nilai dan kebutuhan. Orang sering memberi nilai pada hal-hal yang sebenarnya tidak ia butuhkan namun juga bisa terjadi sebaliknya dimana ia membutuhkan hal-hal yang sebenarnya tidak ia hargai. Kebutuhan kondisi adalah kodrati yang diperlukan individu demi fisiologi kesejahteraan maupun psikologiknya.

c. Teori proses-lawan (*Opponent-process theory*).

Landy (2015) menekankan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan lebih pada usaha untuk mempertahankan keseimbangan emosional. Seseorang merasa puas sangat ditentukan oleh sejauh mana penghayatan emosionalnya terhadap situasi yang dihadapi. Apabila situasi tersebut memberikan keseimbangan emosional bagi dirinya maka orang tersebut merasa puas, sebaliknya jika situasi tersebut memberikan ketidakstabilan emosional bagi dirinya maka orang tersebut merasa tidak puas.

d. Teori Kesenjangan (*Discrepancy Theory*)

Teori kesenjangan oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada (harapan) dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Locke (2014) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada kesenjangan antara apa yang seharusnya dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang diperoleh ternyata lebih besar daripada yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas walaupun terjadi kesenjangan karena yang terjadi adalah kesenjangan

positif. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan itu dan dibawah standar minimum sehingga menjadi kesenjangan negatif maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil yang diperoleh.

e. Teori Instrumentalia (Instrumentality Theory) Dikemukakan oleh Porter & Lawler (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan tergantung pada kecocokan antara penghargaan yang diharapkan dengan penghargaan yang diterima. Porter membuat seperangkat pernyataan yang mencakup lima kategori kebutuhan yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan otonomi, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pada setiap butir pernyataan diajukan mengenai tiga hal, yaitu (1) kepuasan yang dinyatakan ada atau kenyataan, (2) kepuasan yang diinginkan, (3) derajat pentingnya keadaan puas tersebut.

f. Teori model aspek kepuasan (*faceter satisfaction*).

Dikemukakan oleh Lawler (2011) dimana individu dipuaskan dengan suatu aspek khusus dari pekerjaan mereka, misalnya rekan kerja, atasan, upah, dan sebagainya, jika jumlah aspek yang mereka alami adalah yang seharusnya mereka peroleh karena telah melaksanakan pekerjaannya sama dengan jumlah yang benar-benar mereka peroleh. Jumlah dari bidang yang dipersepsikan individu tergantung dari bagaimana individu tersebut mempersepsikan pekerjaannya. Teori Lawler memperluas teori sebelumnya ke dalam perspektif yang lebih kompleks mengenai kepuasan kerja. Model aspek kepuasan kerja meramalkan kepuasan kerja dengan

aspek-aspek pekerjaan yang berbeda. Lawler dalam analisisnya menggunakan hipotesis kesenjangan dan teori keadilan. Menurut Lawler tingkatan kepuasan terhadap aspek kerja ditentukan oleh perbandingan antara pengharapan dari yang seharusnya diterima dari aspek aspek pekerjaan dan persepsi dari apa yang telah diterima.

Pengharapan dari yang seharusnya diterima ditentukan oleh persepsi individu terhadap input pada pekerjaannya, input dan hasil dari orang lain, serta tuntutan pekerjaan. Persepsi terhadap hasil yang diterima dari pekerjaan ditentukan dari pertimbangan keadilan, secara spesifik melalui jumlah aktual yang diterima individu dibandingkan jumlah yang diterima orang lain yang relevan. Kepuasan dihasilkan ketika jumlah yang diterima sama dengan yang diharapkan. Ketidakpuasan dihasilkan ketika individu mendapatkan kurang dari apa yang diharapkan. Lawler menjelaskan bahwa ukuran kesenjangan ini akan menentukan jumlah ketidakpuasan . Ketidakpuasan kerja terjadi ketika individu menerima

- 1) Input (kemampuan, pendidikan, pelatihan dan lainnya) individu terlalu tinggi terhadap pekerjaannya.
- 2) Tuntutan pekerjaan.
- 3) Tingkatan hasil yang diterima rendah.
- 4) Rekan-rekan sekerja memiliki input dan output yang lebih seimbang
- 5) Rekan sekerja memiliki hasil aktual yang lebih baik.

2.2.3 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Kerja Menurut As'ad (2013) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a) Komitmen organisasi, adalah tingkat dimana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.
- b) Promosi, adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Karyawan akan bertahan bila peluang pendidikan dan karir diberikan oleh perusahaan.
- c) Pekerjaan itu sendiri, adalah generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam . Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi ketidakpuasan kerja seseorang. Seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi tidak akan meninggalkan perusahaan, begitu juga sebaliknya
- d) Kepuasan kerja, dapat diartikan sebagai sumber atau kepuasan kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.
- e) Keadilan, adalah suatu fundamental dari sistem kompensasi perlakuan secara adil bagi seluruh karyawan akan meneguhkan karyawan semakin loyal terhadap perusahaan dan akan tetap bertahan.

Menurut Bisen dan Priya (2017), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Faktor - faktor yang terkait dengan karyawan
 - a. Usia

Karyawan dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas dari pada karyawan yang lebih muda . Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tu memiliki kehidupan yang stagnan , kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda

b. Jenis kelamin

Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

c. Lamanya pengabdian

Karyawan pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.

d. Kepribadian

Karyawan yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

e. Orang yang bergantung

Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.

f. Ambisius

Ketika kinerja dan ambisi karyawan tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

g. Kemampuan mental

Jika karyawan memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

2) Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan

a. Gaji

Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.

b. Kesempatan promosi

Jika karyawan tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promosi yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.

c. Rasa aman

Jika karyawan memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal ini akan membawa kepuasan maksimum diantara para karyawan.

d. Pengawas/penyelia

Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara karyawan. Karyawan akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap karyawan terhadap pekerjaan

secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.

3) Faktor - faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri

a. Iklim Kerja

Karyawan mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.

b. Keterampilan Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para karyawan. Makna, status, dan tanggungjawab dipengaruhi oleh keterampilan pekerjaan. Semakin banyak karyawan melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas karyawan tersebut .

c. Hubungan dengan rekan kerja semakin karyawan terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

d. Lokasi tempat kerja

Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka karyawan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

e. Pekerjaan itu sendiri Jika pekerjaan dirotasi, karyawan memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepuasan finansial, kepuasan fisik,

kepuasan sosial, kepuasan psikologi, faktor yang terkait dengan karyawan, faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan, faktor yang terkait pekerjaan itu sendiri, promosi, pekerjaan itu sendiri dan kepuasan kerja.

2.2.4 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan. Terdapat 9 aspek yang digunakan Spector yaitu :

- 1) Gaji : Aspek ini mengukur kepuasan karyawan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji.
- 2) Promosi Aspek ini mengukur sejauhmana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.
- 3) Supervisi : Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih suka bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (*employee centered*), dari pada bekerja dengan atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (*job centered*).

