

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
PADA KARYAWAN PT. JATIM AUTOCOMP INDONESIA (JAI)**

**SKRIPSI**



Oleh:

**FARAH ABIDATUR RIFDAH**

**NIM. 15410186**

**Fakultas Psikologi**

**Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim**

**Malang**

**2019**

**HALAMAN JUDUL**  
**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**  
**PADA KARYAWAN PT. JATIM AUTOCOMP INDONESIA (JAI)**

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh  
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

**Farah Abidatur Rifdah**

**NIM. 15410186**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
PADA KARYAWAN PT. JATIM AUTOCOMP INDONESIA (JAI)**

**SKRIPSI**

oleh :

**Farah Abidatur Rifdah  
NIM. 15410186**

Telah disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing



**Dr. Endah K. Purwaningtyas, M. Psi, Psikolog**  
NIP. 19750514200003 2 003

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang





**Dr. Siti Mahmudah, M. Si**  
NIP. 19671029 199403 2 001

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
PADA KARYAWAN PT. JATIM AUTOCOMP INDONESIA (JAI)**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal, 20 Januari 2020

**Susunan Dewan Penguji**

|   |   |
|---|---|
| <p style="text-align: center;"><b>Dosen Pembimbing</b></p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;"><b>Dr. Endah K. Puwaningtyas, M. Psi, Psikolog</b><br/>NIP. 19750514 200003 2 003</p> | <p style="text-align: center;"><b>Anggota Penguji lain<br/>Penguji Utama</b></p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;"><b>Dr. Mohammad Mahpur, M. Si</b><br/>NIP. 19760505 200501 2 003</p> <p style="text-align: center;"><b>Ketua Penguji</b></p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;"><b>Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si</b><br/>NIP. 19760512 200312 1 002</p> |
|---|---|

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Tanggal, 20 Januari 2020  
Mengesahkan  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

  
**Dr. Siti Mahmudah, M. Si**  
NIP. 19671029 199403 2 001

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farah Abidatur Rifdah

NIM : 15410186

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI)”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bahkan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 19 November 2019

Saya yang menyatakan,



**Farah Abidatur Rifdah**

NIM. 15410186

## MOTTO

Barang siapa merasa letih di malam hari karena ia bekerja, maka di malam itu ia diampuni.

(HR. Ahmad)

Percaya diri membuatmu menang sebelum memulai

(Marcus Garvey)



## PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan ridho dan pertolongannya, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik dan maksimal. Shalawat serta Salam juga senantiasa penulis haturkan keharibaan Nabi besar Muhammad SAW yang telah berhasil membawa umat manusia dari masa kejahilnaan ke masa yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti pada saat ini.

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta, Ayah H. Roschul Jabin (alm) juga Ibu Juwariyah, S.Pd yang dengan sangat tulus merawat, menyayangi, menasehati, dan juga memberikan dukungan baik berupa materiil maupun do'a. Tak lupa juga penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada keluarga penulis mas Ahmad Faiz Firdausi, S.E, mbak Sayyidatul Aisyah, kakak Maulidiyah Dwi Agustin, S.Pd, mas Ach. Baidowi, S.Pd, adek Achmad Falach Al Fairuzi, keponakan cantik Arysa Maziyah Yasmin, dan calon keponakan yang segera *launching*, yang selalu memberikan dukungan, nasehat, motivasi, serta do'a kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan jenjang pendidikan strata satu (S1) serta skripsi ini di Fakultas psikologi UIN maulana Malik Ibrahim Malang.

Terima kasih juga penulis sampaikan kepada Ayah Muji Raharjo juga Ibu Lil Umrotul Mustaidah, M.Pdi, terimakasih untuk dukungan yang telah diberikan. Dan tak lupa juga untuk mas Much. Khabib Subiyantoro, S.E yang senantiasa membantu dan memberikan semangat, dukungan, motivasi, do'a serta dampingannya kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Terima kasih banyak untuk kebersamaan dan kekeluargaan yang telah diberikan oleh teman-teman DANDELION Psikologi 2015 yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu.



## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.....

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat, Hidayah, serta nikmat kesehatannya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI)” sebagai salah satu syarat guna mendapatkan gelar sarjana (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulisan ini tidak akan pernah selesai tanpa bantuan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang serta selaku Dosen Wali.
3. Ibu Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa sabar dan ikhlas memberikan bimbingan dan masukan kepada penulis, sehingga karya ini benar-benar terselesaikan dengan baik.
4. Pak Bahrhun Amiq, M.Si, selaku mantan Dosen Wali yang menjadi orang tua kedua selama menempuh pendidikan S1.

5. Segenap sivitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mentransfer ilmunya dengan tulus dan ikhlas.
7. Seluruh karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI), yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian.
8. Pak Sigit Widiarto, selaku supervisor divisi produksi.
9. Mas Nanang Agus Ismanto, yang telah memberikan sejumlah informasi terkait penelitian skripsi.
10. Terkhusus buat Ayah H. Roschul Jabin (alm) dan Ibu Juwariyah, S.pd, Mas terganteng Ahmad Faiz Firdausi, S.E, mbak ipar Sayyidatul Aisyah, kakak kesayangan Maulidiyah Dwi Agustin, S.Pd, mas ipar terkece Ach. Baidowi, S.Pd, adek bongor Achmad Falach Al Fairuzi, keponakan tercantik satu-satunya Arysa Maziyah Yasmin. Terima kasih atas segala do'a, cinta, kasih sayang yang selalu terlimpahkan kepada penulis, nasehat, dan segala dukungan serta perhatiannya.
11. Seluruh keluarga besar Bani Sulaiman.
12. Untuk sepupuku yang manis Aida Qonitatillah, yang selalu memberikan semangat untuk senantiasa mengerjakan skripsi.

13. Untuk calon adek ipar, Vian, Nadia, Bela, Salsa, terimakasih untuk senantiasa memberikan pertanyaan “kapan lulus?” sehingga membuat penulis bersemangat untuk mengerjakan skripsi.
14. Keluarga besar ndalem Pondok Pesantren Salaf Darul Ulum Bangil, Pak Yai, Ibu Nyai, mbak Fella, mbak Sella.
15. Teman-teman Pondok Pesantren Salaf Darul Ulum Bangil, Mamaskut, Sweety, Mama Annisa, Tante Ovi, Duwi, Mak cik, Alfi.
16. Keluarga besar KKM 242 Pujon, Faiz, Iqbal, Om Yandha, Abah Fahri, Gus, Dinda, Bebeb Nafla, Unyuk, Mak Yah, Mak Ti, Umik Indah. Terimakasih sudah membuat hari-hari KKM penulis menjadi lebih berkesan sampai ingin mengulang.
17. *Roommate* Ma’had Sunan Ampel Al Ali, Doya, Queen, Tul, Bu RT, Naba, Ayu’, Limbok.
18. Sahabat setia selama menempuh pendidikan di Malang, Fajar, Safira, Corinna, Mami, Naila, Resi.
19. Seluruh teman-teman online yang membantu dalam penyelesaian skripsi, Fasa, Deden, Dindi, Aan, Mas’ud, Nurul, Afrizal, Fida, Neng Intan, Udin, Vivin, Mbak Lis, Sabiq.
20. Seluruh pihak yang ikut andil dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Sebagai penutup pada halaman persembahan ini, penulis berdo'a semoga semua apa yang telah diberikan kepada penulis, khususnya kontribusi dalam penulisan ini menjadi amal jariyah untuk semuanya, *Aamiin*.

Selanjutnya, penulis memohon saran dan kritikan konstruktif dari para pembaca. Besar harapan penulis kiranya skripsi yang telah disusun ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayahnya bagi kita semua. *Allahumma Amiin*.

Malang, 19 November 2019

Penulis,

Farah Abidatur Rifdah

**DAFTAR ISI**

|                                  |              |
|----------------------------------|--------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>       | <b>ii</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b> | <b>iii</b>   |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>   | <b>iv</b>    |
| <b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>   | <b>v</b>     |
| <b>MOTTO .....</b>               | <b>vi</b>    |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b> | <b>vii</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>       | <b>ix</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>           | <b>xiii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>        | <b>xviii</b> |
| <b>DAFTAR DIAGRAM.....</b>       | <b>xx</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>        | <b>xxi</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>      | <b>xxii</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>             | <b>xxiii</b> |
| <b>ABSTRACT.....</b>             | <b>xxiv</b>  |
| <b>المخلص .....</b>              | <b>xxv</b>   |
| <br><b>BAB I. PENDAHULUAN</b>    |              |
| A. Latar Belakang .....          | 1            |
| B. Rumusan Masalah .....         | 8            |
| C. Tujuan .....                  | 9            |
| D. Manfaat Penelitian .....      |              |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Secara Teoritis..... | 9 |
| 2. Secara Praktis ..... | 9 |

**BAB II. KAJIAN TEORI**

**A. Komitmen Organisasi**

|   |    |
|---|----|
| 1. Pengertian Komitmen Organisasi .....               | 10 |
| 2. Manfaat Komitmen Organisasi .....                  | 11 |
| 3. Indikator Komitmen Organisasi .....                | 12 |
| 4. Dimensi Komitmen Organisasi .....                  | 13 |
| 5. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi ..... | 14 |
| 6. Cara Membangun Komitmen Organisasi .....           | 16 |

**B. Kepuasan Kerja**

|   |    |
|---|----|
| 1. Pengertian Kepuasan Kerja .....                                      | 17 |
| 2. Teori Kepuasan Kerja .....   | 19 |
| 3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....                  | 22 |
| 4. Dimensi Kepuasan Kerja.....  | 24 |
| 5. Dampak Kepuasan Kerja.....   | 27 |
| 6. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja ( <i>job satisfaction</i> )..... | 29 |
| 7. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan .....                      | 30 |

**C. Kajian Empiris**

|                           |    |
|---------------------------|----|
| Penelitian terdahulu..... | 32 |
|---------------------------|----|

|   |           |
|---|-----------|
| <b>D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi .....</b> | <b>37</b> |
|---|-----------|

E. Hipotesis Penelitian..... 42

**BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

A. Rancangan Penelitian ..... 43

B. Identifikasi Variabel Penelitian..... 43

C. Definisi Operasional..... 45

D. Lokasi Penelitian ..... 46

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi ..... 46

2. Sampel ..... 47

F. Teknik Pengambilan Sampel..... 47

G. Sumber Data..... 48

H. Teknik Pengumpulan Data

1. Skala Kepuasan Kerja ..... 51

2. Skala Komitmen Organisasi..... 52

I. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas ..... 54

a. Uji Validitas Sebelum Penelitian ..... 57

b. Uji Validitas Setelah Penelitian ..... 59

c. Uji Keterbacaan..... 60

2. Uji Reliabilitas ..... 67

J. Metode Analisis Data

|  |    |
|--|----|
| 1. Uji Asumsi .....                      | 69 |
| a. Uji Normalitas .....                  | 69 |
| b. Uji Linieritas .....                  | 69 |
| 2. Analisis Deskriptif .....             | 69 |
| 3. Uji Hipotesis .....                   |    |
| a. Uji t .....                           | 71 |
| b. Koefisien Korelasi .....              | 71 |
| 4. Faktor Utama Pembentuk Variabel ..... | 72 |
| 5. Sumbangan Efektif .....               | 72 |

**BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Pelaksanaan Penelitian

|   |    |
|---|----|
| 1. Gambaran Lokasi Penelitian .....                 | 74 |
| 2. Visi dan Misi .....                              | 76 |
| 3. Waktu dan Tempat Penelitian .....                | 76 |
| 4. Jumlah Subjek Penelitian .....                   | 77 |
| 5. Jumlah Subjek yang Datanya Dianalisis .....      | 77 |
| 6. Deskripsi Subjek Penelitian .....                | 77 |
| 7. Prosedur dan Administrasi pengambilan Data ..... | 79 |
| 8. Hambatan Penelitian .....                        | 80 |

|  |            |
|--|------------|
| <b>B. Hasil Penelitian</b>   |            |
| 1. Uji Asumsi .....  | 80         |
| a. Uji Normalitas .....  | 81         |
| b. Uji Linieritas .....  | 82         |
| 2. Deskripsi Data .....  | 83         |
| a. Deskripsi Tingkat Kepuasan Kerja .....                          | 83         |
| b. Deskripsi Tingkat Komitmen Organisasi .....                     | 85         |
| 3. Uji Hipotesis .....   | 87         |
| a. Uji t .....   | 87         |
| b. Koefisien Korelasi .....  | 88         |
| 4. Faktor Utama Pembentuk Variabel .....                           | 89         |
| 5. Sumbangan Efektif .....   | 91         |
| <b>C. Pembahasan</b>   |            |
| 1. Tingkat Komitmen Organisasi .....                               | 93         |
| 2. Tingkat Kepuasan Kerja .....                                    | 99         |
| 3. Hubungan Antara Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi ..... | 105        |
| <b>BAB V. PENUTUP</b>  |            |
| A. Kesimpulan .....  | 110        |
| B. Saran .....   | 111        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>  | <b>114</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>  | <b>121</b> |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....                       | 35 |
| Tabel 3.1 Sampel Penelitian.....                                     | 47 |
| Tabel 3.2 Skor Skala <i>Likert</i> .....                             | 51 |
| Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja .....                | 52 |
| Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Skala Komitmen Organisasi .....           | 53 |
| Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli .....                    | 55 |
| Tabel 3.6 Daftar Ahli dan Jadwal Pelaksanaan CVR .....               | 57 |
| Tabel 3.7 <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja pada Proses CVR..... | 58 |
| Tabel 3.8 Uji Validitas Kepuasan Kerja .....                         | 60 |
| Tabel 3.9 Uji Validitas Komitmen Organisasi .....                    | 60 |
| Tabel 3.10 Daftar Nama Penguji Keterbacaan.....                      | 61 |
| Tabel 3.11 Hasil Uji Keterbacaan Skala Kepuasan Kerja.....           | 62 |
| Tabel 3.12 Hasil Uji Keterbacaan Skala Komitmen Organisasi .....     | 65 |
| Tabel 3.13 Hasil Uji Reliabilitas .....                              | 68 |
| Tabel 3.14 Rumus Kategorisasi .....                                  | 70 |
| Tabel 3.15 Tingkat Koefisien Korelasi .....                          | 72 |
| Tabel 4.1 Deskripsi Usia Responden .....                             | 78 |
| Tabel 4.2 Uji Normalitas.....  | 81 |
| Tabel 4.3 Tabel ANOVA .....  | 82 |

|   |    |
|---|----|
| Tabel 4.4 <i>Mean</i> dan Standar Deviasi Kepuasan Kerja.....       | 84 |
| Tabel 4.5 Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja.....                  | 84 |
| Tabel 4.6 <i>Mean</i> dan Standar Deviasi Komitmen Organisasi ..... | 85 |
| Tabel 4.7 Kategorisasi Tingkat Komitmen Organisasi .....            | 86 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji t.....  | 87 |
| Tabel 4.9 Koefisien Korelasi.....                                   | 89 |
| Tabel 4.10 Faktor Utama Pembentuk Variabel Kepuasan Kerja .....     | 90 |
| Tabel 4.11 Faktor Utama Pembentuk Variabel Komitmen Organisasi..... | 90 |
| Tabel 4.12 Sumbangan Efektif Dimensi Kepuasan kerja .....           | 91 |

## DAFTAR DIAGRAM

|   |    |
|---|----|
| Diagram 4.1 Grafik Usia Responden .....             | 78 |
| Diagram 4.2 Grafik Tingkat Kepuasan Kerja .....     | 84 |
| Diagram 4.3 Grafik Tingkat Komitmen Organisasi..... | 86 |



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Uji Normalitas Komitmen Organisasi..... 81



## DAFTAR LAMPIRAN

|   |     |
|---|-----|
| Lampiran 1 Skala Penelitian Kepuasan Kerja.....             | 122 |
| Lampiran 2 Skala Penelitian Komitmen Organisasi.....        | 124 |
| Lampiran 3 Data Responden Kepuasan Kerja.....               | 126 |
| Lampiran 4 Data Responden Komitmen Organisasi.....          | 129 |
| Lampiran 5 Kategorisasi.....                                | 132 |
| Lampiran 6 Hasil Validitas Reliabilitas Kepuasan Kerja..... | 133 |
| Lampiran 7 Hasil Reliabilitas Komitmen Organisasi.....      | 138 |
| Lampiran 8 Uji Normalitas.....                              | 143 |
| Lampiran 9 Uji Normalitas P-Plot.....                       | 145 |
| Lampiran 10 Uji Linieritas.....                             | 146 |
| Lampiran 11 Uji T.....                                      | 148 |
| Lampiran 12 Koefisien Korelasi.....                         | 149 |
| Lampiran 13 Sumbangan Efektif.....                          | 151 |

## ABSTRAK

Rifdah, Farah Abidatur. 2019 SKRIPSI. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI). Skripsi. Jurusan Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog

---

### **Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi**

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan menguntungkan bagi perusahaan, komitmen organisasi dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan dapat memberikan kepuasan bagi dirinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT. JAI, serta untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. JAI.