- 4) Tunjangan Tambahan Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karya secara adil dan sebanding.
- 5) Penghargaan Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Spector berpendapat bahwa setiap individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan yang semestinya.
- 6) Prosedur dan Peraturan Kerja: Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal - hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja memengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja.
- 7) Rekan Kerja : Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan adanya hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi .
- 8) Jenis Pekerjaan : Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berpengaruh dengan kepuasan kerja antara lain kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, *job enrichment*, kompleksitas kerja dan sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani.

- 9) Komunikasi : Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang lancar, karyawan menjadi lebih paham akan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi didalam perusahaan.

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Celluci dan De Vries (Finsensia, 2012) yang terdiri dari :

1. Gaji
2. Promosi
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Abdus (2014) kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini :

- a. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat
- b. Organisasi dan manajemen
- c. Supervisi
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Kondisi pekerjaan
- f. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus / insentif.

Aspek-aspek yang diukur dalam kepuasan kerja pada penelitian ini didasarkan pada teori-teori kepuasan kerja menurut Porter, Locke, Adam, dan Herzberg (2013) yaitu :

a. Kesesuaian

Seseorang akan merasakan kepuasan bila apa yang didapat seseorang lebih dari apa yang diharapkan.

b. Rasa adil kepuasan seseorang didapat bagaimana seseorang merasakan adanya suatu keadilan atas situasi tertentu, dan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.

c. Hilangnya perasaan tidak puas merupakan faktor-faktor yang menjadi penyebab dari ketidakpuasan seseorang. Adapun faktor-faktor itu meliputi: gaji, penyelia, teman kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan keamanan kerja.

d. Satisfiers merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber dari kepuasan seseorang meliputi: pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, pengakuan terhadap prestasi, dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja adalah kesesuaian, rasa adil, hilangnya perasaan tidak puas dan satisfiers. Selain itu gaji, promosi, supervisi, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, perusahaan dan manajemen, dan komunikasi juga merupakan aspek aspek kepuasan kerja.

2.2.5 Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2011) membagi dimensi- dimensi pekerjaan yang berpengaruh dengan kepuasan kerja yaitu imbalan, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi , kelompok kerja dan kondisi kerja . Gilmer (2014) menyatakan bahwa ada sepuluh

dimensi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yakni: keamanan, kesempatan untuk maju, perusahaan dan manajemen, gaji, aspek intrinsik dari pekerjaan, supervisi, aspek sosial dari pekerjaan, komunikasi, kondisi kerja, dan benefit.

Locke dalam Dunnette (2011) membagi tujuh dimensi kepuasan kerja yang merupakan pengembangan Locke sebelumnya dan mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan, termasuk minat intrinsik, variasi tugas, kesempatan belajar, kesulitan kerja, jumlah kerja, kesempatan untuk berhasil, kontrol terhadap langkah - langkah pekerjaan dan metode pekerjaan.
- b. Pembayaran, termasuk jumlah pembayaran, keadilan pembayaran, serta cara pembayarannya.
- c. Promosi, termasuk keadilan mendapatkan promosi dan kesempatan mendapat promosi.
- d. Pengakuan, termasuk penghargaan terhadap prestasi, kepercayaan atas tugas yang diberikan serta kritik atas tugas yang dikerjakan.
- e. Benefit, termasuk memperoleh pensiun, mendapat kesehatan, adanya cuti tahunan dan adanya pembayaran pada saat liburan.
- f. Kondisi kerja, termasuk jam kerja, jam istirahat, peralatan kerja, temperatur di tempat kerja, ventilasi, kelembaban, lokasi serta tata ruang kerja.
- g. Supervisi, termasuk gaya dan pengaruh supervisi, hubungan manusia dan keterampilan administratif.

- h. Rekan kerja, termasuk kompetensi, saling membantu, dan keramahan antar rekan kerja.
- i. Perusahaan dan manajemen, termasuk kebijakan akan perhatian terhadap pekerja baik untuk pembayaran ataupun benefit - benefit.

Dari kesamaan pendapat para ahli yang telah dijelaskan diatas, terlihat ada tujuh dimensi yang sama dipergunakan para ahli tersebut dalam mengungkap dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, supervisi, rekankerja, kondisi kerja, serta perusahaan dan manajemen. Penelitian ini menggunakan tujuh dimensi tersebut dalam mengungkap kepuasan kerja karyawan agar dapat diketahui faktor mana yang lebih dominan diantara tujuh dimensi tersebut.

2.2.6 Karakteristik Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Rosario (2012) mengungkapkan karyawan yang merasa puas senantiasa akan bekerja lebih optimal dengan penuh kesadaran tanpa paksaan sehingga hasil kerja yang dicapai diharapkan dapat memenuhi standar perusahaan. Sedangkan menurut Robbins (2014) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2016), respon didefinisikan sebagai berikut:

- a. Exit : perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru meupun meminta berhenti.

- b. Suara (*voice*) dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi.
Mencakup saran perbaikan, membahas problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- c. Kesetiaan (*loyalty*): pasif, tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi
Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk melakukan hal yang tepat
- d. Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.
- e. Kesehatan. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang puas ialah percaya terhadap organisasi, memperhatikan kualitas kerja, adanya komitmen organisasi, dan lebih produktif. Sedangkan ciri-ciri ketidakpuasan kerja karyawan dapat dilihat dari exit, suara, kesetiaan, pengabaian, dan kesehatan.

2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Komitmen pekerja pada organisasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang berjalan dimana para pekerja dapat mengekspresikan kepedulian terhadap organisasi selain kesuksesan dan prestasi kerja yang tinggi. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, yang dimaksudkan dengan komitmen pekerja pada organisasinya adalah keinginan pekerja pada organisasinya adalah keinginan pekerja untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Maruf (2013), Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh, tetapi keduanya merupakan sikap yang dapat dibedakan. Kepuasan kerja berpengaruh dengan tanggapan efektif terhadap lingkungan kerja dengan segera, sedangkan komitmen organisasional lebih stabil dan tahan lama.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar dan Riyanti (2015), menunjukkan nilai korelasi Spearman antara kepuasan kerja dan komitmen afektif yang diperoleh sebesar 0,835, sedangkan nilai koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman dengan $df - n - 2 = 15 - 2 = 13$ adalah 0,703. Oleh karena itu, nilai perhitungan korelasi Spearman lebih besar dari koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman sehingga H_0 dapat ditolak. Berarti ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen afektif secara signifikan.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ramadhani & Khoirunnisa (2018), dengan judul Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Wanita. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,493 menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain. Komponen yang digunakan dalam mengukur skala komitmen organisasi adalah komitmen Afektif, Komitmen continuance, dan Komitmen normative. Hal tersebut dapat menggambarkan bagaimana kondisi komitmen organisasi polisi wanita yang berada dipolrestabes surabaya. Hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan kategori sedang untuk variabel komitmen organisasi sebesar 58 % (29 orang), hal tersebut setara dengan variabel kepuasan kerja yang mencapai nilai sebesar 64 % (32 orang). Hal ini menunjukkan polisi wanita di polrestabes surabaya memiliki tingkat komitmen