Kepuasan kerja merupakan perasaan dan sikap positif serta negatif seseorang terhadap pekerjaan (Robbins, 1998). Komitmen organisasi merupakan karakteristik hubungan antara anggota dengan organisasi dan keputusan individu untuk tetap melanjutkan keanggotaannya (Allen & Meyer, 1991).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Subjek penelitian ini berjumlah 48 orang. Instrumen yang digunakan adalah skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi. Analisis datanya menggunakan analisis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas karyawan PT. JAI memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, dengan prosentase 52% sebanyak 25 responden, dan tingkat komitmen organisasi juga pada kategori sedang dengan prosentase 48% sebanyak 23 responden. Hasil analisis regresi menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan  $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,893 > 2,012$  dan signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ . Selain itu dalam penelitian ini ditemukan kontribusi pada setiap aspek, untuk variabel X faktor pembentuk utama yaitu rekan kerja, adapun untuk variabel Y faktor pembentuk utama yaitu dari komitmen berkelanjutan.

## ABSTRACT

Rifdah, Farah Abidatur. 2019 Thesis. Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment on Employees of PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI). Essay. Department of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.

Supervisor : Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog

---

### Keywords : Job Satisfaction, Organizational Commitment

Employees who have high organizational commitment will benefit the company, organizational commitment is influenced by the extent to which work can provide satisfaction for him. This study aims to determine the level of job satisfaction and organizational commitment on the employees of PT. JAI, and to determine the effect of job satisfaction with organizational commitment on the employees of PT. JAI

Job satisfaction is a person's positive and negative feelings and attitudes towards work (Robbins, 1998). Organizational commitment is a characteristic of the relationship between members and the organization and the decision of individuals to continue their membership (Allen & Meyer, 1991).

This study uses a quantitative approach. Sampling using a random sampling technique. The subjects of this study were 48 people. The instrument used was a job satisfaction scale and a scale of organizational commitment. Analysis of the data using regression analysis.

The results showed the majority of employees of PT. JAI has a medium level of job satisfaction, with a percentage of 52% as many as 25 respondents, and the level of organizational commitment is also in the medium category with a percentage of 48% as many as 23 respondents. The results of the regression analysis showed that job satisfaction had a positive and significant effect on organizational commitment, with  $t_{count} > t_{table} = 4.893 > 2.012$  and a significance of  $0.00 < 0.05$ . In addition, this study found contributions in every aspect, for the X variable the main forming factor is coworkers, while for the Y variable the main forming factor is from ongoing commitment.

## المستخلص

الرفدة، فرح عابدة. 2019. بحث جامعي. تأثير اقتناع العمل نحو التزام المنظمة لدى العمال في شركة جاتيم أوتو كومب إندونيسيا (JAI). قسم السيكولوجيا، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرفة : الدكتورة إينداه ك. فورو انينعتياس

الكلمات الرئيسية: اقتناع العمل، التزام المنظمة

يعتبر العملاء الملتزمين نحو المنظمة سوف يؤثر إيجابيا إلى الشركة، وهي تتأثر من جودة العمل عنده. يهدف هذا البحث إلى معرفة درجة الاقتناع والتزام المنظمة لدى عملاء شركة JAI ، ومعرفة تأثير اقتناع العمل مع التزام المنظمة لدى العملاء في شركة JAI.

اقتناع العمل هو المشاعر والسلوك الإيجابية والسلبية لدى الأشخاص نحو العمل (روبنس، 1998). أما التزام المنظمة هو شخصية العلة بين الأعضاء والمنظمة وتقرير الأشخاص لاستمرار عضويتهم (ألين ومايير، 1991).

هذا البحث يعتبر بحثا كميًا. فطريقة جمع العينات هي المعاينات العشوائية. فعدد مجتمع البحث هو 48 شخصا. فالأداة المستخدمة هي معيار اقتناع العمل ومعيار التزام المنظمة. وأما طريقة التحليل الانحدار.

فنتائج البيانات تدل على أن معظم العملاء في شركة JAI لهم درجة الاقتناع المتوسطة مع نسبة مئوية 52% بعدد 25 مستجيبًا. ودرجة التزام المنظمة في المستوى المتوسط أيضا مع نسبة 48% بعدد 23 مستجيبًا. فنتائج تحليل الانحدار تدل على أن اقتناع العمل يؤثر إيجابيا وقطعيا نحو التزام المنظمة بدليل  $t_{hitung} < t_{tabel}$  في كل المحاور حيق يكون المشكل الرئيسي لمتغير x شريك العمل، بينما يكون المشكل في متغير y الالتزام الاستمراري.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Saat ini dunia sedang memasuki era globalisasi, yang mana hal tersebut menuntut adanya kemajuan dalam segala bidang. Salah satunya adalah bidang industri, kemajuan tersebut berdampak pada persaingan perusahaan-perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang memiliki potensi tinggi untuk menopang kemajuan perusahaannya. SDM (sumber daya manusia) sangat penting perannya dalam sebuah perusahaan, merekalah penentu segalanya. Mereka sebagai penyumbang ide, pikiran, kreatifitas, juga sebagai sumber inovasi bagi perusahaan. Hal itulah yang dapat membawa perusahaan semakin unggul dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

SDM (sumber daya manusia) merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu SDM (sumber daya manusia) harus dikelola dengan baik, agar tujuan perusahaan yang efektif dan efisien dapat tercapai (M.T.E. Hariandja, 2002). Mempunyai SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas merupakan kekayaan (aset) yang tak ternilai bagi suatu perusahaan. Dapat dikatakan berkualitas tentunya mereka yang memenuhi dua unsur, yaitu daya pikir dan daya fisik.

Sumber daya manusia berperan penting dalam semua kegiatan perusahaan. Adanya alat-alat canggih yang memenuhi ruang produksi dalam

perusahaan tidak dapat menggantikan SDM (sumber daya manusia), alat tersebut tidak akan berarti apa-apa tanpa adanya sumber daya manusia. Salah satu hal terpenting dalam pemilihan SDM (sumber daya manusia) selain dilihat dari daya pikir dan daya fisik adalah tentang komitmen yang dimiliki. Berbagai industri selalu mempertanyakan sebesar apa komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya tiap kali perekrutan karyawan dilakukan. Hal ini memang penting untuk dilakukan, karena akan sia-sia bagi suatu perusahaan yang memiliki karyawan berkualitas namun tidak pada komitmen-nya.

Antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya memiliki tingkat komitmen yang berbeda dan juga dapat berubah. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen tinggi bisa berubah menjadi rendah jika tidak mendapat kepuasan dalam pekerjaannya. Selain dari diri karyawan itu sendiri, komitmen juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal tempat karyawan bekerja, jadi sudah sepatutnya setiap organisasi dapat menjaga loyalitas serta komitmen mereka agar karyawan tetap bertahan dalam organisasi yang mereka dirikan, mengingat pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan.

Komitmen organisasi adalah bersedianya seorang karyawan untuk terlibat dalam suatu organisasi serta mempunyai keinginan untuk tetap menjadi anggotanya, karyawan mempunyai sikap setia dan bersedia untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg & Baron, 2003). Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai

refleksi dari karyawan atas perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi (Robbins, 1989). Karyawan yang memiliki komitmen dalam berorganisasi juga dapat mengidentifikasikan dirinya terhadap tujuan dan harapan organisasi, serta berusaha menjaga keanggotaan dan mewujudkan tujuan organisasi tersebut (Steers & Porter, 1983).

Komitmen organisasi dipengaruhi kuat oleh sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan kepuasan bagi dirinya. Untuk menjaga komitmen karyawan, perusahaan harus sebisa mungkin membuat mereka nyaman dengan lingkungan kerjanya. Pemberian apresiasi, promosi jabatan, hubungan kerja yang baik antar karyawan dan atasan, pendapatan yang baik, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, hal-hal tersebut harus benar-benar diperhatikan oleh perusahaan. Nur Indriantoro (1992), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, hasil tersebut juga konsisten dengan penelitian sebelumnya. Artinya semakin besar kepercayaan karyawan bahwa mereka akan diberikan pemuasan keinginan dan pemberian fasilitas yang layak oleh perusahaan, maka sebagai timbal balik mereka akan setia dan mengabdikan dirinya untuk perusahaan tempat mereka bekerja, dan begitupun sebaliknya.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan sangat menguntungkan bagi perusahaan. Hal tersebut dapat membantu meminimalisir pengeluaran biaya kegiatan operasional, selain itu karyawan

dengan komitmen organisasi tinggi akan berusaha menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi yang dimilikinya mereka tidak akan lari dari permasalahan dalam artian mereka tidak mudah memutuskan untuk mengeluarkan diri. Semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula keinginan mereka untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada.

Salah satu bentuk tindakan yang mencerminkan rendahnya komitmen karyawan adalah bentuk perlawanan atau pembangkangan, yang berupa aksi mogok kerja, dan serendah-rendahnya komitmen adalah ketika karyawan mengundurkan diri dari organisasi tersebut. Untuk itu pengelola organisasi harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja karyawan mereka agar komitmen karyawan tetap terjaga. Kepuasan kerja selalu mendapat perhatian dari berbagai kalangan karena hal itu dapat mempengaruhi efektivitas organisasi. Ketika kepuasan kerja tidak terpenuhi, maka akan menimbulkan kekecewaan kerja yang berdampak pada absensi, pergantian karyawan, serta permasalahan fisik dan mental. Bahkan apabila kepuasan kerja tidak terpenuhi maka akan mengurangi keterlibatan mereka dalam melakukan pekerjaannya, akan terbangun suasana kerja yang negatif, dan akibat-akibat negatif lainnya akan muncul yang mana hal tersebut adalah ciri-ciri dari rendahnya komitmen organisasi seseorang.

Kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan baik fisik maupun psikis yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan

atas perannya di dalam suatu organisasi serta terpenuhinya kebutuhan. Robbins (1996) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Dimana suatu pekerjaan menuntut adanya interaksi yang terjalin, interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan, serta kebijakan organisasi, yang mana hal-hal tersebut harus berjalan dengan baik agar seseorang dapat merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang baik akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, begitupun sebaliknya seseorang akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya ketika mereka tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja juga dapat terjadi ketika apa yang didapatkan sesuai dengan harapan dan yang dijanjikan sesuai dengan kenyataan. Menurut Robbins (1999), kepuasan kerja bersifat individual, oleh karenanya antara individu yang satu dengan individu yang lain mempunyai penilaian tersendiri terhadap kepuasan kerja, bahkan pada lingkungan kerja yang sama sekalipun. Hal ini berkaitan dengan kebutuhan individu yang berbeda-beda serta derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja yang tentunya berbeda pula. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan hidup seseorang, karena sebagian besar waktu mereka dihabiskan di tempat kerja.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, di luar faktor individu. Tidak mendapatkan *feedback* seperti apa yang sudah dibayangkan, supervisi yang dirasa kurang memadai, pujian dari

atasan atas pekerjaan yang telah dikerjakan dengan baik, sedikitnya kesempatan untuk berpartisipasi, bahkan kemampuan mereka tidak dimanfaatkan dengan baik serta mereka sering mengalami kebosanan. Jika dipikir secara logika, ketika karyawan diperlakukan dengan baik, dipahami kemauannya, dilayani dengan baik kebutuhannya, ditampung aspirasinya terutama yang berkaitan dengan pekerjaan, maka secara tidak langsung mereka akan memiliki kesetiaan yang tulus dan berpotensi untuk memberikan yang terbaik terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak pada kondisi kerja yang positif dan dinamis.

Terkadang beberapa perusahaan sudah berusaha semaksimal mungkin untuk memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Tentu hal ini dilakukan dalam rangka menjaga agar mereka mempunyai komitmen yang tinggi dalam organisasi dan tidak sampai kehilangan karyawan. Akan tetapi masih saja beberapa karyawan menunjukkan sikap komitmen yang rendah di dalam organisasi, walaupun kepuasan kerja dirasa sudah tinggi. Fenomena ini terjadi di PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI), perusahaan yang terletak di Jln. Raya Wonoayu No.26, Wonoayu, Gempol, Pasuruan, Jawa Timur ini bergerak dibidang perakitan instalasi kabel mobil (Wiring Harness Manufacture).

PT Jatim Autocomp Indonesia (JAI) merupakan perusahaan penanaman modal asing yang berasal dari Jepang, perusahaan tersebut berdiri sejak tahun 2002 yang fokus bergerak pada bidang perakitan instalasi kabel mobil (*wiring harness*). *Customer* yang selalu menjadi langganan perusahaan ini adalah General Motor (Holden, Chevrolet, Buick, dan GMC) Hino, Dyna, Mazda, dan Honda. PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) adalah salah satu perusahaan bonafit yang berada di kabupaten Pasuruan. Perusahaan tersebut selalu menjadi incaran bagi siswa siswi *fresh graduate* untuk mengabdikan dirinya kepada perusahaan tersebut. Besarnya gaji yang diperoleh menjadi salah satu alasan mereka tergiur untuk menjadi salah satu keluarga besar PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI). Sistem kontrak selama dua tahun terhadap karyawan juga diterapkan di perusahaan ini. Selain itu juga terdapat dua sift di perusahaan tersebut, yakni sift pagi dan sift malam.

Namun fenomena yang terjadi di perusahaan ini adalah beberapa karyawan masih belum mencerminkan adanya komitmen organisasi yang tinggi, mereka belum menggambarkan layaknya seorang karyawan yang mempunyai ciri-ciri komitmen organisasi tinggi. Mereka belum mempunyai perasaan cinta terhadap organisasi, bahkan beberapa karyawan ada yang sampai mengundurkan diri dari perusahaan tersebut.