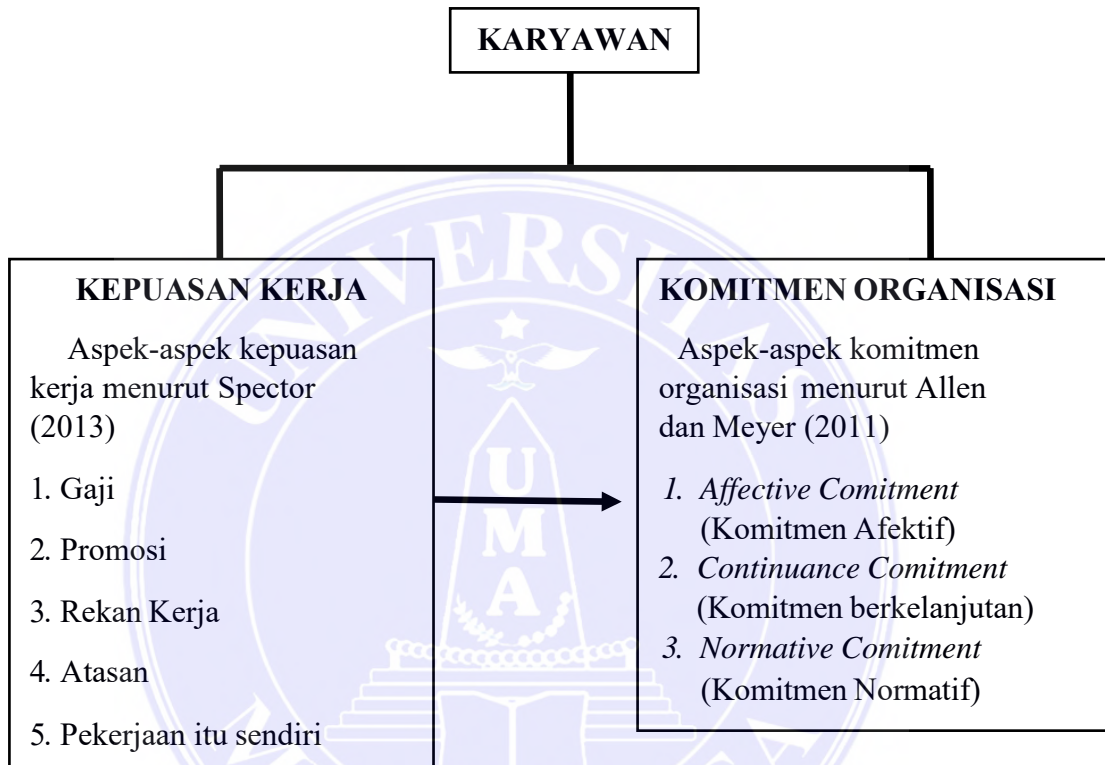
organisasi dan kepuasan kerja terletak pada kategori sedang dalam jumlah yang cukup banyak dibandingkan dengan kategori yang tinggi.

Kartika Amalia (2012) meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Agen PT. Jasarharja Putra Cabang Jakarta”. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Agen PT. Jasarharja Putra Cabang Jakarta. Pengaruh positif yang terbentuk adalah dengan tingginya kepuasan kerja maka kinerja karyawan pada agen PT. Jasarharja Putera juga tinggi. Persamaan penelitian Kartika Amalia (2012) dengan penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian tersebut hanya menggunakan satu variabel independen sedangkan pada penelitian ini memiliki dua variabel independen. Hasil deskripsi statistik tersebut menunjukkan bahwa orang yang memiliki kepuasan kerja yang sedang maka akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang pula. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya korelasi kedua variabel memiliki pengaruh yang positif. Data yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan fenomena yang terjadi pada instansi ini.

Berdasarkan uraian diatas ketika kepuasan kerja karyawan tinggi maka komitmen organisasi seorang karyawan tinggi, maka efektivitas pelaksanaan tugas akan lebih optimal. Komitmen organisasi menunjukkan hasrat anggota atau karyawan yang ditandai dengan banyak loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan anggota pada organisasi tetapi juga melibatkan pengaruh positif yang aktif dengan

organisasi, dimana anggota bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya terhadap perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 20 Juni 2023 sampai dengan tanggal 24 Juni 2023, pada karyawan yang bekerja di PT. Berlian Makmur Pertama. Karyawan yang ikut mengisi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Berlian Makmur Pertama

3.1.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Berlian Makmur Pertama di Jl. Raya Medan Tanjung Morawa Km. 14 Dusun I, Kel. Bangun Sari Baru, Kec. Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara – 20362. PT. Berlian Makmur Pertama adalah perusahaan yang didirikan di Tanah Pertanian, dengan pengalaman di bidang kelapa sawit dan turunannya. Nama perusahaan bersalah dari visi dan misi kami, yang didirikan pada kebanggaan dalam industri kelapa sawit agraris Indonesia.

3.2 Bahan dan Alat

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yang berupa skala dari variable Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada para responden. Dan alat yang digunakan pada penelitian ini berupa selembar kertas berisi skala dan pulpen

3.3 Metodologi Penelitian

Metode penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah untuk melihat adanya pengaruh komitmen organisasi (Variabel X) terhadap kepuasan kerja (Variabel Y).

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dikumpulkan adalah metode Skala. Pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data bagi penelitiannya (Sugiyono, 2019). Sesuai dengan jenis penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka 40 metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian secara positif atau negatif yang dimiliki oleh seorang karyawan secara individual mengenai pekerjaannya berdasarkan evaluasi dari pengalaman kerja yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek kepuasan. Aspek-aspek sebagai berikut : gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

B. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dan keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Keinginan karyawan tercermin melalui kesediaan dan kemauan karyawan untuk selalu berusaha menjadi bagian organisasi. Serta keinginannya untuk bertahan.

Pengukuran komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan skala Komitmen Organisasi yang disusun peneliti menurut Allen dan Mayer (2011) yaitu, *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment*. Semakin tinggi skor yang didapatkan dari skala komitmen organisasi maka komitmen akan semakin tinggi

3.3.2 Metode Uji Coba Alat ukur

A. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana akurasi suatu skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukurannya. Akurat berarti tepat dan cermat sehingga bila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2019).

Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur tersebut mampu mengukur apa saja yang hendak diukurinya, mampu mengungkap apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain mempunyai ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016). Dalam menghitung koefisien dengan

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan validitas isi dengan cara menggunakan *blue print* skala atau kisi - kisi instrumen. Pada penyusunan instrumen, indikator-indikator dari skala tersebut akan dijadikan sebagai tolak ukur dari nomor pernyataan atau pertanyaan . Dengan indikator yang jelas maka akan jelas pula kawasan pengukuran dari konstruk yang akan diukur. Validitas isi menunjukkan sejauh mana item - item yang dari isinya mampu mengukur tujuan yang hendak diukur menggunakan *SPSS Versi 28.0 For Windows*.

B. Reliabilitas Alat Ukur

Selain valid, suatu alat ukur yang digunakan juga harus reliabel. Reliabel maksudnya dapat dipercaya, hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah atau dalam pengukuran berarti memiliki konsistensi hasil ukur (Azwar, 2019). Suatu alat ukur disebut memiliki reliabilitas yang tinggi jika alat ukur yang digunakan stabil.

Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal ataupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, serta gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisa konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono. 2019). Analisis realibilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *alpha Cronbach indeks reliabilitas* dengan bantuan *SPSS Versi 28.0 For Windows*.

f. Reliabilitas Alat Ukur

Selain valid, suatu alat ukur yang digunakan juga harus reliabel. Reliabel maksudnya dapat dipercaya, hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah atau dalam pengukuran berarti memiliki konsistensi hasil ukur (Azwar, 2019). Suatu alat ukur disebut memiliki reliabilitas yang tinggi jika alat ukur yang digunakan stabil.

Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal ataupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, serta gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisa konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2019). Analisis reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *alpha Cronbach indeks reliabilitas* dengan bantuan *SPSS Versi 28.0 For Windows*.

3.3.3 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan Teknik Analisis Regresi Sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan analisis yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2019). Analisis regresi digunakan

apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas.

Keseluruhan analisa dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputerisasi *SPSS versi 28.0 For Windows*. Sebelum dilakukan analisis data , terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

ii. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pendistribusian data penelitian masing - masing variabel secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan uji *Kolmogorov - Smirnov Test*, yang memiliki kriteria apabila $p > 0,05$ maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya bila $p < 0,05$ maka sebarannya dikatakan tidak normal.

iii. Uji Linearitas

Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel X (Kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang linier dengan variabel Y (Komitmen Organisasi). Dengan kriteria $p > 0,05$ maka dinyatakan linier, sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka dinyatakan tidak linier.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya sehingga populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari saja tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut (Sugiono 2019). Menyatakan populasi sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan yang sudah bekerja selama satu tahun yang berjumlah sebanyak 40 Karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sample merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau perwakilan populasi yang akan diteliti tersebut. Sampel yang diambil dari suatu populasi harus benar-benar mewakili dan harus dilakukan dengan teknik-teknik tertentu sehingga mendapatkan hasil yang efektif. dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik total sampling, yang mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Seperti halnya menurut Sugiyono (2019), penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya menggunakan total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebagai subjek atau responden pemberi informasi. Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berlian Makmur Pertama yang berjumlah 40 karyawan.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Penelitian

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi :

A. Persiapan Adiministrasi

Pada saat sebelum melaksanakan penelitian, perihal yang perlu di persiapkan diawal yakni mengurus administrasi. Pengurusan administrasi berbentuk menyiapkan syarat-syarat yang dibutuhkan guna memohon surat izin penelitian serta pengambilan data pada pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang akan diajukan kepada Supervisor PT. Berlian Makmur Pertama. Setelah pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area mengeluarkan surat dengan nomor 1395/FPSI/01.10/VI/2023 bertepatan pada tanggal 20 Juni 2023, setelah itu peneliti menyerahkan surat tersebut pada pihak PT. Berlian Makmur Pertama. Kemudian pihak PT. Berlian Makmur Pertama memberikan persetujuan guna pengambilan data dengan mengeluarkan surat izin dengan nomor 001/HRGA/BMP/HO/VI/2023 bertepatan pada tanggal 22 Juni 2023, kemudian peneliti melaksanakan pengumpulan data penelitian. Setelah peneliti selesai melakukan pengambilan data penelitian, selanjutnya peneliti memohon surat keterangan bahwa telah selesai pengambilan data kepada pihak PT. Berlian Makmur Pertama, setelah itu perusahaan tersebut mengeluarkan surat keterangan bahwa peneliti sudah selesai melakukan penelitian di PT. Berlian Makmur Pertama dengan nomor NO. 001/HRGA/BMP/HO/VI/2023.

B. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur data menurut Arikunto (2013) adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode interview, test, observasi, kuesioner dan sebagainya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner Skala Likert. Kuesioner yang dibuat bertujuan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan kegiatan penelitian yang sedang dilakukan.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator/sub indikator variabel. Selanjutnya menyusun butir-butir instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif dengan empat alternative jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

1. Skala Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek Komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (2011) yaitu : *Affective commitment*, *Continuance Comitment*, *Normative Comitment* bertujuan untuk mengukur Komitmen organisasi pada karyawan PT . Berlian Makmur Pertama

Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju , S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (favourabel) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 5, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (Unfavourable), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S = 2 dan terendah SS = 1 .

2. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan oleh aspek - aspek kepuasan kerja menurut menurut Celluci dan De Vries (Finsensia 2012) sebagai beriku : gaji, promosi, rekan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju), Pernyataan yang positif (favourabel) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 4, Selanjutnya S - 3, TS - 2, dan terendah adalah STS - 1. Pada pernyataan yang negatif (Unfavourable), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS - 4, selanjutnya TS - 3, S - 2 dan terendah SS - 1.

3.5.2 Persiapan Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian dengan melakukan *tryout* terpakai, pelaksanaan uji coba skala ukur diatas dilaksanakan pada tanggal 24 Juni 2023. Pengisian skala berupa angket melalui kuesioner yang disebar ke 40 Karyawan pada PT. Berlian Makmur Pertama. Peneliti mengirimkan link google form dengan memasukkan identitas responden serta petunjuk pengisian skala tentunya semua diawali dengan meminta ketersediaan responden untuk mengisi google form. Dengan demikian dimulainya pelaksanaan uji coba ini juga bersamaan dengan dimulainya penelitian. Skala berisi aitem pernyataan gaya kepemimpinan transformasional dan aitem pernyataan kepuasan kerja serta semuanya dapat dianalisis dengan pengolahan data untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kedua aitem tersebut. Dalam tahap penelitian ini, tahap awal adalah meminta izin

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

kepada pimpinan perusahaan yaitu Bapak Supervisor PT. Berlian Makmur Pertama, setelah diterima dan disetujui, peneliti melakukan penelitian dan

Document Accepted 25/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)25/10/23

pengambilan data. Sebelum menyebarkan skala, peneliti memperkenalkan diri terlebih dahulu dan memberikan instruksi serta mengarahkan untuk membaca dan mengikuti tata cara pengisian skala dengan benar sesuai petunjuk yang tertera. Apabila dalam proses pengisian skala terdapat karyawan yang tidak mengerti, maka peneliti memberikan waktu untuk bertanya. Setelah karyawan tersebut memahami secara keseluruhan, kemudian peneliti menyebarkan skala kepada karyawan. Setelah para karyawan selesai melakukan pengisian skala dan pengumpulan skala, pemeriksaan dimulai, setelah itu melakukan analisis pada masing-masing item dalam skala dengan membuat format nilai berdasarkan skor yang dimiliki setiap item, kemudian skor yang menjadi subjek setiap item diinput ke dalam *Microsoft Excel* untuk dijadikan sebagai salah satu data primer atau sekunder untuk analisis data dan selanjutnya dilakukan pengolahan data agar mengetahui uji normalitas, linieritas dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan program bantuan *SPSS Versi 28.0 For Window*

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Berlian Makmur Pertama dimana $r_{xy} = 0,526$ p $0,000 < 0,050$. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah komitmen organisasi. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan " diterima ".
2. Mean empirik kepuasan kerja adalah (56.38) lebih kecil dari pada nilai rata- rata hipotetiknya (67,5) akan tetapi selisihnya melebihi bilangan 1 simpangan baku dan tergolong rendah. Kemudian untuk komitmen organisasi nilai mean empiriknya yaitu (62.280) lebih kecil dari pada mean hipotetiknya (72,5) dan tergolong sedang.
3. Berdasarkan dari hasil analisis penelitian di PT. Berlian Makmur Pertama diketahui bahwa hipotesis diterima yang berarti ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dilihat dari nilai koefisien rxy yang memiliki nilai 0,526 dan koefisien determinan (r^2) adalah sebesar 27,7%, ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 72,3%. Artinya, ada 72,3% faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak diteliti.