PT. Jatim Autocomp Indonesia mempunyai kegiatan rutin yang dikhususkan bagi karyawan mereka. Salah satu diantara kegiatan tersebut adalah pengajian, kegiatan ini dilakukan setiap satu bulan sekali, akan tetapi

hal tersebut tidak bersifat wajib, sehingga tidak semua karyawan mengikutinya. Seperti kata salah satu karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) pada saat diwawancara, karyawan tersebut mengatakan bahwa memang ada kegiatan lain selain bekerja di PT. Jatim Autocomp Indonesia, seperti pengajian, remaja kreatif, al-banjari, tetapi karyawan tersebut tidak mengikuti semua kegiatan itu. Alasan yang diberikan adalah, hanya bekerja saja dia sudah merasa lelah apalagi harus mengikuti serangkaian kegiatan tambahan yang diadakan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa ada sikap acuh seorang karyawan terhadap kegiatan-kegiatan yang dibentuk oleh perusahaan. Bukankah orang yang berkomitmen dalam organisasi adalah mereka yang mencintai apapun yang berkaitan dengan organisasinya.

Fenomena tersebut cukup menarik untuk dikaji secara mendalam dan komprehensif melalui penelitian ilmiah untuk mengungkap kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI).

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI)?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI)?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI)?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI).
2. Mengetahui tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI).
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI).

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran penuh mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) serta sebagai bahan acuan dalam penelitian sejenis terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi perusahaan, maupun institusi dan sebagai data dasar perkembangan sistem industri dan organisasi maupun sistem pendidikan guna tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Komitmen Organisasi

##### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

Ketika seseorang setia pada suatu organisasi yang mereka ikuti maka disitulah individu dinyatakan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Menurut Lincoln (2004) komitmen organisasi mencakup anggota, seberapa setiakah anggota terhadap organisasi dan menyangkut kemauan mereka untuk tetap berada di organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah suatu ikatan kejiwaan seseorang terhadap suatu organisasi yang meliputi keterlibatan kerja, kesetiaan, serta merasa percaya terhadap semua nilai-nilai di dalam organisasinya (O'Reilly, 1989).

Seseorang yang mempunyai komitmen organisasi tinggi akan melihat dirinya sebagai anggota yang sejati dalam organisasi. Mereka tidak akan mengeluhkan apapun ketika permasalahan menimpa organisasinya, bahkan mereka akan mencari solusi untuk keluar dari permasalahan itu bukan malah lari. Mathin dan Jackshon (2000) mengartikan komitmen sebagai derajat dimana seorang karyawan mempercayai dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan bersedia untuk tidak meninggalkan organisasi tersebut. Selaras dengan pendapat Luthans (2006) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk

berusaha dan bekerja keras sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi, serta menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap individu yang mengidentifikasikan dirinya terhadap tujuan dan harapan yang sesuai dengan organisasi tempat ia bekerja, serta berusaha untuk menjaga kesetiaan dalam keanggotaan yang berguna untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut (Steers dan Porter, 1983). Seseorang yang mempunyai komitmen dalam berorganisasi, dia akan memihak dan memberikan segalanya untuk organisasi tersebut, artinya dia tidak akan membelokkan tujuannya terhadap organisasi lain ketika organisasi yang diikuti sebelumnya mengalami kemunduran atau permasalahan. Robbins (2001) beranggapan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu, serta berniat untuk menjaga keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang dimiliki individu untuk bersedia mengidentifikasikan dirinya terhadap tujuan yang dimiliki organisasi serta berusaha semaksimal mungkin untuk mempertahankan keanggotaannya demi tercapainya tujuan organisasi.

## **2. Manfaat Komitmen Organisasi**

Mempunyai anggota yang berkomitmen organisasi tinggi merupakan hal yang positif bagi setiap organisasi. setiap hal yang positif

akan mendatangkan berbagai manfaat. Menurut Juniarari (2011) menyatakan beberapa manfaat dari komitmen organisasi adalah:

- 1) Ketika karyawan mempunyai komitmen organisasi tinggi maka besar kemungkinan bagi karyawan untuk menunjukkan keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
- 2) Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi berarti karyawan yang mempunyai keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam keanggotaan organisasinya, mereka akan terus berkontribusi dalam organisasi tersebut untuk mnecapai tujuan organisasi.
- 3) Karyawan akan melibatkan diri secara penuh dalam pekerjaannya ketika memiliki komitmen organisasi tinggi. Ketika pekerjaan lancar maka tujuan organisasi akan cepat tercapai, karena pekerjaan merupakan mekanisme kunci dan saluran bagi individu dalam memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **3. Indikator Komitmen Organisasi**

Terkadang memiliki sebuah komitmen organisasi bukan hanya soal perasaan loyalitas yang pasif, akan tetapi seseorang yang mempunyai peran aktif dirinya terhadap organisasi yang mempunyai tujuan bersama. Ada tiga indikator yang menjadi pengaruh komitmen organisasi diantaranya adalah:

- 1) Memiliki kepercayaan serta penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki organisasi

- 2) Adanya kemauan individu untuk mencapai tujuan serta mewujudkan cita-cita organisasi.
- 3) Memiliki kehendak atau kemauan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi yang diikuti.

#### 4. Dimensi Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1991), mengatakan bahwa terdapat tiga bentuk dimensi komitmen organisasi seseorang, yaitu:

##### 1) **Komitmen Afektif** (*affective commitment*)

Komitmen ini mengarah pada hubungan emosional seorang karyawan terhadap organisasi. Karyawan akan mempertahankan pekerjaannya ketika merasa ada keselarasan antara dirinya dengan tujuan dan nilai dalam organisasi, mereka akan terus bekerja ketika dirinya sependapat dengan organisasi. Karyawan yang mempunyai afektif tinggi akan mempertahankan keanggotaannya kerana mereka mendukung penuh tujuan dari organisasinya, mereka juga akan bersedia untuk membantu mencapai tujuan itu.

##### 2) **Komitmen Berkelanjutan** (*continuance commitment*)

Komitmen ini berhubungan dengan seberapa besar keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan adanya perhitungan biaya atau analisis untung dan rugi. Dimana mereka akan bertahan dalam suatu organisasi jika nilai ekonomi yang didapat lebih besar dari pada harus meninggalkan

organisasi tersebut. Pertimbangan-pertimbangan itulah yang menjadikan seorang karyawan akan tetap berada dalam suatu organisasi tertentu. Semakin lama mereka berada di suatu organisasi, maka mereka akan semakin takut untuk kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama dia menjadi anggota.

### 3) **Komitmen Normatif (*normative commitment*)**

Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan yang merasa bahwa dirinya mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap organisasi. Mereka merasa bahwa dirinya harus tetap menjadi anggota organisasi atas tekanan dari orang lain. Semakin dia merespon tentang apa yang dikatakan orang lain bahwa dirinya akan meninggalkan organisasi tersebut, maka dia adalah karyawan yang mempunyai komitmen normatif yang tinggi. Adanya rasa takut tidak mengecewakan atasan dan khawatir rekan kerja yang berpikiran buruk terhadap dirinya karena pengunduran diri.

## 5. **Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Setiap orang mempunyai taraf yang berbeda dalam kepemilikan komitmen organisasi, hal itu dikarenakan setiap orang mempunyai karakteristik yang berbeda. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1990):

### 1) Karakteristik Pribadi Individu

Dalam karakteristik individu ada dua pembagian variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu demografis dan disposisional. Variabel demografis meliputi usia, jenis kelamin (gender), tingkat pendidikan, status pernikahan, serta lamanya waktu individu bekerja di sebuah organisasi.

Sedangkan variabel disposisional diantaranya adalah kepribadian dan nilai yang dimiliki oleh individu dalam organisasi. Variabel disposisional ini memiliki peranan yang lebih kuat dalam hal mempengaruhi komitmen organisasi seseorang, karena hal ini berkaitan dengan perbedaan pengalaman dari setiap anggota organisasi.

### 2) Karakteristik Organisasi

Hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, kebijaksanaan organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan yang telah dibuat tersebut disosialisasikan kepada setiap anggota organisasi.

### 3) Pengalaman Organisasi

Pengalaman organisasi adalah hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan seorang anggota organisasi serta motivasi mereka selama berada dalam organisasi tersebut. Selain itu berkaitan juga dengan

peran anggota di dalam organisasi dan ketertarikan anggota organisasi dengan pemimpin atau supervisornya.

## 6. Cara Membangun Komitmen Organisasi

Ketika seseorang tidak mempunyai komitmen dalam berorganisasi maka tidak menutup kemungkinan untuk menumbuhkannya. Menurut Gary Dessler (2008) ada beberapa cara atau langkah yang dapat dilakukan individu untuk menumbuhkan komitmen terhadap organisasi yaitu sebagai berikut:

### 1) *Make it Charismatic*

Langkah ini adalah menjadikan setiap visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang kharismatik. Artinya dijadikan sebagai suatu pijakan individu dalam berperilaku, bertindak maupun bersikap.

### 2) *Build the Tradition*

Hal apapun yang baik yang berada di dalam organisasi dijadikan sebagai tradisi yang dipelihara dan berkelanjutan, serta dijaga dan dijalankan oleh generasi berikutnya.

### 3) *Have Comprehensive Grievance Procedures*

Ketika mendapat masukan atau komplain dari pihak luar (eksternal) maupun internal organisasi, maka sebisa mungkin organisasi dapat memberikan solusi atau prosedur penyelesaian masalah secara menyeluruh.

## B. Kepuasan Kerja

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai respon umum para pekerja yang ditampilkan melalui perilaku atas hasil persepsi mereka mengenai hal-hal yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau tidak senang (*favorable or infavorable*) individu yang berkaitan dengan pekerjaan (Davis & Newstrom, 2001). Ketika seorang karyawan merasakan kesenangan dalam bekerja, menanggapi segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan dengan positif, maka bisa dikatakan orang tersebut mengalami kepuasan kerja. Menurut Strauss & Sayles (2001) kepuasan kerja juga sangat penting sebagai aktualisasi, karena jika karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja, mereka juga tidak bisa mencapai kematangan psikologis, yang pada akhirnya akan menimbulkan frustrasi.

Kepuasan kerja juga dapat terjadi ketika apa yang diperoleh karyawan sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan atas perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang seharusnya mereka yakini akan diterima, Robbins (2003). Ketika seorang karyawan sudah menentukan standart kepuasannya walaupun setiap orang mempunyai standar yang berbeda-beda, maka ketika perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai atau bahkan lebih dengan standar yang mereka

miliki, disitulah kepuasan kerja akan terwujud. S. P. Hasibuan (2001), mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pada seorang karyawan yang senang dan mencintai pekerjaannya. Perasaan senang dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinannya, prestasi yang mereka capai dalam kerja, menghadapi masalah pekerjaan dengan positif, yang mana hal tersebut dapat dinikmati di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah persepsi seorang karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang mereka kerjakan dapat memberikan nilai yang dianggap penting (Luthans, 2006). Ketika pekerjaan tersebut dapat memberikan hal-hal yang dianggap penting oleh karyawan, seperti pendapatan yang berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan, penghargaan dari atasan yang dapat berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan psikologis, maka seorang karyawan akan merasakan kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan pendapat (Robert Hopped N, 2001) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari para pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya, baik kebutuhan secara fisik maupun kebutuhan psikologis.

Ismail & Razak (2016) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam penelitiannya Ismail & Razak membagi kepuasan kerja menjadi dua, *intrinsic satisfaction* dan *extrinsic satisfaction*. *intrinsic satisfaction* adalah

kepuasan karyawan yang diperoleh dari faktor internal, seperti faktor motivasi (kebutuhan untuk diakui keberadaannya, prestasi, adanya kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas, kemajuan serta tanggung jawab). Adapun *extrinsic satisfaction* adalah kepuasan kerja yang berasal dari faktor kompensasi, hubungan interpersonal, supervisi, kebijakan dan administrasi, kesehatan dan keselamatan, kesempatan untuk terus tumbuh, dan integritas sosial.

## 2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (1992) beberapa teori kepuasan kerja diantaranya:

### 1) *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. *Two factor theory* atau biasa disebut dengan teori dua faktor adalah, teori yang memisahkan situasi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaan menjadi dua faktor, yaitu faktor yang membuat seseorang merasa puas dan faktor yang membuat seseorang merasa tidak puas dalam pekerjaan (*dissatisfiers-satisfiers*).

*Satisfiers* adalah sesuatu yang dapat dikatakan sebagai sumber kepuasan kerja, diantaranya adalah: tanggung jawab, penghargaan, promosi, prestasi, dan pekerjaan itu sendiri. Dengan adanya faktor-faktor diatas maka kepuasan kerja akan timbul, akan tetapi ketika tidak

ada faktor tersebut juga tidak selalu dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja.

*Dissatisfiers* adalah sekumpulan faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang meliputi: kondisi kerja, gaji, teman kerja, penyelia, kebijakan administrasi, serta keamanan. Ketika faktor-faktor di atas dijalankan dengan baik atau terpenuhi secara utuh, maka ketidakpuasan bekerja akan berkurang bahkan menghilang, akan tetapi juga tidak dapat menimbulkan kepuasan, karena hal-hal tersebut bukanlah faktor kepuasan kerja.

## 2) *Value Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Menurut Locke, kepuasan terhadap suatu pekerjaan tergantung pada dua faktor atau dua nilai (*values*), yaitu (1) seberapa pentingkah pekerjaan tersebut untuk dirinya, (2) perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang didapatkan dalam kenyataannya.

Akan terjadi *discrepancy* negatif ketika apa yang diperoleh lebih kecil dibandingkan dengan apa yang diharapkan. *Discrepancy* negatif dapat menimbulkan ketidakpuasan, misal pada gaji. *Discrepancy* positif berarti apa yang didapatkan lebih besar dari apa yang diharapkan. Namun *discrepancy* positif juga dapat menimbulkan ketidakpuasan ketika *valuenya* tidak penting, misal banjir kontak dengan pelanggan yang tidak diharapkan.

Locke mengatakan bahwa perasaan puas dan tidak puas adalah suatu hal yang bersifat pribadi. Perasaan tersebut akan muncul tergantung dari diri individu dalam mempersepsikan ketidaksesuaian pertentangan antara keinginan-keinginan dan hasil yang telah dicapainya. Pemindahan individu dari tempat kerja yang sempit ke ruangan kerja yang luas akan mendatangkan kepuasan kerja baginya, namun tidak pada individu yang menderita “fobia” pada tempat kerja yang luas, rasa *nervous* akan dirasakan individu tersebut.

### 3) *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Adanya teori ini didasarkan atas asumsi bahwa orang-orang berkeinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. As’ad (2004) mengatakan bahwa seseorang merasa puas atau tidak dalam pekerjaannya tergantung pada apakah mereka merasakan keadilan (*equity*) atau tidak dalam situasi tertentu.