5.2. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran kepada karyawan PT. Berlian Makmur Pertama subjek karyawan PT. Berlian Makmur Pertama diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi yang sedang dengan cara menumbuhkan cara *problem solving*, memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri serta menuangkan ide-ide yang kreatif dalam bekerja tidak menunda nunda dalam menyelesaikan pekerjaan agar pekerjaan tidak menumpuk dan bekerja dengan sungguh-sungguh.
2. Saran kepada pihak pimpinan perusahaan PT. Berlian Makmur Pertama. Pihak Pimpinan perusahaan diharapkan dapat memberikan feedback dari tugas karyawan sehari-hari, menjaga hubungan baik antar karyawan, melihat komitmen dari karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, balas jasa yang adil dan layak, serta memperhatikan suasana dan lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat melengkapi dan menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang berbeda dari faktor-faktor komitemn organisasi. Diantaranya keadilan, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan karyawan dan kepercayaan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2013. Psikologi Industri. Edisi ke - 4. Yogyakarta : Liberty.
- Anwar dan Santosa, Budi. 2013. *Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Trust in Leader Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pendidikan Dasar, Muhammadiyah Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi Lembaga Pendidikan di Kabupaten Jember)*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Jember .
- Ali Muhtarom. 2015. *Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja (Tinjauan Teori dan Implementasi Manajemen pada Guru dan Staf di Sekolah)*. Jurnal Tarwabi. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Institut Agama Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten. Banten.
- Allen, Natalie J. And Meyer, John P 2011. *Commitment In The Workplace; Theory Research and Application*. California: SAGE publications Journal Psychology Vol. 63, 1-18. (Online).of Occupational www.proquest.umi.com/ppdweb.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arifin, H.M. 2016. *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. 8 (1) , 38-45 . <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>.
- Azwar,Saifuddin.(2013).*Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi Dua). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Colquit, A.Jason, Jeffery A.Lepine dan Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior Improving Personal and Commitment in the Work Place*. New York : Mc Graw - Hill.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, K. M. 2011. *Analisis Faktor-Faktor Psikologis yang mempengaruhi Komitmen Organisasi pada wanita karier berkeluarga*. Jurnal Psikologi. (Online). <http://repository.uinjkt.ac.id>.
- Dyne, Van & Graham, J.W. 2005. "Organizational Citizenship Behavior." Academic Management Journal.
- Fineman, S., Sims, D., & Gabriel, Y. 2005. *Organizing and organizations (3rd ed)* . British : Sage Publication , Ltd.

- Finsensia, Maria, dkk. 2012 Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (POLRES) Ende. Vol 5 (2).
- Gibson, James, L; John. M.Ivancevich dan J.H. Donelly. 2013. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan. Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Ginanjari dan Benedicta P. Dwi Riyanti . 2015. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Lepas Biro Konsultan*. Magister Psikologi Profesi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya. Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA 2015, Vol. 4, No.2, 125-139
- Hidayat, R. 2013. *Pengaruh kepemimpinan terhadap komunikasi , kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada industri perbankan*. Teknik Industri, Universitas Trunojoyo, vol 17 no 1 hal. 19-32.
- Indriyani. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada workshop SMK Katolik Santo Mikael Surakarta*. Surabaya : Psikologi Universitas Airlangga.
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Kaswan. 2017 *,Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi Organizational Behaviour. Edisi 9, Buku 1*. Jakarta Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mariati. 2013. *Pengaruh Work - Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja*.Tesis. Yogyakarta : Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Maruf, Andi Awaluddin. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Dinas Tataruang Dan Bangunan Kota Makassar*. Fakultas Psikologi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Mathis, R.L dan Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hadiyani, Martha Indah, Diah Karmiyati & Tri Muji Ingarianti. 2015. *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Malang
- McShane, Steven L., and Mary Ann Von Glinow. 2010. *Organization Behavior*, USA : McGraw - Hill Companies, Inc.
- Munandar, Ashar Sunyonto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : L Press

- Muazzan, Alamsyah & Seno, Andri. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru*. Jurnal Jom FISIP 3 (2) ,1-18
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nur Anissa Ramadhani & Riza Noviana Khoirunnisa. 2018. *Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Wanita*. Volume 05. Nomor 02. Character : Jurnal Psikologi.
- Oya, Adhistry Merrial & Kurniawan, Jimmy Ellya, 2019. *Hubungan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan bagian Produksi di PT.X*. Psychopreneur Journal , 2019 , 3 (2) : 63-72 SSN 2598-6503 online .
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2014. *Perilaku Organisasi Organizational Behaviour*. Buku 1, Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosario Gil - Galvan. 2012. *Study on the job satisfaction of graduates and received training in the university*. Journal Social and Behavioral Sciences. 2 (8) : h : 526-529
- Sopiah. 2010. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Silverthorn, DU. 2015. *Human Physiology. An integrated approach*. Edisi 3. San Francisco : Prentice - Hall Inc.
- Sinambela, Lijian, P.2016. *Kinerja Karyawan, Teori, Pengukuran, dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Syamuddinnor. 2014. *Penerapan analisis swot dalam strategi pemasaran daihatsu luxio dimalang*. Jurnal Itekna, 1-9.
- Umar, Husein. 2011. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama .
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Wijaya, E. 2012. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT.Ikagriya Darmapersada*. Jurnal diterbitkan. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta.
- Wijayanti, A. 2011. *Perlindungan Hukum bagi Buruh Indonesia*. Jakarta : PT Bina Aksara.



LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Bapak/ibu yang saya hormati.

Perkenalkan saya Citra Amalia mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang menyusun sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi Universitas Medan Area.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi bagian dari responden dalam penelitian saya dan bersedia mengisi skala ini dengan sejujur-jujurnya sesuai kondisi atau keadaan sebenarnya. Sesuai kode etik penelitian, identitas yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya untuk akan digunakan untuk keperluan penelitian ini. Atas waktu dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial :

Usia :

Masa Kerja :

Bagian :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah Setiap Pernyataan dengan seksama.
2. Tentukan pilihan jawaban yang sungguh-sungguh menggambarkan diri anda dengan memberikan **tanda silang (X)** pada pilihan jawaban berikut :
 - SS = Apabila anda “**SANGAT SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.
 - S = Apabila anda “**SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.
 - TS = Apabila anda “**TIDAK SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.
 - STS = Apabila anda “**SANGAT TIDAK SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.
3. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar karena jawaban anda adalah sesuai kondisi diri anda sebenarnya.