Ada empat ukuran yang digunakan dalam teori ini. (1) individu yang merasa diperlakukan adil atau tidak adil. (2) perbandingan dengan orang lain, yaitu sekelompok orang yang digunakan individu sebagai pembanding rasio masukan atau perolehan. (3) masukan (*input*), karakteristik individu yang dibawa ke pekerjaan seperti pengalaman dan keahlian, atau karakteristik bawaan seperti umur, jenis kelamin, dan ras. (4) perolehan (*outcome*), apa yang telah

diperoleh individu dari pekerjaannya seperti upah, tunjangan dan penghargaan.

### **3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu respon afektif atau emosional dari berbagai aspek kerja, kepuasan kerja tidak dapat dilihat dari satu sisi aspek saja, melainkan banyak aspek yang dapat mempengaruhinya. Ada 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan pendapat Glimer (1966), diantaranya adalah:

- 1) Kesempatan untuk maju, seseorang akan merasakan ketidakpuasan kerja ketika mereka tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensinya, tidak memperoleh pengalaman selama bekerja, serta tidak adanya peningkatan kemampuan.
- 2) Keamanan kerja, perusahaan sudah seharusnya memberikan perlindungan terhadap para karyawannya, adanya jamsostek termasuk salah satu bentuk nyata kepedulian perusahaan atas pekerjaannya. Keadaan lingkungan kerja yang aman dapat mempengaruhi perasaan karyawan selama proses kerja berlangsung, ketika mereka merasa aman, hal ini akan memberikan kepuasan dalam bekerja.
- 3) Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah Gaji/pendapatan, pendapatan seperti menjadi faktor utama penentu seorang karyawan bisa merasakan kepuasan kerja atau

tidak. Tidak dapat dipungkiri bahwa tujuan utama seorang karyawan dalam bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan yang nantinya mereka gunakan untuk memenuhi kebutuhan. Namun gaji lebih sering menyebabkan ketidakpuasan, karena orang tidak akan merasakan puas dengan berapapun jumlah uang yang diterimanya.

- 4) Perusahaan dan Manajemen, ketika perusahaan mempunyai manajemen yang baik, dalam artian mereka mampu dalam memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, maka kepuasan kerja dapat dicapai oleh karyawan.
- 5) Pengawasan (supervise), bagi seorang karyawan supervisor dianggap sebagai orang yang berhak dijadikan panutan atau atasan, adanya supervisi yang buruk dapat berakibat pada absensi kerja dan *turnover* (pengunduran diri) oleh karyawan.
- 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan, beberapa pekerjaan terkadang mensyaratkan keterampilan dan bakat tertentu, seperti yang diketahui bakat dan keterampilan setiap orang tidak sama. Dirasa sulit atau tidaknya pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 7) Kondisi kerja, adalah lingkungan tempat karyawan bekerja, hal ini dapat berkaitan dengan kebersihan tempat kerja, luas tidaknya tempat kerja, adanya pencahayaan, ventilasi yang cukup, tersedianya kantin, dan tidak kalah penting tempat parkir bagi para

karyawan. Walaupun sepertinya tidak begitu berpengaruh, namun hal ini menjadi salah satu faktor yang dapat menjadikan karyawan merasakan kepuasan kerja.

- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan
- 9) Komunikasi, diciptakannya manusia sebagai makhluk sosial tidak lain tujuannya adalah untuk saling berinteraksi satu sama lain. Komunikasi sangat penting dilakukan, baik antar karyawan maupun dengan atasan. Dengan adanya komunikasi maka secara tidak langsung dapat mempererat hubungan. Pihak atasan yang mau menerima segala keluhan para karyawan, memahami keinginannya, menjadi pendengar yang baik atas saran yang diberikan, menghargai pendapatnya, maka hal ini dapat menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas, perusahaan tentunya harus memberikan fasilitas yang baik untuk karyawan yang bekerja untuknya. Rumah sakit, perizinan, pemberian waktu cuti, adanya dana pensiun, atau bahkan perumahan sekalipun, yang mana hal-hal tersebut sudah menjadi standar suatu jabatan, dan jika itu semua terpenuhi maka akan menimbulkan rasa puas, As'ad (2004).

#### **4. Dimensi Kepuasan Kerja**

Terdapat beberapa aspek yang menjadi penyebab seseorang mengalami kepuasan kerja. Aspek-aspek tersebut bisa berperan sebagai

pemuas kerja bagi sebagian orang namun tidak pada semua orang. Setiap orang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda tergantung pada sistem nilai yang berlaku dalam dirinya, hal ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan, maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Beberapa aspek kepuasan kerja adalah:

### 1) **Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri**

Terkadang pekerjaan yang dilakukan tiap karyawan sama, akan tetapi tidak semua orang bisa menyukainya. Penerimaan tingkat kepuasan pekerjaan pada setiap karyawan juga berbeda, karyawan akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan ketika memenuhi hal-hal berikut:

- a. Pekerjaan yang dilakukan dianggap sebagai hal yang penting dan mendatangkan manfaat baginya.
- b. Karyawan menyadari tentang tugas dan tanggung jawabnya atas hasil pekerjaan yang telah mereka kerjakan.
- c. Karyawan mampu memastikan bahwa hasil dari pekerjaan yang dilakukan mampu mencapai nilai kepuasan.

Sebuah pekerjaan dapat menjadi faktor pemenuhan rasa puas dalam bekerja. Karyawan akan melakukan pekerjaan dengan rasa senang ketika pekerjaan tersebut dapat memberikan *feedback* sesuai dengan apa yang

mereka harapkan, ketika pekerjaan tersebut dapat memberikan kesempatan baginya dalam mengembangkan kemampuan dan kecakapannya.

## **2) Kepuasan Terhadap Pemberian Gaji**

Pemberian gaji yang besar memang belum tentu dapat membuat mereka puas dalam hal penggajian, karena semua manusia tidak akan merasa puas dengan seberapa banyak uang. Akan tetapi kepuasan terhadap pemberian gaji tidak hanya berkisar soal besarnya nominal, melainkan lebih pada kepuasan seorang karyawan terhadap peng-administrasian penggajian. Adanya berbagai macam tunjangan kerja serta kenaikan gaji.

## **3) Kepuasan Terhadap Promosi**

Promosi adalah pemberian imbalan oleh perusahaan atas prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Promosi termasuk salah satu jenis penghargaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

## **4) Kepuasan Terhadap Atasan**

Kepuasan terhadap atasan yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, komunikasi yang terjalin dengan baik, menerima pendapat dan saran dari bawahan, hal ini juga dapat menjadi pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja.

## 5) Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik antar karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Apalagi jika sesama karyawan memiliki kesamaan baik dalam sifat maupun cara bekerja, hal ini semakin membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

## 5. Dampak Kepuasan Kerja

Dampak kepuasan kerja adalah perilaku karyawan yang ditunjukkan akibat dari mendapat kepuasan kerja. Menurut Robbins (2007) ada beberapa dampak dari kepuasan kerja, diantaranya adalah:

### 1) Dampak Terhadap Produktivitas

Ketika karyawan merasakan adanya kepuasan kerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan dengan perasaan yang bahagia. Karyawan yang bahagia dan merasakan puas terhadap pekerjaannya besar kemungkinan untuk menjadi karyawan yang produktif. Perusahaan yang memiliki karyawan puas terhadap pekerjaan akan menjadi lebih efektif dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki sedikit karyawan yang puas terhadap pekerjaan.

### 2) Dampak Terhadap Kepuasan Konsumen

Ketika karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumennya. Secara otomatis ketika karyawan puas makan

kepuasan konsumen juga ikut meningkat. Dalam hal pelayanan organisasi, ketika ada retensi dan pembelotan pelanggan, maka satu hal yang pasti, hal tersebut sangat tergantung pada bagaimana pelayanan yang diberikan karyawan terhadap konsumen. Karyawan yang merasa puas akan bersikap lebih ramah, bersahabat, serta responsive dalam menghadapi pelanggan atau konsumen.

### **3) Dampak Terhadap Kepuasan Hidup**

Kepuasan kerja memiliki korelasi positif yang cukup kuat terhadap kepuasan hidup seseorang secara keseluruhan. Ketika seseorang merasa atau berpikir tentang suatu pekerjaan maka seseorang cenderung untuk mempengaruhi bagaimana seseorang merasa atau berpikir lebih luas (Parker, 2007).

### **4) Dampak Terhadap Absensi**

Ketidakpuasan pekerja dapat diungkapkan lewat beberapa hal, misalnya: sering mengeluh, melakukan absensi, tidak disiplin, mencuri properti milik perusahaan, menjadi tidak patuh terhadap peraturan perusahaan, atau bahkan lari dari tanggung jawab. Ketika kepuasan kerja terpenuhi maka hal-hal tersebut dapat dihindari.

### **5) Dampak Terhadap *Turnover***

Keluarnya pekerja dari perusahaan besar kemungkinan terjadi karena faktor ketidakpuasan kerja. Ketika tidak ada kepuasan kerja

maka dapat mengakibatkan semakin tingginya *turnover* pada perusahaan.

## 6. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Menurut Robbins dan Judge ada 4 respon karyawan ketika mereka merasakan ketidakpuasan kerja, yang terbagi menjadi dua dimensi; konstruktif/ destruktif dan aktif/ pasif, diantaranya adalah:

### 1) Keluar (*Exit*)

Ketidakpuasan pekerja dapat dilihat ketika mereka meninggalkan organisasi dan mencari posisi baru atas organisasi lain. Dengan maksud mereka mengundurkan diri dari perusahaan

### 2) Menyatakan Pendapat (*Voice*)

Tidak selamanya karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja meninggalkan perusahaan. Karyawan akan memperbaiki diri, meminta saran dan mencoba mendiskusikan masalah yang sedang dihadapi antara dirinya dengan atasannya serta aktifitas perserikatan lainnya. Hal ini merupakan ungkapan ketidakpuasan karyawan dengan cara aktif dan konstruktif.

### 3) Kesetiaan (*Loyalty*)

Ada beberapa karyawan yang memberikan respon ketidakpuasan hanya dengan diam sembari menunggu suasana dan kondisi perusahaan mereka membaik. Karyawan yang seperti ini disebut karyawan pasif.

#### **4) Mengabaikan (Neglect)**

Adapun karyawan yang hanya membiarkan ketidakpuasan kerja yang sedang dirasakan, sehingga membuat keadaan perusahaan semakin memburuk. Akibatnya terjadi kemangkiran serta masalah dan hambatan-hambatan yang semakin meningkat.

### **7. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan**

Ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan maka hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan. Tidak adanya motivasi untuk berinovasi serta menurunkan profit perusahaan. Maka sudah sewajarnya atasan atau pemilik perusahaan menjaga dengan betul kepuasan kerja para karyawannya. Berikut beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan:

#### **1) Menjadi Pendengar Yang Baik**

Sebuah hal sederhana yang bisa dilakukan atasan namun dapat memberikan dampak yang sangat besar. Karyawan akan merasa dihargai ketika keluhannya didengarkan, pendapatnya diterima, dan sarannya dipertimbangkan. Karyawan akan mencurahkan segala kesulitannya dalam bekerja, dan pemberian solusi terhadap permasalahan tersebut akan semakin baik jika dilakukan, karena dapat meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan.

## 2) Menjadikan Kesehatan Sebagai Prioritas

Memberikan waktu istirahat yang cukup ketika kondisi karyawan memang dirasa kurang baik. Dan memberikan perizinan yang layak ketika karyawan memang sedang sakit. Karena ketika badan tidak sehat akan mengganggu produktifitas kerja yang juga berpengaruh pada kinerja perusahaan.

## 3) Memberikan Penghargaan (*Reward*)

Ketika berbicara tentang penghargaan maka tidak melulu tentang pemberian gaji atau kenaikan jabatan. Memberikan tambahan jatah cuti atau mengadakan liburan bersama tim kerja juga bisa dikatakan sebagai penghargaan. Hal ini penting dilakukan karena dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam kinerjanya. Pemberian pujian terhadap karyawan saat mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik serta mengucapkan terimakasih.

## 4) Memberikan Tantangan

Ketika perusahaan mempunyai banyak karyawan, maka tidak ada salahnya hal ini untuk dilakukan. Atasan dapat membagi karyawan menjadi beberapa tim dan melakukan kompetisi untuk mengerjakan sebuah proyek. Cara ini dapat memberikan keuntungan berganda bagi perusahaan karena adanya motivasi tinggi dari pekerja dan proyek selesai tepat waktu.

## C. Kajian Empiris

### 1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki peranan penting untuk dijadikan sebagai dasar pijakan dalam menyusun sebuah penelitian. Kegunaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya terkait apa yang akan kita teliti nantinya. Dalam hal ini, peneliti akan memaparkan 3 penelitian terdahulu yang relevan dengan topik tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI)

Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado yang diteliti oleh Anggi Wulan Lestari. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dan merupakan penelitian populasi, karena jumlah populasi kurang dari 100. Dengan jumlah sampel sebanyak 39 orang, dan skala pengukuran menggunakan dimensi dari Luthans yang mana hal ini sama dengan skala pengukuran yang akan peneliti gunakan, penelitian ini juga menggunakan indikator komitmen organisasi dari Allen Mayyer. Dengan hasil terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini terletak pada jenis perusahaan, penelitian ini bergerak pada bidang jasa, namun penelitian yang akan dilakukan adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur/pabrik.

Penelitian lainnya memaparkan tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang), penelitian yang dilakukan oleh Firmananda Utama Akbar, Djamhur Hamid, Mochammad Djudi. Penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan, perbedaan tersebut terletak pada variabel penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti, satu variabel bebas (kepuasan kerja) dan dua variabel terikat (komitmen organisasional dan kinerja karyawan). Perbedaan lainnya juga terdapat pada teknik pengambilan sampel, dengan menggunakan *propotional random sampling* sehingga diperoleh 75 sampel dari 298 populasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Hasil dari penelitian tersebut adalah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, serta kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Intan Ayu Ningkiswari dan Ratna Dwi Wulandari, dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. Sebanyak 62 orang dijadikan sebagai

sampel, dengan teknik pengambilan sampel sama dengan yang akan digunakan peneliti nantinya, yaitu *simple random sampling*. Skala pengukuran kepuasan kerja sama dengan yang akan peneliti gunakan, penelitian ini menggunakan lima dimensi milik Luthans, yaitu gaji, promosi, atasan, rekan kerja, serta pekerjaan itu sendiri. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Ratu Gera Wita Usa Kartika melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT HelloMotion Korpora Indonesia. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 61 orang, menggunakan skala pengukuran OCS untuk komitmen organisasional serta skala JDI untuk kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan analisis regresi, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi, begitu juga sebaliknya.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti   | Judul Penelitian  | Metode  | Hasil   |
|----|--|---|---|---|
| 1  | Anggi Wulan Lestari                                    | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado | Kuantitatif   | Hasil penelitian pengujian hipotesis menyatakan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka diperoleh hasil terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional secara signifikan. Semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka komitmen organisasi akan semakin meningkat. |
| 2  | Firmananda Utama Akbar, Djamhur Hamid, Mochammad Djudi | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan  | Penelitian penjelasan ( <i>explanatory research</i> ) dengan pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif | Hasil analisis jalur <i>path</i> menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien sebesar 0,535 dan nilai signifikan 0,000 $\leq 0,05$ . Pengaruh kepuasan kerja juga   |

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
|   |   | Tetap PG<br>Kebon Agung<br>Malang)  |   | signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen organisasional juga berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan.   |
| 3 | Intan Ayu Ningkiswari dan Ratna Dwi Wulandari | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya | Observasional analitik dengan rancang bangun <i>cross sectional</i> | Hasil uji menunjukkan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai signifikansi sebesar 0,02. Keempat faktor kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, atasan, sifat pekerjaan, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, hanya faktor rekan kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. |
| 4 | Ratu Gera Wita Usa Kartika                    | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komiten  | Kuantitatif   | Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen   |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  | Organisasional<br>Pada Karyawan<br>PT<br>HelloMotion<br>Korpora<br>Indonesia |  | organisasi, namun<br>pengaruh tersebut rendah.<br>Hal tersebut<br>menunjukkan adanya<br>faktor lain yang juga<br>mempengaruhi komitmen<br>organisasi. dan faktor<br>yang memungkinkan<br>adalah karakteristik dari<br>pekerjaan serta<br>kompensasi. |
|--|--|--|--|--|

#### D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu kemauan dan kemampuan individu untuk berusaha menyelaraskan perilaku pribadinya terhadap kebutuhan, prioritas, serta tujuan yang dimiliki oleh organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi serta mengidentifikasikan dirinya terhadap nilai dan tujuan yang dimiliki organisasi tersebut. Komitmen bukan hanya dilihat dari loyalitas yang pasif namun bagaimana individu tersebut dapat berperan aktif dan benar-benar melibatkan dirinya terhadap organisasi sehingga keberhasilan organisasi dapat tercapai (Steers dan Porter, 1983). Ketika individu mempunyai komitmen organisasi tinggi maka akan

mempertahankan keanggotaannya dan terlibat secara penuh dalam pekerjaannya.