Skala Kepuasan Kerja (X)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | |
|----|---|-----------------|---|----|----|
| | | SS | S | TS | ST |
| 1 | Sistem pemberi gaji yang diterapkan oleh perusahaan sudah baik. | | | | |
| 2 | Saya merasa puas dengan tunjangan-tunjangan yang saya terima selama ini | | | | |
| 3 | Di perusahaan ini setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau di promosikan | | | | |
| 4 | Beberapa bonus tidak kami miliki di tempat kerja ini | | | | |
| 5 | Hasil kerja saya di nilai lebih baik dibandingkan rekan kerja saya. | | | | |
| 6 | Saya selalu memiliki ide atau gagasan memecahkan setiap persoalan yang ada dikerjakan | | | | |
| 7 | Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir | | | | |
| 8 | Rekan kerja saya di perusahaan ini menyenangkan | | | | |
| 9 | Adanya atasan yang mengawasi membuat saya kerja lebih baik | | | | |
| 10 | Menurut saya tunjangan yang di perusahaan ini masih belum adil | | | | |
| 11 | Perusahaan memberikan penghasilan yang sama besarnya, meski beban kerja yang berbeda beda | | | | |
| 12 | Saya lebih cenderung menghindari masalah yang ada di pekerjaan saya | | | | |
| 13 | Rekan kerja saya tidak pernah memberikan saya semangat | | | | |
| 14 | saya tidak akrab dengan rekan kerja saya baik di dalam pekerjaan maupun di luar. | | | | |
| 15 | Saya kurang di hargai oleh rekan kerja dan atasan saya | | | | |
| 16 | Meskipun kerja lembur saya tidak pernah dapat uang lembur | | | | |
| 17 | Atasan kerja saya selalu siap membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | |
| 18 | kelebihan pekerjaan dari atasan yang membuat kami tidak begitu senang bekerja. | | | | |
| 19 | saya nyaman kerja disini karena kerja saya selalu di hargai dengan baik oleh atasan | | | | |
| 20 | Saya kecewa dengan sistem pengembangan karir di perusahaan ini. | | | | |
| 21 | Atasan saya jarang sekali memberikan pujian kepada saya meskipun tugas dapat terselesaikan dengan baik | | | | |
| 22 | Fasilitas yang lebih membuat kami cukup untuk bekerja yang lebih optimal. | | | | |
| 23 | Atasan di perusahaan ini kurang ramah terhadap karyawannya | | | | |
| 24 | Tunjangan- tunjangan yang ada di pekerjaan saya rasa sudah baik. | | | | |
| 25 | Hasil kerja saya di nilai tidak baik dibanding rekan kerja saya | | | | |
| 26 | Pimpinan saya tidak pernah memberi apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi | | | | |
| 27 | Saya tidak senang karena atasan saya banyak memberikan hukuman kepada masyarakatnya. | | | | |
| 28 | Pekerjaan saya selalu memberikan hasil yang baik | | | | |

Skala Komitmen Organisasi (Y)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | |
|----|---|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1 | Jika Perusahaan mengalami penurunan saya akan sedih. | | | | |
| 2 | Saya tidak terlalu bangga dengan perusahaan ini | | | | |
| 3 | Saya bersedia untuk tetap menjadi karyawan di perusahaan ini sampai pensiun | | | | |
| 4 | Selama bekerja di perusahaan ini bagi saya tidak begitu penting untuk menjaga nama perusahaan | | | | |
| 5 | Suatu Kerugian besar bagi saya jika saya keluar dari tempat ini | | | | |
| 6 | Saya sering berfikir akan lebih menguntungkan jika saya bekerja di tempat lain | | | | |
| 7 | Saya akan ikut berperan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan | | | | |
| 8 | saya beruntung bekerja di perusahaan ini karena banyak ilmu yang saya dapat | | | | |
| 9 | Saya tidak perlu banyak pertimbangan untuk pindah ke perusahaan lain | | | | |
| 10 | Saya Enggan mengikuti acara yang di adakan perusahaan | | | | |
| 11 | Saya rela bekerja keras untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan | | | | |
| 12 | Saya berusaha mencapai target pekerjaan yang diberikan kepada saya | | | | |
| 13 | Saya akan mengembangkan potensi dalam diri saya semaksimal mungkin demi kemajuan perusahaan | | | | |
| 14 | saya bangga bila di mintai menjadi utusan di perusahaan ini | | | | |
| 15 | Saya tidak perlu ikut bertanggung jawab tentang maju atau tidaknya suatu perusahaan | | | | |
| 16 | Saya kurang mempunyai keinginan untuk meningkatkan kualitas kerja | | | | |
| 17 | saya akan bekerja biasa biasa saja di perusahaan ini | | | | |
| 18 | Saya tidak peduli dengan pendapatan perusahaan yang sedang naik turun | | | | |
| 19 | Bagi saya tercapainya tujuan perusahaan lebih penting dibandingkan kenaikan pangkat | | | | |
| 20 | Tidak seharusnya saya bekerja untuk melebihi apa yg di harapkan perusahaan | | | | |
| 21 | Saya malas jika harus bekerja lembur untuk mencapai target perusahaan | | | | |
| 22 | Saya merasa terpaksa berada di perusahaan ini. | | | | |
| 23 | Masalah yang di hadapi perusahaan itu tidak bagian dari masalah saya. | | | | |
| 24 | Saya sangat Peduli dengan kualitas dan hasil pekerjaan yang saya berikan terhadap perusahaan | | | | |
| 25 | Saya tidak senang Melibatkan diri untuk menyelesaikan permasalahan yang di hadapi perusahaan. | | | | |
| 26 | saya terkadang malas ikut andil dalam bagian kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan | | | | |
| 27 | Bila di perlukan, saya akan mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya diluar jam kerja | | | | |
| 28 | Saya sangat peduli dengan keadaan perusahaan | | | | |
| 29 | Peraturan yang dibuat hanya untuk menyia-nyiakan waktu pada saat bekerja | | | | |
| 30 | saya tidak akan berencana mencari pekerjaan di perusahaan lain | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 31 | Saya tidak akan melakukan kesalahan saat bekerja agar perusahaan tetap memiliki citra yang baik | | | | |
| 32 | saya merasa perusahaan ini memiliki masa depan yang baik | | | | |



Lampiran 2. Data Penelitian

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 25/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)25/10/23

| No | No. Item Skala Komitmen Organisasi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|----|------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | |
| 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 78 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 51 |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 51 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 65 |
| 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 67 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 64 |
| 7 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 69 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 68 |
| 9 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 68 |
| 10 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 74 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 71 |
| 12 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 69 |
| 13 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 |
| 14 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 62 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 70 |
| 16 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 17 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 62 |
| 18 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 46 |
| 19 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 65 |
| 20 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 57 |
| 21 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 61 |
| 22 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 58 |
| 23 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 55 |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 41 |
| 27 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 39 |
| 29 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 57 |
| 30 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 43 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 88 |
| 32 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 72 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 72 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 75 |
| 35 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 58 |
| 36 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 |
| 37 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 80 |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 74 |
| 39 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 69 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 76 |

Lampiran 2. Data Penelitian



| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | Total |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 64 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 56 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 65 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 55 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 66 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 60 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 61 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 57 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 58 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 67 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 65 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 65 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 65 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 61 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 42 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 39 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 60 |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 |
| 26 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 57 |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 57 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 32 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 37 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 39 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 |

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 40 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 40 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,925 | 28 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|--|------|----------------|---|
| | | | |

| | | | |
|----------|------|-------|----|
| aitem_1 | 2,03 | ,530 | 40 |
| aitem_2 | 1,98 | ,423 | 40 |
| aitem_3 | 1,93 | ,616 | 40 |
| aitem_4 | 2,00 | ,506 | 40 |
| aitem_5 | 1,95 | ,597 | 40 |
| aitem_6 | 1,93 | ,526 | 40 |
| aitem_7 | 1,98 | ,530 | 40 |
| aitem_8 | 2,03 | ,530 | 40 |
| aitem_9 | 1,98 | ,423 | 40 |
| aitem_10 | 1,93 | ,616 | 40 |
| aitem_11 | 2,00 | ,506 | 40 |
| aitem_12 | 2,40 | 1,008 | 40 |
| aitem_13 | 2,03 | ,530 | 40 |
| aitem_14 | 1,98 | ,423 | 40 |
| aitem_15 | 2,45 | 1,037 | 40 |
| aitem_16 | 2,00 | ,506 | 40 |
| aitem_17 | 1,95 | ,597 | 40 |
| aitem_18 | 1,93 | ,526 | 40 |
| aitem_19 | 1,98 | ,530 | 40 |
| aitem_20 | 1,95 | ,552 | 40 |
| aitem_21 | 1,88 | ,607 | 40 |
| aitem_22 | 1,95 | ,597 | 40 |
| aitem_23 | 1,93 | ,526 | 40 |
| aitem_24 | 1,98 | ,530 | 40 |
| aitem_25 | 1,90 | ,591 | 40 |
| aitem_26 | 2,40 | ,545 | 40 |
| aitem_27 | 1,95 | ,639 | 40 |
| aitem_28 | 2,38 | 1,030 | 40 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| aitem_1 | 54,68 | 89,712 | ,706 | ,920 |
| aitem_2 | 54,73 | 92,769 | ,508 | ,923 |
| aitem_3 | 54,78 | 88,487 | ,710 | ,919 |
| aitem_4 | 54,70 | 90,985 | ,605 | ,921 |
| aitem_5 | 54,75 | 90,090 | ,586 | ,921 |
| aitem_6 | 54,78 | 90,538 | ,627 | ,921 |
| aitem_7 | 54,73 | 91,948 | ,477 | ,923 |
| aitem_8 | 54,68 | 89,712 | ,706 | ,920 |
| aitem_9 | 54,73 | 92,769 | ,508 | ,923 |
| aitem_10 | 54,78 | 88,487 | ,710 | ,919 |
| aitem_11 | 54,70 | 90,985 | ,605 | ,921 |
| aitem_12 | 54,30 | 88,728 | ,387 | ,927 |
| aitem_13 | 54,68 | 89,712 | ,706 | ,920 |
| aitem_14 | 54,73 | 92,769 | ,508 | ,923 |
| aitem_15 | 54,25 | 88,244 | ,399 | ,927 |
| aitem_16 | 54,70 | 90,985 | ,605 | ,921 |
| aitem_17 | 54,75 | 90,090 | ,586 | ,921 |
| aitem_18 | 54,78 | 90,538 | ,627 | ,921 |
| aitem_19 | 54,73 | 91,948 | ,477 | ,923 |
| aitem_20 | 54,75 | 89,936 | ,653 | ,920 |
| aitem_21 | 54,83 | 89,789 | ,602 | ,921 |
| aitem_22 | 54,75 | 91,423 | ,465 | ,923 |
| aitem_23 | 54,78 | 90,128 | ,670 | ,920 |
| aitem_24 | 54,73 | 92,153 | ,457 | ,923 |
| aitem_25 | 54,80 | 90,164 | ,586 | ,921 |
| aitem_26 | 54,30 | 93,754 | ,287 | ,925 |
| aitem_27 | 54,75 | 88,910 | ,645 | ,920 |
| aitem_28 | 54,33 | 89,046 | ,359 | ,928 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|--|------|----------------|---|
| | | | |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 56,70 | 97,087 | 9,853 | 28 |

Scale: Komitmen Organisasi**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 40 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 40 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,901 | 32 |

| | | | |
|----------|------|-------|----|
| aitem_1 | 2,08 | ,888 | 40 |
| aitem_2 | 2,18 | 1,035 | 40 |
| aitem_3 | 2,20 | ,966 | 40 |
| aitem_4 | 1,88 | ,607 | 40 |
| aitem_5 | 2,05 | ,714 | 40 |
| aitem_6 | 2,23 | ,530 | 40 |
| aitem_7 | 2,05 | ,677 | 40 |
| aitem_8 | 1,95 | ,552 | 40 |
| aitem_9 | 2,00 | ,641 | 40 |
| aitem_10 | 2,03 | ,698 | 40 |
| aitem_11 | 1,93 | ,572 | 40 |
| aitem_12 | 2,10 | ,672 | 40 |
| aitem_13 | 2,50 | ,784 | 40 |
| aitem_14 | 2,15 | ,949 | 40 |
| aitem_15 | 1,93 | ,572 | 40 |
| aitem_16 | 1,95 | ,639 | 40 |
| aitem_17 | 2,55 | ,904 | 40 |
| aitem_18 | 1,98 | ,698 | 40 |
| aitem_19 | 2,13 | ,686 | 40 |
| aitem_20 | 2,28 | ,599 | 40 |
| aitem_21 | 1,95 | ,904 | 40 |
| aitem_22 | 2,15 | ,834 | 40 |
| aitem_23 | 2,03 | ,800 | 40 |
| aitem_24 | 2,10 | ,709 | 40 |
| aitem_25 | 2,25 | ,981 | 40 |
| aitem_26 | 2,20 | 1,043 | 40 |
| aitem_27 | 2,23 | ,832 | 40 |
| aitem_28 | 2,50 | ,847 | 40 |
| aitem_29 | 2,15 | ,834 | 40 |
| aitem_30 | 1,98 | ,660 | 40 |
| aitem_31 | 2,55 | ,904 | 40 |
| aitem_32 | 2,35 | 1,122 | 40 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| aitem_1 | 66,45 | 148,869 | ,406 | ,899 |
| aitem_2 | 66,35 | 148,644 | ,347 | ,901 |
| aitem_3 | 66,33 | 148,071 | ,402 | ,900 |
| aitem_4 | 66,65 | 150,438 | ,514 | ,898 |
| aitem_5 | 66,48 | 150,051 | ,451 | ,898 |
| aitem_6 | 66,30 | 153,497 | ,356 | ,900 |
| aitem_7 | 66,48 | 153,281 | ,281 | ,901 |
| aitem_8 | 66,58 | 150,712 | ,549 | ,898 |
| aitem_9 | 66,53 | 150,615 | ,473 | ,898 |
| aitem_10 | 66,50 | 152,667 | ,308 | ,901 |
| aitem_11 | 66,60 | 149,272 | ,634 | ,896 |
| aitem_12 | 66,43 | 149,635 | ,510 | ,898 |
| aitem_13 | 66,03 | 149,820 | ,418 | ,899 |
| aitem_14 | 66,38 | 147,676 | ,429 | ,899 |
| aitem_15 | 66,60 | 152,092 | ,428 | ,899 |
| aitem_16 | 66,58 | 150,917 | ,455 | ,899 |
| aitem_17 | 65,98 | 148,076 | ,435 | ,899 |
| aitem_18 | 66,55 | 147,177 | ,638 | ,896 |
| aitem_19 | 66,40 | 150,708 | ,432 | ,899 |
| aitem_20 | 66,25 | 152,397 | ,386 | ,899 |
| aitem_21 | 66,58 | 143,840 | ,636 | ,895 |
| aitem_22 | 66,38 | 151,215 | ,320 | ,901 |
| aitem_23 | 66,50 | 145,641 | ,631 | ,895 |
| aitem_24 | 66,43 | 149,738 | ,474 | ,898 |
| aitem_25 | 66,28 | 143,999 | ,574 | ,896 |
| aitem_26 | 66,33 | 139,507 | ,725 | ,893 |
| aitem_27 | 66,30 | 144,882 | ,644 | ,895 |
| aitem_28 | 66,03 | 144,640 | ,643 | ,895 |
| aitem_29 | 66,38 | 147,061 | ,529 | ,897 |
| aitem_30 | 66,55 | 146,715 | ,708 | ,895 |