Komitmen organisasi sangat penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan dalam sebuah perusahaan, dengan adanya komitmen maka mereka akan merasa bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Ketika pekerjaan dilakukan dengan baik maka dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan karena hal itu dapat menjadi kunci utama keberhasilan suatu perusahaan. Apabila seorang karyawan tidak memiliki komitmen, maka tujuan dari perusahaan akan sulit untuk tercapai. Karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja secara optimal dan tidak mudah menyerah ketika mendapatkan kesulitan bahkan tertimpa masalah.

Komitmen organisasi mempunyai kadar yang berbeda pada setiap masing-masing individu. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah karakteristik pribadi individu, karena masing-masing orang mempunyai karakter yang berbeda-beda. Disisi lain kebutuhan setiap orang juga berbeda, serta keinginan yang dimiliki setiap orang juga bermacam-macam, hal inilah yang membuat komitmen organisasi juga berbeda pada setiap orang. Selain itu pengalaman kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi individu, karyawan yang sudah lama bekerja dengan karyawan yang masih baru bekerja akan berbeda tingkat organisasinya.

Komitmen organisasi terbentuk melalui tahapan-tahapan. Adapaun tahapan awal seorang karyawan mempunyai komitmen organisasi adalah harapan-harapan yang sudah terangan dalam diri individu terhadap apa yang dikerjakan nantinya, ketika seorang karyawan merasakan adanya keselarasan dengan pekerjaannya, maka disinilah akan terbentuk komitmen organisasi tahap awal. Setelah komitmen organisasi tahap awal terbentuk maka komitmen organisasi tahap kedua akan terjadi ketika pengalaman kerja yang ia lakukan tidak muncul adanya kendala atau permasalahan, individu merasakan kenyamanan terhadap pekerjaannya, bagaimana organisasi tersebut menerapkan sistem gaji, bagaimana gaya kepemimpinan supervisinya, serta adanya interaksi yang baik antar karyawan maupun atasan. Faktor-faktor inilah yang mampu membentuk komitmen organisasi seseorang pada tahap dua.

Komitmen pada tahap selanjutnya bisa dikatakan sebagai komitmen selama bekerja. Ketika individu mempunyai komitmen organisasi dapat dilihat ketika dalam kurun waktu yang lama mereka akan memberikan dan melakukan berbagai macam kontribusi untuk organisasi, seperti melakukan investasi, mobilitas sosial, mobilitas kerja, serta melakukan berbagai macam pengorbanan untuk keberhasilan organisasi tersebut. Pada tahap kedua dalam pembentukan komitmen organisasi telah dibahas beberapa faktor yang mempengaruhinya, ketika faktor-faktor tersebut terpenuhi dengan baik tanpa ada masalah sedikitpun maka komitmen organisasi akan mudah terbentuk.

Faktor-faktor tersebut juga menjadi indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang karyawan akan merasa puas ketika faktor-faktor tersebut terpenuhi dengan baik.

Maka dari itu, untuk menanamkan komitmen organisasi pada seorang karyawan, maka perusahaan harus betul-betul memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja adalah suatu respon dari seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan apakah dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi dirinya. Ketika pekerjaan yang dilakukan dirasa menguntungkan dan dapat memenuhi kebutuhannya maka kepuasan kerja akan terbentuk. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah: gaji, hubungan antar karyawan, pekerjaan itu sendiri, promosi, atasan, fasilitas, dan lain-lain. Ketika faktor-faktor tersebut terpenuhi, maka karyawan akan secara otomatis mengalami kepuasan kerja.

Ketika karyawan merasa puas dalam bekerja maka mereka akan berusaha mempertahankan keanggotaannya di dalam suatu organisasi, karena dirasa tujuan hidupnya sudah tercapai dalam organisasi tersebut. Mereka tidak akan keluar dari organisasi yang diikutinya untuk berpindah ke organisasi lain karena tujuan serta keinginannya sudah tercapai dalam organisasi tersebut. Berbeda saat karyawan tidak mengalami kepuasan kerja, mereka akan mudah untuk melakukan hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan, seperti mogok kerja, demo, absen kerja, bahkan sampai mengundurkan diri. Hal-hal tersebut terjadi karena komitmen organisasi yang rendah. Ketika perusahaan

memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka akan mengurangi *turnover* dan sebagai imbalan karyawan akan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Maka kepuasan kerja sangat berhubungan erat dengan komitmen organisasi, ketika karyawan puas dengan pekerjaannya maka keanggotaannya akan dipertahankan, bertahan dalam sebuah organisasi termasuk salah satu ciri individu yang mempunyai komitmen organisasi. Teori yang membenarkan bahwa ada hubungan antara kedua variabel tersebut adalah teori harapan (*expectancy theory*), teori yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom ini menyatakan bahwa kekuatan atau motivasi seseorang untuk giat dalam bekerja adalah tergantung dari hubungan timbal balik, antara apa yang diharapkan dan dibutuhkan dengan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Hal ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Indrianto (1992), menemukan hasil yang konsisten dan berkorelasi positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Artinya semakin karyawan merasa yakin bahwa suatu organisasi menjamin kepuasannya dalam bekerja, maka sebagai imbalan mereka akan berkomitmen penuh terhadap organisasi tersebut.

Penelitian yang juga mengatakan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh Firmananda Hutama Akbar, Djamhur Hamid, Mochammad Djudi (2016). Yang menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasional dengan koefisien sebesar 0,535 dan nilai signifikan  $0,000 \leq 0,05$ .

### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah suatu praduga sementara dari hasil penelitian. Sekaran (2002) mendefinisikan hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis antara dua variabel penelitian yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H0 : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI)

H1 : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian adalah suatu gambaran atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian yang dilakukan. Menurut jenis datanya, penelitian terbagi menjadi dua yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif (Danim, 2004). Menurut Kasiram (2008) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data berupa angka sebagai bahan untuk menganalisis dan melakukan suatu kajian penelitian.

Penelitian ini dilakukan secara terstruktur dan sistematis untuk mendapatkan jawaban dari fenomena-fenomena yang akan diteliti. Dalam penelitian kali ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang mengolah data-data menjadi sebuah angka (Sugiyono, 2005) dengan pendekatan korelasional. Penelitian kuantitatif tidak mengutamakan kedalaman data, melainkan penekanan analisa pada data numerik yang diolah menggunakan metode statistika. Sedangkan penelitian kuantitatif korelasional adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana dampak variasi suatu faktor berkaitan dengan variasi lain dalam satu faktor atau lebih.

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

Variabel adalah suatu objek yang digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi yang dapat disimpulkan. Variabel penelitian adalah

suatu objek, sifat, nilai atau atribut dari orang, atau kegiatan yang mempunyai berbagai macam variasi antara satu dengan lainnya yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Suharsimi Arikunto (1998) menjelaskan pengertian variabel merupakan suatu objek penelitian atau titik perhatian suatu penelitian yang mana dari variabel tersebut nantinya akan didapatkan nilai dari kesimpulan suatu proses.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen penelitian dalam mengukur suatu variabel. Setelah itu peneliti melakukan analisis untuk mencari hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Maka variabel dalam penelitian ini adalah:

### **1. Variabel Bebas (Independen)**

Menurut Sugiyono (2012) variabel bebas merupakan variabel yang memberikan pengaruh atau menjadi sebab terjadinya perubahan pada variabel terikat. Variabel bebas biasanya dinotasikan dengan simbol X. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X).

### **2. Variabel Terikat (Dependen)**

Variabel terikat dinotasikan dengan simbol Y. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012). Variabel ini biasanya banyak dibahas secara mendetail pada latar belakang penelitian, variabel terikat lebih banyak dibahas dibandingkan dengan variabel bebas, karena

merupakan implikasi dari hasil penelitian. Maka variabel terikat pada penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Y).

### C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah meletakkan suatu variabel dengan cara menetapkan tindakan yang perlu dilakukan untuk mengukur variabel yang ingin diteliti. Definisi operasional digunakan sebagai batasan agar pengertian variabel dapat digambarkan secara jelas. Menurut Saifuddin Azwar (2010) definisi operasional adalah suatu pengertian atau definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Kepuasan Kerja (X) : perasaan dan sikap positif serta negatif seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 1998). Namun dinilai secara umum ketika seseorang merasakan puas dalam bekerja, maka ia akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Sebuah kepuasan mampu memberikan dampak positif baik bagi pekerja maupun bagi sebuah organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja juga dapat mendorong sikap positif dalam bekerja. Adapun dimensi kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2008) diantaranya adalah: penghasilan, teman kerja, atasan, promosi, serta pekerjaan itu sendiri.
2. Komitmen Organisasi (Y) : karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam

sebuah organisasi (Allen & Meyer, 1991). Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dibandingkan dengan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Individu yang mempunyai komitmen organisasi akan memihak dan memberikan apapun untuk kepentingan organisasinya tanpa membelokkan tujuan kepada organisasi lain saat organisasi yang diikuti sebelumnya mengalami permasalahan. Menurut Allen & Meyer (1991) ada tiga dimensi komitmen organisasi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

#### **D. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti melakukan proses penelitian. Dalam hal ini lokasi penelitian dilakukan di PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI). Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perakitan instalasi kabel mobil (Wiring Harness Manufacture), yang terletak di Jln. Raya Wonoayu No.26, Wonoayu, Gempol, Pasuruan, Jawa Timur.

#### **E. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah jumlah seluruh subjek penelitian, menurut Suharsimi Arikunto (2006) populasi diartikan sebagai keseluruhan dari subjek atau objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 140 orang yang menjabat sebagai divisi produksi.

## 2. Sampel

Menurut Sugiono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang dipilih dengan menggunakan metode tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Ketika peneliti tidak dapat mempelajari semua populasi, maka dapat menggunakan sampel. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang ada. Penentuan pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan pernyataan dari Suharsimi Arikunto (2008), apabila populasi penelitian kurang dari 100 maka sebaiknya diambil keseluruhan, sehingga disebut dengan penelitian populasi. Diambil 10-15% dan 20-55% ketika populasi berjumlah besar. Sampel dalam penelitian ini mengambil 50% dari jumlah populasi, sehingga sampel berjumlah 70 orang yang menjabat sebagai divisi produksi.

**Tabel 3.1**  
**Sampel Penelitian**

| Jumlah Karyawan | % Populasi | Jumlah Responden |
|-----------------|------------|------------------|
| 140             | 20%        | 28               |
|                 | 30%        | 42               |
|                 | 50%        | 70               |

### F. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengumpulan sampel adalah cara yang digunakan untuk menentukan sampel yang akan digunakan sebagai subjek penelitian. Teknik

pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel, dengan pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

## **G. Sumber Data**

### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang menjadi sumber utama, atau data yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian. Umi Narimawati (2008), mengatakan bahwa data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dengan karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) serta hasil kuesioner.

### **2. Data Skunder**

Data skunder adalah data yang sifatnya sebagai pelengkap data primer. Sugiono (2008) mendefinisikan data skunder sebagai data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data. Data skunder dalam penelitian ini berupa buku-buku, literatur, jurnal-jurnal penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja serta komitmen organisasi.

## H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden atau subjek penelitian untuk dijawab (Sugiyono, 2005). Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, dimana terdapat beberapa pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan jawaban, subjek harus memilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan atau yang paling mewakili kondisinya saat itu.

Sugiyono (2009) mengatakan, kualitas pengumpulan data bersangkutan dengan ketepatan atau cara yang digunakan seorang peneliti untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa skala psikologi. Syaifuddin Azwar (2008) mendefinisikan skala adalah seperangkat pernyataan yang disusun untuk mengungkap suatu atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tertentu. Skala psikologi dipandang sebagai alat ukur yang memiliki karakteristik khusus, skala psikologi cenderung digunakan untuk mengukur aspek afektif daripada kognitif, dalam skala psikologi juga terdapat banyak item yang berkenaan dengan atribut yang akan diukur. Semua jawaban dari respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban yang benar maupun salah, tetapi semua

jawaban dianggap benar selama jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya (Azwar, 2005).

Bentuk skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat individu maupun kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial (Sugiyono, 2010). Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, dan indikator inilah yang nantinya akan dijadikan sebagai tolak ukur dalam penyusunan aitem-aitem pertanyaan. Skala likert yang digunakan adalah skala psikologi yang ingin diungkap (*favourable*) dan skala yang tidak mendukung pernyataan psikologi untuk diungkap (*unfavourable*). Dengan alternatif jawaban yang diberikan yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Untuk pertanyaan *favourable* pemberian skor 4 jika dijawab SS (sangat sesuai), skor 3 untuk jawaban S (sesuai), diberikan skor 2 jika menjawab TS (tidak sesuai), dan skor 1 jika dijawab STS (sangat tidak sesuai). Sedangkan untuk pertanyaan *unfavourable*, jawaban STS (sangat tidak sesuai) akan diberikan skor sebanyak 4, skor 3 jika menjawab TS (tidak sesuai), skor 2 untuk jawaban S (sesuai), dan pemberian skor 1 untuk jawaban SS (sesuai).

**Tabel 3.2**  
**Skor Skala Likert**

| <b>Jawaban</b>            | <b>Skor <i>Favourable</i></b> | <b>Skor <i>Unfavourable</i></b> |
|---------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Sangat Sesuai (SS)        | 4                             | 1                               |
| Sesuai (S)                | 3                             | 2                               |
| Tidak Sesuai (TS)         | 2                             | 3                               |
| Sangat Tidak Sesuai (STS) | 1                             | 4                               |

### 1. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Skala kepuasan kerja ini dibuat berdasarkan alat pengukuran kepuasan kerja *Job Descriptive Index* (JDI), yang diadaptasi dari jurnal *Job Satisfaction And Sociodemographic Factors Affecting Garbage Workers' Quality Of Life In Antakya (Antioch), Turkey* (Savas 2012).