| | | | | |
|----------|-------|---------|-------|------|
| aitem_31 | 65,98 | 159,307 | -,073 | ,908 |
| aitem_32 | 66,18 | 152,763 | ,160 | ,906 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 68,53 | 158,461 | 12,588 | 32 |



Lampiran 4 : Uji Asumsi (Uji Normalitas dan Uji Linearitas

Uji Normalitas

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|---------------------|----|-------|----------------|---------|---------|
| Kepuasan Kerja | 40 | 56,38 | 8,575 | 33 | 67 |
| Komitmen Organisasi | 40 | 62,20 | 11,427 | 39 | 88 |

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | Kepuasan Kerja | Komitmen Organisasi |
|----------------------------------|----------------|---------------------|
| N | 40 | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 62,20 |
| | Std. Deviation | 11,427 |
| | Absolute | ,114 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,108 |
| | Negative | -,114 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | ,720 | ,595 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,679 | ,870 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|---|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja | 40 | 100,0% | 0 | 0,0% | 40 | 100,0% |

Report

Komitmen Organisasi

| Kepuasan Kerja | Mean | N | Std. Deviation |
|----------------|-------|---|----------------|
| 33 | 52,50 | 2 | 6,364 |
| 42 | 46,00 | 1 | . |
| 44 | 74,00 | 1 | . |
| 48 | 49,50 | 2 | 12,021 |
| 50 | 50,00 | 1 | . |
| 51 | 61,40 | 5 | 5,413 |
| 53 | 41,00 | 2 | 2,828 |
| 54 | 51,00 | 1 | . |
| 55 | 60,50 | 2 | 9,192 |
| 56 | 51,00 | 1 | . |
| 57 | 64,00 | 2 | 14,142 |
| 58 | 71,00 | 1 | . |
| 59 | 54,00 | 1 | . |
| 60 | 68,67 | 3 | 7,506 |
| 61 | 67,00 | 3 | 13,528 |

| | | | |
|-------|-------|----|--------|
| 63 | 69,00 | 1 | . |
| 64 | 68,00 | 2 | 14,142 |
| 65 | 71,40 | 5 | 10,090 |
| 66 | 69,50 | 2 | 7,778 |
| 67 | 70,50 | 2 | 2,121 |
| Total | 62,20 | 40 | 11,427 |

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja | (Combined) | 3346,833 | 19 | 176,149 | 2,018 | ,064 |
| | Between Groups | | | | | |
| | Linearity | 1408,989 | 1 | 1408,989 | 16,144 | ,001 |
| | Deviation from Linearity | 1937,844 | 18 | 107,658 | 1,234 | ,323 |
| | Within Groups | 1745,567 | 20 | 87,278 | | |
| Total | 5092,400 | 39 | | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|---|------|-----------|------|-------------|
| Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja | ,526 | ,277 | ,811 | ,657 |

Lampiran 5: Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---------------------|-------|----------------|----|
| Kepuasan Kerja | 56,38 | 8,575 | 40 |
| Komitmen Organisasi | 62,20 | 11,427 | 40 |

Correlations

| | | Kepuasan Kerja | Komitmen Organisasi |
|---------------------|---------------------|----------------|---------------------|
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | 1 | ,526** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 40 | 40 |
| Komitmen Organisasi | Pearson Correlation | ,526** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 40 | 40 |

Lampiran 6 : Lampiran Surat

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/10/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)25/10/23



Lampiran 6 : Lampiran Surat



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I Jalan Kolam Norek 1 Medan Estate ☎ (061) 7360166, 7366878, 7364348 ✉ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II Jalan Seiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ✉ (061) 8228331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id ✉ Mail: univ.medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1395/FPSI/01.10/VI/2023
 Lampiran :
 Hal : Penelitian

20 Juni 2023

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Berlian Makmur Pertama
 ds
 Tempat

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

Nama : Citra Amalia
 NPM : 198600086
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Berlian Makmur Pertama, Jl. Raya Medan Tanjung Morawa KM. 14, Dusun I Kel. Bangun Sari Baru, Kec. Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang, Sumut, 20362** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PT. Berlian Makmur Pertama"**.

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 pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Lutfi Alifa Sari, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip







PT. BERLIAN MAKMUR PERTAMA

Jl Raya Tanjung Morawa Km. 14 Dusun I, Kel. Bangun Sari Baru, Kec. Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara - 20362

SURAT RISET/PENGAMBILAN DATA

NO. 001/HRGA/BMP/HO/VI/2023

Kepada Yth :

Univeritas Medan Area

Di –

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubung dengan surat permohonan Riset dan Pengambilan Data No: 1395/FPSI/01.10/VI/2023 yang sudah kami terima, Maka dengan ini kami menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Citra Amalia

NPM : 198600086

Fakultas : Psikologi Universitas Medan Area

Mahasiswa tersebut benar telah selesai melaksanakan Riset diperusahaan kami dari tanggal 20 Juni 2023 s/d 24 Juni 2023.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian kami ucapkan Terima Kasih.

Tanjung Morawa, 24 Juni 2023

Hormat Kami,

PT. BERLIAN MAKMUR PERTAMA



PT. BERLIAN
MAKMUR
PERTAMA

AGUS AFRIYANTO, S.T

Supervisor