*Job Descriptive Index* (JDI) adalah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja yang dikembangkan pada tahun 1969 oleh Smith, Kendall, dan Hullin. Yang kemudian diterjemahkan dan dikutip oleh Ratu Gera Wita Usa Kartika dalam skripsinya (2012), dengan lima dimensi yang diukur adalah sebagai berikut: (1) pekerjaan, (2) gaji, (3) promosi, (4) supervisor/atasan, (5) rekan kerja.

**Tabel 3.3**  
**Blueprint Skala Kepuasan Kerja**

| Variabel       | Aspek       | Indikator  | Favo  | Unfavo | Jumlah Item |
|----------------|-------------|--|-------|--------|-------------|
| Kepuasan Kerja | Pekerjaan   | Pekerjaan bersifat menarik   | 1     | 2      | 2           |
|                |             | Pekerjaan bersifat menantang   | 3     | 4      | 2           |
|                | Gaji        | Gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidup                         | 5     |        | 1           |
|                |             | Sesuai dengan beban kerja  | 6     |        | 1           |
|                |             | Sesuai harapan   | 7     | 8      | 2           |
|                |             | Sistem gaji yang sesuai  | 9     | 10     | 2           |
|                | Promosi     | Promosi secara adil  | 11    | 12     | 2           |
|                |             | Kesempatan dalam memperluas kemampuan yang dimiliki                        | 13    |        | 1           |
|                | Atasan      | Adanya perhatian yang diberikan atasan kepada bawahan                      | 14,15 | 16     | 3           |
|                |             | Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan                             | 17,18 | 19     | 3           |
|                |             | Pemberian kepercayaan oleh atasan dalam pengambilan keputusan              | 20    | 21     | 2           |
|                | Rekan Kerja | Menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja                              | 22    | 23     | 2           |
|                |             | Adanya kerjasama yang baik antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan | 24,25 | 26     | 3           |
|                |             | Adanya dukungan dari rekan kerja   |       | 27     | 1           |
|                |             | Suasana menyenangkan di lingkungan kerja                                   | 28    |        | 1           |
|                | JUMLAH      |  |       | 17     | 11          |

## 2. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi dibuat sebagai tujuan untuk mengukur tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan. Skala ini

disusun berdasarkan indikator komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1991) yang dikutip oleh Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog dalam disertasinya (2017), dengan 3 dimensi yang diukur yakni sebagai berikut: (1) komitmen afektif, (2) komitmen berkelanjutan, (3) komitmen normatif.

**Tabel 3.4**  
**Blueprint Skala Komitmen Organisasi**

| Variabel            | Dimensi                | Indikator   | Favo           | Unfavo   | Jumlah Item |
|---------------------|------------------------|---|----------------|----------|-------------|
| Komitmen Organisasi | Komitmen Afektif       | Menghabiskan waktunya untuk organisasi                    | 1              | 2        | 2           |
|                     |                        | Menjadi bagian dari keluarga besar organisasi             |                | 3        | 1           |
|                     |                        | Kelekatan emosional terhadap organisasi                   | 4, 5           | 6        | 3           |
|                     | Komitmen Berkelanjutan | Mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi            | 7, 8, 9        | 10       | 4           |
|                     |                        | Memperhitungkan keuntungan dalam organisasi               | 11, 12, 13, 14 |          | 4           |
|                     |                        | Perasaan tidak nyaman meninggalkan organisasi             | 15             |          | 1           |
|                     | Komitmen Normatif      | Kesadaran diri terhadap nilai-nilai organisasi            | 16             |          | 1           |
|                     |                        | Adanya tanggung jawab terhadap organisasi dan rekan kerja | 17             |          | 1           |
|                     |                        | Kewajiban moral untuk menjaga hubungan dengan organisasi  | 18             |          | 1           |
| <b>JUMLAH</b>       |                        |   | <b>14</b>      | <b>4</b> | <b>18</b>   |

## I. Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh melalui kuesioner dikatakan valid dan reliabel, maka perlu dilakukan adanya uji validitas dan uji reliabilitas terhadap setiap butir pertanyaan kuesioner. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas dapat dijadikan pedoman kelayakan terhadap suatu data yang telah terkumpul. Dengan menggunakan instrumen yang sudah diuji kevalidan serta reliabelnya maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2009).

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Content Validity Ratio* (CVR) yang mana dilakukan dengan cara menggunakan 1 (satu) eksemplar form penilaian ahli untuk skala Kepuasan Kerja pada 5 (lima) dosen ahli psikologi sebagai penilai ahli materi *Subject Matter Expert* (SME). Form penilaian hasil CVR yang telah kembali sebanyak 5 (lima) buah dari dosen ahli pada skala Kepuasan Kerja. Berikut hasil analisis peneliti:

- 1) Tanggapan validator memiliki nilai kriteria dalam pemberian skor, dengan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli**

| Alternatif Jawaban | Skor |
|--------------------|------|
| Relevan            | 3    |
| Kurang Relevan     | 2    |
| Tidak Relevan      | 1    |

2) Pengolahan item pada CVR dengan memberikan skor terlebih dahulu.

Setelah pemberian skor pada tiap-tiap item akan diolah lebih lanjut dengan ketentuan sebagai berikut:

- i. Nilai CVR = -, apabila kurang  $\frac{1}{2}$  dari total yang menyatakan relevan.
- ii. Nilai CVR = 0, apabila  $\frac{1}{2}$  dari total ahli yang menyatakan relevan.
- iii. Nilai CVR = 1, apabila seluruh ahli menyatakan relevan (penilaian 0,99 telah diatur untuk disesuaikan dengan jumlah ahli). Apabila jumlah ahli yang menyatakan  $\frac{1}{2}$  dari total responden maka nilai CVR =  $0 - 0,99$

Nilai nilai yang dihasilkan dari rumus-rumus ini berkisar +1 sampai -1 dari tiap-tiap item, dengan nilai tertinggi menunjukkan validitas terkuat untuk tiap item. Sedangkan nilai CVR dengan skor 0 menunjukkan bahwa sebagian dari *Subject Matter Expert* memberikan penilaian kurang relevan, secara keseluruhan.

Tabel penilaian CVR yang digunakan dalam penentuan skor hasil pengujian diberikan oleh Lawshe (1975) untuk sejumlah SME dari ukuran tertentu yang diberikan, perhitungan ukuran dari CVR diperlukan untuk lolos dari gugurnya beberapa item yang kurang atau bahkan tidak diperlukan. Tabel ini telah diperhitungkan oleh Lawshe dan temannya, Lowel Schipper. Pengembangan CVR dengan nilai minimum berdasarkan uji signifikansi satu item dengan  $p = 0,05$ . Lawshe menyimpulkan penjelasan nilai kritis untuk CVR meningkat secara monoton dari pengujian dengan jumlah ahli sebanyak 40 orang maka nilai minimumnya ialah 0,51, sedangkan jumlah ahli sebanyak 5 orang atau kurang maka nilai minimumnya ialah 0,99.

Adapun rumus untuk mengetahui indeks *Content Validity Ratio* (CVR) adalah sebagai berikut:

$$\text{CVR} = (2n_e/n) - 1$$

Keterangan:

CVR = Rasio Validitas isi, jumlah

$n_e$  = Jumlah panelis yang memberikan penilaian 3 (relevan)

$N$  = Jumlah semua panelis

Adapun daftar ahli meliputi:

**Tabel 3.6**  
**Daftar Ahli dan Jadwal Pelaksanaan CVR (*content validity ratio*)**

| No | Pelaksanaan      | Ahli/Dosen                             | Pengembalian     |
|----|------------------|--|------------------|
| 1  | 11 November 2019 | Bu Aprilia Mega Rosdiana, M.Si         | 11 November 2019 |
| 2  | 11 November 2019 | Pak Dr. Fathul Lubabin Nuqul,<br>M.Si  | 12 November 2019 |
| 3  | 12 November 2019 | Bu Umdatul Khoirot, M.Psi,<br>Psikolog | 12 November 2019 |
| 4  | 12 November 2019 | Bu Elok Faiz Fatma El Fahmi,<br>M.Si   | 13 November 2019 |
| 5  | 12 November 2019 | Pak Muh. Anwar Fuady, S.Psi,<br>MA     | 15 November 2019 |

**a. Uji Validitas Sebelum Penelitian**

Uji validitas menggunakan *Content Validity Ratio* (CVR) dilakukan dengan membagikan 1 (satu) eksemplar form penilaian ahli untuk skala Kepuasan Kerja pada 5 (lima) dosen ahli psikologi sebagai penilai ahli materi *Subject Matter Expert* (SME). Adapun untuk skala Komitmen Organisasi tidak dilakukan proses CVR, karena skala yang digunakan adalah skala adaptasi sehingga tidak diperlukan lagi adanya uji validitas. Form penilaian hasil CVR yang telah kembali sebanyak 5 (lima) buah dari dosen ahli pada skala Kepuasan Kerja.

Validasi dari para ahli dianalisis dan hasilnya sebagai berikut:

## 1) Kepuasan Kerja

**Tabel 3.7**  
**Blueprint Skala Kepuasan Kerja Pada Proses CVR**

| Variabel       | Aspek         | Indikator  | Favo  | Unfavo | Jumlah Item |
|----------------|---------------|--|-------|--------|-------------|
| Kepuasan Kerja | Pekerjaan     | Pekerjaan bersifat menarik   | 1     | 2      | 2           |
|                |               | Pekerjaan bersifat menantang   | 3     | 4      | 2           |
|                | Gaji          | Gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidup                         | 5     |        | 1           |
|                |               | Sesuai dengan beban kerja  | 6     |        | 1           |
|                |               | Sesuai harapan   | 7     | 8      | 2           |
|                |               | Sistem gaji yang sesuai  | 9     | 10     | 2           |
|                | Promosi       | Promosi secara adil  | 11    | 12     | 2           |
|                |               | Kesempatan dalam memperluas kemampuan yang dimiliki                        | 13    |        | 1           |
|                | Atasan        | Adanya perhatian yang diberikan atasan kepada bawahan                      | 14,15 | 16     | 3           |
|                |               | Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan                             | 17,18 | 19     | 3           |
|                |               | Pemberian kepercayaan oleh atasan dalam pengambilan keputusan              | 20    | 21     | 2           |
|                | Rekan Kerja   | Menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja                              | 22    | 23     | 2           |
|                |               | Adanya kerjasama yang baik antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan | 24,25 | 26     | 3           |
|                |               | Adanya dukungan dari rekan kerja   |       | 27     | 1           |
|                |               | Suasana menyenangkan di lingkungan kerja                                   | 28    |        | 1           |
|                | <b>JUMLAH</b> |  |       | 17     | 11          |

Melalui proses CVR ini, beberapa ahli memberikan saran untuk mengganti beberapa redaksi kalimat yang kurang tepat, susah dipahami,

dengan menggunakan kalimat yang positif, memperhalus bahasa, serta memperjelas kalimat agar lebih mudah dipahami oleh responden.

Pada variabel Kepuasan Kerja terdapat beberapa nomor aitem yang kurang tepat dan harus diperbaiki dengan mengganti redaksi kalimat diantaranya adalah no 1,2,12,13,14,17,22,23.

#### b. Uji Validitas Setelah Penelitian

Untuk mengukur validitas aitem setelah melakukan penelitian, peneliti menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus Korelasi *Product Moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20 *forWindows*. Adapun rumus korelasi *product moment* tersebut adalah :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{N\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Kategori:

r : koefisien korelasi

x : skor rata-rata dari x

y : skor rata-rata dari y

N : jumlah sampel

Daya beda yang digunakan dalam uji validitas penelitian ini adalah 0,30 sehingga sebuah aitem dapat dikatakan valid apabila  $r_{xy} > 0,30$  . Maka dari itu butir-butir aitem yang termasuk dalam rentang nilai tersebut dapat dianggap valid, sebaliknya jika didapati koefisien validitas kurang dari (<)

0,30 /  $r_{xy} < 0,30$  maka butir-butir aitem tersebut tidak valid dan dianggap gugur (Azwar, 2009). Adapun hasil pengujian validitas instrumen dijelaskan pada tabel 3.8 dan 3.9 sebagai berikut:

**Tabel 3.8**  
**Uji Validitas Kepuasan Kerja**

| Aspek       | Aitem                         | Jumlah |
|-------------|-------------------------------|--------|
| Pekerjaan   | 1, 2, 3, 4                    | 3      |
| Gaji        | 5, 6, 7, 8, 9                 | 5      |
| Promosi     | 10, 11, 12                    | 3      |
| Atasan      | 13, 14, 15, 16, 17, 18,<br>19 | 3      |
| Rekan Kerja | 20, 21, 22, 23, 24, 25,<br>26 | 6      |
| Total       | 26                            | 20     |

**Tabel 3.9**  
**Uji Validitas Komitmen Organisasi**

| Aspek                  | Aitem                              | Jumlah |
|------------------------|------------------------------------|--------|
| Komitmen Afektif       | 1, 2, 3, 4, 5, 6                   | 4      |
| Komitmen Berkelanjutan | 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,<br>14, 15 | 6      |
| Komitmen Normatif      | 16, 17, 18                         | 2      |
| Total                  | 18                                 | 12     |

### c. Uji Keterbacaan

Uji keterbacaan adalah suatu uji yang dilakukan untuk mempersoalkan tingkat kesulitan atau kemudahan suatu bacaan. Uji keterbacaan dilakukan

untuk melihat sejauh mana bacaan atau kalimat tertentu dapat dipahami oleh seseorang. Tujuan dilakukannya uji keterbacaan adalah untuk memudahkan bacaan-bacaan yang dianggap sulit dan tidak dimengerti oleh suatu kelompok tertentu. Dalam hal ini peneliti melakukan uji keterbacaan terhadap aitem yang akan dijadikan alat ukur penelitian kepada lima orang karyawan yang dianggap sama dengan subjek dalam penelitian.

Adapun daftar lima orang yang menjadi penguji keterbacaan aitem adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.10**  
**Daftar Nama Penguji Keterbacaan**

| No | Nama Penguji      | Jabatan           | Pelaksanaan      |
|----|-------------------|-------------------|------------------|
| 1  | Yuli Rahmawati    | Karyawan PT. SAI  | 16 November 2019 |
| 2  | Wiwit Dwi R.      | Karyawan PT. SAI  | 17 November 2019 |
| 3  | Syaiyidatul Ummah | Karyawan PT. SAI  | 17 November 2019 |
| 4  | Wiwin Utami       | Karyawan PT. SAI  | 17 November 2019 |
| 5  | Silvia Mahardika  | Karyawan PT. Ecco | 18 November 2019 |

Dari kelima penguji keterbacaan di atas diperoleh hasil, sebagian aitem sudah dipahami, baik redaksi maupun istilah yang digunakan. Tetapi ada juga beberapa istilah di dalam aitem yang tidak dapat dimengerti, sehingga diperlukan adanya perbaikan. Hasil dari uji keterbacaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

### 1) Skala Kepuasan Kerja

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Keterbacaan Skala Kepuasan Kerja**

| No | Aitem  | Perbaikan  | Keterangan     |
|----|--|--|----------------|
| 1  | Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian saya |  | Dapat dipahami |
| 2  | Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya  | Saya sering merasa bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini |                |
| 3  | saya mendapat tantangan ketika melakukan pekerjaan   |  | Dapat dipahami |
| 4  | Saya merasa kesulitan dengan pekerjaan saya  |  | Dapat dipahami |
| 5  | Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan saya   | Saya dapat mencukupi kebutuhan hidup dengan gaji yang saya peroleh   |                |
| 6  | Gaji yang saya terima sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan                             |  | Dapat dipahami |
| 7  | Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima  |  | Dapat dipahami |
| 8  | Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan                               |  | Dapat dipahami |
| 9  | Gaji yang saya peroleh sesuai dengan UMR   | Gaji yang saya peroleh sesuai dengan UMR (upah minimum               |                |

|    |  |  |                |
|----|--|--|----------------|
|    |  | regional) yang berlaku di kota tempat saya bekerja   |                |
| 10 | Saya mendapatkan kesempatan yang sama dengan karyawan lain untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan |  | Dapat dipahami |
| 11 | Perusahaan hanya menaikkan jabatan kepada karyawan yang dekat dengan atasan                              |  | Dapat dipahami |
| 12 | Saya mempunyai kesempatan dalam mengembangkan keahlian yang saya miliki di perusahaan ini                | Perusahaan mengikut sertakan saya dalam pelatihan untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki |                |
| 13 | Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan  |  | Dapat dipahami |
| 14 | Saya mendapatkan motivasi dari atasan dalam bekerja  |  | Dapat dipahami |
| 15 | Atasan tidak pernah mengawasi pekerjaan saya   |  | Dapat dipahami |
| 16 | Atasan memberikan masukan kepada saya terkait dengan pekerjaan   |  | Dapat dipahami |
| 17 | atasan bersikap acuh sehingga saya tidak berani untuk berinteraksi dengannya                             |  | Dapat dipahami |

|    |   |  |                |
|----|---|--|----------------|
| 18 | Saya ikut serta dalam pengambilan keputusan   |  | Dapat dipahami |
| 19 | Atasan saya tidak memberikan kesempatan untuk berpendapat   |  | Dapat dipahami |
| 20 | Saya tidak mempunyai kesulitan dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja                                       |  | Dapat dipahami |
| 21 | Saya bertukar pendapat dengan rekan kerja ketika saya menemukan kesulitan dalam bekerja                         |  | Dapat dipahami |
| 22 | Saya menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja ketika mengerjakan pekerjaan yang bersifat <i>teamwork</i> |  | Dapat dipahami |
| 23 | Saya menolong rekan kerja hanya ketika dia memintanya   |  | Dapat dipahami |
| 24 | Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja ketika saya putus asa  |  | Dapat dipahami |
| 25 | Rekan kerja saya bersifat individual  |  | Dapat dipahami |
| 26 | Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya saat ini  |  | Dapat dipahami |

## 2) Skala Komitmen Organisasi

**Tabel 3.12**  
**Hasil Uji Keterbacaan Skala Komitmen Organisasi**

| No | Aitem  | Perbaikan   | Keterangan     |
|----|--|---|----------------|
| 1  | Saya akan merasa senang untuk menghabiskan masa kerja di perusahaan ini                              | Saya merasa senang menghabiskan masa kerja di perusahaan ini                              |                |
| 2  | Saya merasa masalah dalam perusahaan ini adalah juga masalah saya                                    |   | Dapat dipahami |
| 3  | Saya merasa bukan bagian dari keluarga perusahaan  |   | Dapat dipahami |
| 4  | Saya tidak merasakan ada “sentuhan emosi” di perusahaan ini  |   | Dapat dipahami |
| 5  | Perusahaan ini sangat berarti bagi saya pribadi  |   | Dapat dipahami |
| 6  | Saya tidak merasa memiliki “rasa memiliki” yang kuat di perusahaan ini                               |   | Dapat dipahami |
| 7  | Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini meskipun saya menginginkannya | Sulit bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini meskipun saya menginginkannya. |                |
| 8  | Banyak waktu dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya meninggalkan perusahaan                   |   | Dapat dipahami |
| 9  | Sejak saat ini, pekerjaan saya merupakan hal yang sangat diperlukan                                  |   | Dapat dipahami |

|    |  |   |                |
|----|--|---|----------------|
| 10 | Saya yakin hanya memiliki sedikit sekali pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini  |   | Dapat dipahami |
| 11 | Salah satu dari sedikit kensekuensi negatif dari meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan ini adalah sangat langkanya pilihan yang tersedia di tempat lain        | Salah satu alasan saya bertahan di perusahaan ini adalah sangat langkanya pekerjaan yang tersedia di tempat lain  |                |
| 12 | Salah satu alasan terbesar saya tetap melanjutkan bekerja di perusahaan ini adalah kenyataan bahwa meninggalkannya akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar | Salah satu alasan terbesar saya tetap melanjutkan bekerja di perusahaan ini adalah kenyataan bahwa meninggalkannya akan membutuhkan pengorbanan diri yang besar |                |
| 13 | Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap setia dengan perusahaan ini   |   | Dapat dipahami |
| 14 | Meskipun demi keuntungan saya, saya tidak merasa benar untuk meninggalkan perusahaan ini   | Meskipun demi keuntungan saya, saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini  |                |
| 15 | Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan ini sekarang  |   | Dapat dipahami |

|    |   |  |                |
|----|---|--|----------------|
| 16 | Perusahaan ini pantas menerima loyalitas saya   | Perusahaan ini pantas menerima kesetiaan dari saya |                |
| 17 | Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini sekarang karena saya berkewajiban untuk itu |  | Dapat dipahami |
| 18 | Saya berhutang sebuah kesepakatan besar dengan perusahaan ini                           |  | Dapat dipahami |

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai keajegan pengukuran (Walizer, 1987).

Reliabilitas berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Reliabilitas juga sering disebut sebagai uji keajegan, keterpercayaan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya.

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah baik, dapat dipercaya dan reliabel juga menghasilkan data yang dapat dipercaya juga, yaitu apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kali diambil datanya pun akan tetap sama. Menurut Suharsimi Arikunto, reliabilitas adalah ketetapan suatu tes yang dapat diteskan pada objek yang sama untuk mengetahui ketetapan yang pada dasarnya melihat kesejajaran hasil.

Dalam penelitian kali ini koefisien reliabilitas diperoleh dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* pada SPSS 20. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,2$  maka dikatakan tidak reliable, nilai  $0,21-0,4$  dikatakan kurang reliable,  $0,41-0,6$  dikatakan cukup reliable,  $0,61-0,8$  dikatakan reliable, dan  $> 0,8$  dikatakan sangat reliable (Arikunto,2006). Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel            | <i>Alpha Cronbach</i> | Keterangan      |
|---------------------|-----------------------|-----------------|
| Kepuasan Kerja      | 0,889                 | Sangat Reliabel |
| Komitmen Organisasi | 0,829                 | Sangat Reliabel |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *alpha cronbach* yaitu untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,889 dan koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,829. Berdasarkan hasil di atas, koefisien *alpha cronbach* masing-masing variabel bernilai di atas 0,800 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur masing-masing variabel sudah reliabel atau sudah dapat dipercaya sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

#### **J. Metode Analisis Data**

Data yang telah terkumpul akan dilanjutkan pada proses pengolahan data. Azwar (2014) menyebutkan analisis data yang diperoleh dari hasil pengolahan penelitian dimaksudkan sebagai suatu cara agar dapat

mengorganisasikan data sehingga dapat dibaca (*readable*) dan ditafsirkan (*interpretable*).

### 1. Uji Asumsi

Langkah berikutnya setelah mendapatkan analisis data yaitu dilakukan uji asumsi penelitian. Untuk mengetahui korelasi suatu penelitian maka sebelumnya harus diadakan uji normalitas dan linearitas terlebih dahulu, sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Hal ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana sebaran data. Uji normalitas dapat digunakan untuk melihat apakah nilai residual bersifat normal atau tidak. Ketika data berdistribusi normal maka dapat dianalisis lebih lanjut dengan statistik parametrik atau non parametrik. Salah satu persyaratan menggunakan statistik parametrik bahwa data yang ada harus berdistribusi normal. Uji normalitas data ini dapat menggunakan aplikasi komputer SPSS 20.

#### b. Uji Linieritas

Tujuan dari uji linieritas ini untuk mengetahui hubungan dari dua variabel. Apakah variabel tersebut mempunyai hubungan signifikan yang kuat atau tidak.

### 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi bertujuan untuk menjelaskan data dari hasil penelitian. Analisis deskriptif pada penelitian ini menggunakan *Microsoft*

*Office Excel* dan *SPSS*. Yang kemudian akan memakai grafik diagram serta terdapat tiga kategorisasi, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Data yang diperoleh akan dianalisis melalui beberapa tahapan, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Mean Empirik

$$M = \frac{1}{2} (\max + \min)$$

$$SD = \frac{1}{6} (\max - \min)$$

b. Kategorisasi

Tingkat kepuasan kerja dan tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) dapat dilihat melalui kategorisasi berikut:

**Tabel 3.14**  
**Rumus Kategorisasi**

| No | Kategori | Skor                          |
|----|----------|-------------------------------|
| 1  | Tinggi   | $X > (M+ 1 SD)$               |
| 2  | Sedang   | $(M-1SD) \leq X \leq (M+1SD)$ |
| 3  | Rendah   | $X < (M-1SD)$                 |

Keterangan:

X = Skor yang diperoleh subjek pada skala

M = Mean

SD = Standar Deviasi

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji nilai signifikansi koefisien regresi, apakah variabel bebas (X) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Uji t dapat dilihat dari tabel *coefficients* untuk mengetahui hasil nilai t hitung.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H<sub>0</sub> diterima, jika t hitung < t tabel pada  $\alpha = 5\%$

H<sub>0</sub> ditolak, jika t hitung > t tabel pada  $\alpha = 5\%$

#### b. Koefisien Korelasi (Pearson Correlation)

Koefisien korelasi adalah suatu nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi dilambangkan dengan huruf r, nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1 hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut, sedangkan nilai r yang mendekati 0 menunjukkan kelemahan hubungan antara kedua variabel yang diteliti.

Tanda + (positif) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah, artinya ketika variabel X meningkat maka peningkatan tersebut akan diikuti oleh variabel Y. Sedangkan jika diperoleh nilai - (negatif) menunjukkan hubungan antara kedua variabel tersebut berlawanan, artinya ketika variabel X mengalami peningkatan, maka akan terjadi penurunan terhadap variabel Y. Untuk

mengetahui besarnya hubungan antara kedua variabel yang akan diteliti dapat diketahui dengan menggunakan pedoman yang terdiri dari beberapa kategori penilaian, yaitu:

**Tabel 3.15**  
**Tingkat Koefisien Korelasi**

| Interval Koefisien | Tingkat Korelasi       |
|--------------------|------------------------|
| 0.000 – 0.199      | Hubungan sangat rendah |
| 0.200 – 0.399      | Hubungan rendah        |
| 0.400 – 0.599      | Hubungan sedang        |
| 0.600 – 0.799      | Hubungan kuat          |
| 0.800 – 1.000      | Hubungan sangat kuat   |

Sumber : Sugiyono, 2005

#### 4. Faktor Utama Pembentuk Variabel

Faktor utama pembentuk variabel digunakan untuk mengetahui aspek dari masing-masing variabel yang berpengaruh besar dalam pembentukan suatu variabel dan juga aspek yang harus lebih ditingkatkan dalam sebuah variabel.

$$\text{Faktor utama variabel} = \frac{\text{Jumlah Keseluruhan 1 aspek}}{\text{Jumlah keseluruhan 1 variabel}}$$

#### 5. Sumbangan Efektif tiap Aspek terhadap Variabel Dependen

Sumbangan efektif tiap aspek terhadap variabel dependen digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh setiap aspek pada variabel independen terhadap variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut:

$$SE_{xi} = \frac{b_{xi} \cdot \text{crossproduct} \cdot R^2}{\text{Regressiom}} \times 100\%$$

Keterangan:

$b_{x1}$  = Koefisien b aspek x

CP = *Cross product* aspek x

Regression = Nilai regresi

$R^2$  = Sumbangan efektif total



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Penelitian

##### 1. Gambaran Lokasi Penelitian

PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) adalah sebuah perusahaan bonafit yang berada di kabupaten Pasuruan. Lebih tepatnya beralamat di Jln. Raya Wonoayu No.26, Wonoayu, Gempol, Pasuruan, Jawa Timur. PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) merupakan perusahaan penanaman modal asing yang berasal dari Jepang. Perusahaan tersebut berdiri sejak tahun 2002. Perusahaan ini adalah salah satu anak perusahaan Yazaki di Indonesia.

Yazaki *corporation* adalah pemasok suku cadang otomotif dengan fokus pada kabel, instrumen dan komponen seperti konektor dan terminal. Perusahaan ini berkantor pusat di Jepang, tapi pada tahun 2011, sekitar 90% dari karyawannya berada di luar Jepang. Perusahaan Yazaki memproduksi sejumlah produk, termasuk rakitan kabel, Meter dan instrumen otomotif, peralatan gas, AC, dan sistem tenaga surya. Yazaki adalah bisnis yang berkonsentrasi dalam industri otomotif dan berfokus pada tiga bidang: *Electrical Distribution Systems* (misalnya kawat), Elektronik & instrumentasi, dan komponen.

*Electrical Distribution Systems* (produksi rakitan kabel) adalah proses padat karya dan membutuhkan koordinasi dan kedekatan tingkat tinggi

dengan produsen mobil. Elektronik & Instrumentasi, Yazaki menyediakan Gugus Instrumen, Modul Tampilan dan Jam, *Power Distribution Box*, serta *Body Electronics*, *Head Up Display (HUD)* dan *Combi Switch*. Perusahaan juga menawarkan solusi HMI, dan dukungan sistem untuk Distribusi Elektronik, Power & Sinyal Pintar. Komponen, Yazaki mengembangkan dan memproduksi konektor dan terminal khusus otomotif.

Untuk anak perusahaan Yazaki PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) ini hanya fokus bergerak pada bidang perakitan instalasi kabel mobil (*wiring harness*). *Customer* yang selalu menjadi langganan perusahaan ini adalah General Motor (Holden, Chevrolet, Buick, dan GMC) Hino, Dyna, Mazda, dan Honda, Toyota, Jaguar Land Rover, PSA, Subaru, Tesla, Nissan, Ford, Fiat Chrysler, dll.

Demi kemajuan perusahaan, PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) selalu mengedepankan visi dan misi, adapun kebiasaan dari perusahaan ini adalah secara terus menerus akan melakukan perbaikan dan menciptakan ide-ide terbaru dalam proses bisnisnya. PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) akan memberikan pelayanan oleh tenaga profesional dan memberikan solusi serta kontribusi dengan kenyamanan dan kepuasan *customer*.

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

**Visi Perusahaan :** Menjadi perusahaan otomotif yang paling sukses dan dihormati di kawasan Asia Tenggara dengan memberikan pengalaman terbaik dalam kepemilikan kendaraan.

### Misi Perusahaan

1. Secara berkesinambungan menyediakan produk dan jasa yang berkualitas tinggi serta memenuhi kebutuhan pelanggan melalui program pemasaran yang terbaik.
2. Mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung tercapainya kepuasan pelanggan.
3. Memperkuat kolaborasi dengan produsen.

## 3. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) yang beralamat di Jln. Raya Wonoayu No.26, Wonoayu, Gempol, Pasuruan, Jawa Timur. Pengisian kuesioner penelitian dilakukan dengan membagikan skala menggunakan *google form* ke seluruh karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) yang menjabat di divisi produksi sebanyak 70 orang. Selain menggunakan *google form* peneliti juga menyebarkan angket melalui selebaran kertas untuk diisi secara manual.

Pengisian kuesioner dilakukan di luar perusahaan, hal ini dimaksudkan agar tidak mengganggu proses kegiatan kerja. Adapun penelitian ini

dilakukan pada tanggal 18 November 2019 sampai pada tanggal 24 November 2019.

#### **4. Jumlah Subjek Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti mengambil responden dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Yang mana karyawan yang menjadi subjek penelitian yakni sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun kriteria yang diambil oleh peneliti yaitu karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) yang menjabat di divisi produksi.

Peneliti menggunakan *google form* dan selebaran kertas untuk menyebarkan kuesioner penelitian dan mendapatkan 55 responden.

#### **5. Jumlah Subjek yang Datanya dianalisis**

Subjek yang telah mengisi angket tersebut telah memenuhi kriteria sesuai apa yang telah ditetapkan oleh peneliti. Diantaranya yaitu karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) yang menjabat di divisi produksi. Pada penelitian ini jumlah subjek yang dapat dianalisis adalah sebanyak 48 responden dan telah memenuhi kriteria sebagaimana yang telah disebutkan, sisanya 2 responden memberikan jawaban ganda pada beberapa aitem dan 5 responden tidak menjawab kuesioner secara penuh.

#### **6. Deskripsi Subjek Penelitian**

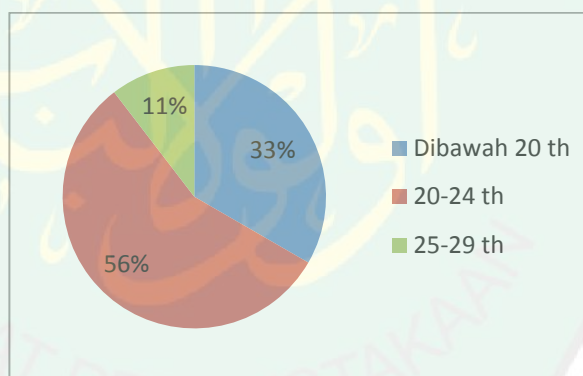
Data dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa kuesioner yang di tujukan untuk karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia yang

berjumlah 48 karyawan, dimana kami menggunakan 50% karyawan yang berada di divisi produksi.

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Usia Responden**

| Keterangan       | Jumlah | Prosentase (%) |
|------------------|--------|----------------|
| Usia             |        |                |
| Dibawah 20 tahun | 16     | 33%            |
| 20-24 tahun      | 27     | 56%            |
| 25-29 tahun      | 5      | 11%            |
| Jumlah           | 48     | 100%           |

**Diagram 4.1**  
**Grafik Usia Responden**



Berdasarkan tabel 4.1 Di atas terlihat bahwa sebagian besar responden berusia 20-24 tahun, yaitu sebesar 56%. Menurut Robbins (2006), karyawan dengan usia muda memiliki kemungkinan untuk berhenti lebih besar dibanding dengan karyawan usia tua. Dari data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) didominasi oleh karyawan dengan usia muda sehingga

menyebabkan tingkat pergantian karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) menjadi tinggi, tentunya hal tersebut menunjukkan tingkat komitmen karyawan yang rendah terhadap perusahaan.

## 7. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Adapun tahap-tahap pengambilan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pertama peneliti mengirimkan proposal penelitian dan surat izin penelitian ke PT. Jatim Autocomp Indonesia.
- b. Peneliti mendapatkan balasan dari perusahaan untuk melakukan penelitian
- c. peneliti membuat angket di *google form*.
- d. Pada *google form* yang dibuat, peneliti memperkenalkan diri terlebih dahulu.
- e. Kemudian dilanjut peneliti menjelaskan tujuan pengambilan data penelitian yang dipergunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi.
- f. Peneliti menjelaskan petunjuk pengisian angket yang telah diberikan.
- g. Selanjutnya peneliti menyebar *link google form* yang sudah dibuat melalui kontak *whatsapp* dan meminta bantuan untuk disebar ke karyawan lainnya.
- h. Selain menggunakan *google form*, peneliti juga menggunakan selebaran kertas untuk diisi secara manual, hal ini diberikan kepada karyawan

yang tidak terjangkau dengan *google form* karena keterbatasan kepemilikan kontak karyawan.

- i. Peneliti mendatangi tempat kos karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) pada hari Sabtu dan Minggu yang mana hari tersebut adalah hari mereka libur bekerja.

## **8. Hambatan yang Dijumpai Dalam Penelitian**

Hambatan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah tentang perizinan untuk melakukan penelitian di perusahaan yang dimaksud peneliti. Peneliti melakukan penelitian melalui internal perusahaan.

Selain sulitnya perizinan, hambatan lain yang ditemukan adalah terkait dengan subjek penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah seorang karyawan yang notabennya mempunyai kesibukan dengan pekerjaannya. Oleh karena itu mereka tidak dapat mengembalikan kusioner penelitian secara tepat waktu, dan bahkan ada yang tidak mengembalikan.

## **B. Pemaparan Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Jatim Autocomp Indonesia pada bulan November 2019, dengan jumlah responden sebanyak 48 karyawan yang semuanya adalah perempuan.

### **1. Uji Asumsi**

Persyaratan untuk melakukan uji asumsi diantaranya adalah uji normalitas, uji linieritas.

### a. Uji Normalitas

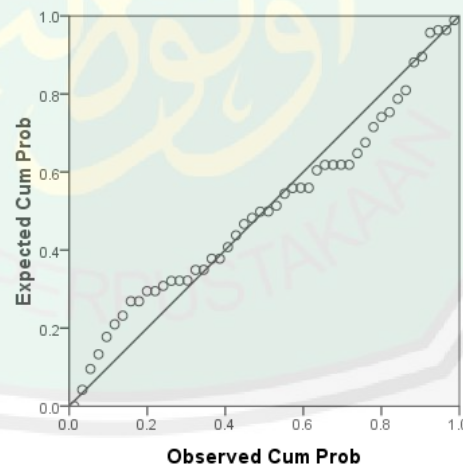
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar secara normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test*. Data terdistribusi normal jika titik melebar sekitar garis dan mengikuti diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari tabel dan grafik dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Uji Normalitas**

| Asymp. Sig. (2-tailed) | Status |
|------------------------|--------|
| .487                   | Normal |

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KomitmenOrganisasi



**Gambar 4.1**  
**Uji Normalitas Komitmen Organisasi**

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui nilai asymp sig adalah  $0,487 > 0,05$  yang berarti data berdistribusi normal. Dan berdasarkan grafik normal p- plot regression pada gambar 4.1, dimana titik-titik menyebar disekitar garis dan secara diagonal yang juga berarti data berdistribusi normal.

#### b. Uji Linieritas

Untuk membuktikan bahwa data yang diterima memiliki hubungan yang linier antara variabel bebas (efikasi diri) dan variabel terikat (kesiapan kerja), maka dilakukan uji linieritas. Uji linieritas merupakan uji yang dilakukan untuk mendapatkan hubungan yang linier antar variabel yang mana dibutuhkan dalam proses analisis. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Tabel ANOVA**

|                                      | Sig. |
|--------------------------------------|------|
| Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja |      |
| Between Groups                       | .046 |
| Linearity                            | .000 |
| Deviation from Linearity             | .662 |
| Within Groups                        |      |
| Total                                |      |

Pada hasil pengujian linieritas tabel 4.3, diketahui bahwa nilai *deviation from linearity* adalah sebesar  $0,662 > 0,050$  yang mana memiliki arti bahwa data yang didapatkan memiliki hubungan yang linier antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linier antar variabel.

## 2. Deskripsi Data

Tujuan dari deskriptif data adalah untuk mengkategorikan nilai dari masing-masing variabel, dimana dalam penelitian ini terdapat dua variabel diantaranya variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Uji deskripsi juga dilakukan untuk mengelompokkan data hasil penelitian kedalam beberapa kategorisasi. Kategori dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga, yakni tinggi, sedang dan rendah. penentuan norma dilakukan setelah mengetahui nilai *mean* (M) dan standar deviasi (SD).

### a. Deskripsi Tingkat Kepuasan Kerja

Nilai *mean* (M) dan standar deviasi (SD) variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mean} &= \frac{1}{2} (\text{max} + \text{min}) \\ &= \frac{1}{2} (77 + 50) = 63,5 \\ \text{SD} &= \frac{1}{6} (\text{max} - \text{min}) \\ &= \frac{1}{6} (77 - 50) = 4,5 \end{aligned}$$

Jumlah aitem pada skala kepuasan kerja adalah sebanyak 20 aitem dengan nilai terendah subjek penelitian adalah 50 dan nilai tertinggi subjek pada jawaban aitem adalah 77.

**Tabel 4.4**  
**Mean dan Standar Deviasi Kepuasan Kerja**

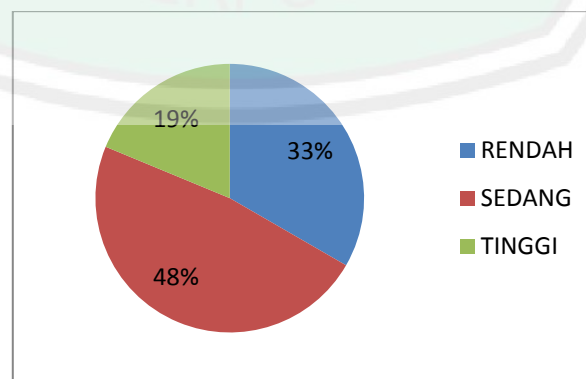
| Variabel       | Mean | Standar Deviasi |
|----------------|------|-----------------|
| Kepuasan Kerja | 63,5 | 4,5             |

Berdasarkan standar norma dapat diperoleh skor masing-masing kategori dan prosentase tingkat kepuasan kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja**

| Nilai         | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|---------------|----------|-----------|------------|
| $X \geq 68$   | Tinggi   | 9         | 19%        |
| $59 < X < 68$ | Sedang   | 23        | 48%        |
| $X \leq 59$   | Rendah   | 16        | 33%        |
| Jumlah        |          | 48        | 100%       |

**Diagram 4.2**  
**Grafik Tingkat Kepuasan Kerja**



Berdasarkan tabel 4.5 Dan diagram 4.2 diatas, sebesar 19% karyawan menempati kategori tinggi dengan jumlah sebanyak 9 orang, 48% karyawan berada pada kategori sedang dengan frekuensi 23 orang dan 33% karyawan berada pada kategori rendah dengan frekuensi sebesar 16 orang. Hal ini menunjukkan frekuensi dan prosentase tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) berada pada tingkat sedang.

#### b. Deskripsi Tingkat Komitmen Organisasi

$$\begin{aligned} \text{Mean} &= \frac{1}{2} (\text{max} + \text{min}) \\ &= \frac{1}{2} (46 + 25) = 35,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SD} &= \frac{1}{6} (\text{max} - \text{min}) \\ &= \frac{1}{6} (46 - 25) = 3,5 \end{aligned}$$

Jumlah aitem pada skala komitmen organisasi adalah sebanyak 12 aitem dengan nilai terendah subjek penelitian adalah 25 dan nilai tertinggi subjek pada jawaban aitem adalah 46.

**Tabel 4.6**  
**Mean dan Standar Deviasi Komitmen Organisasi**

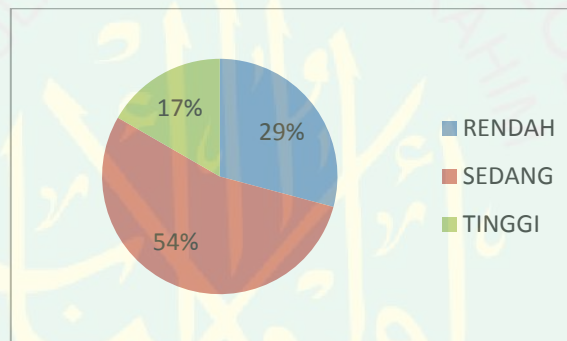
| Variabel            | Mean | Standar Deviasi |
|---------------------|------|-----------------|
| Komitmen Organisasi | 35,5 | 3,5             |

Berdasarkan standar norma dapat diperoleh skor masing-masing kategori dan prosentase tingkat komitmen organisasi sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Kategorisasi Tingkat Komitmen Organisasi**

| Nilai         | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|---------------|----------|-----------|------------|
| $X \geq 39$   | Tinggi   | 8         | 17%        |
| $39 < X < 32$ | Sedang   | 26        | 54%        |
| $X \leq 32$   | Rendah   | 14        | 29%        |
| Jumlah        |          | 48        | 100%       |

**Diagram 4.3**  
**Grafik Tingkat Komitmen Organisasi**



Berdasarkan tabel 4.7 dan diagram 4.3 diatas, sebesar 17% karyawan menempati kategori tinggi dengan jumlah sebanyak 8 orang, 54% karyawan berada pada kategori sedang dengan frekuensi 26 orang dan 29% karyawan berada pada tingkat komitmen organisasi rendah sebanyak 14 orang. Hal ini menunjukkan frekuensi dan prosentase tingkat komitmen organisas pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) berada pada tingkat sedang.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (komitmen organisasi). Suatu variabel bebas dapat dikatakan memberi pengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai  $t_{hitung} >$  dari pada nilai  $t_{tabel}$  dan taraf signifikansi sebesar  $< 0,05$ .

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H0 diterima, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

H0 ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Maka nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | t     | Sig. |
|----------------|-------|------|
| 1 (Constant)   | 1.553 | .127 |
| Kepuasan Kerja | 4.893 | .000 |

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 4,893 dengan taraf nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan untk mencari nilai  $t_{tabel}$  dapat dilihat dari

distribusi tabel t, dengan melihat derajat bebas. Untuk mencari nilai

$t_{tabel}$  dapat menggunakan rumus di bawah ini:

$$t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = (0,025; 46) = 2,01290$$

Keterangan:

$\alpha$  = tingkat kepercayaan (0,05)

$n$  = jumlah subjek/responden

$k$  = jumlah variabel X

Derajat bebas yang diperoleh adalah 46 ( $48 - 1 - 1$ ), dengan  $t$  0,025, maka diperoleh nilai  $t_{tabel} = 2,01290$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dengan nilai:  $t_{hitung} = 4,893 > t_{tabel} = 2,012$  dan taraf signifikan sebesar 0,00, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia.

#### b. Koefisien Korelasi (*Pearson Correlation*)

Koefisien korelasi dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel X (kepuasan kerja) dengan variabel Y (komitmen organisasi). Koefisien korelasi adalah suatu nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel.

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat korelasi, sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi korelasi.

**Tabel 4.9**  
**Koefisien Korelasi**

|                     |                     | Correlations   |                     |
|---------------------|---------------------|----------------|---------------------|
|                     |                     | Kepuasan Kerja | Komitmen Organisasi |
| Kepuasan Kerja      | Pearson Correlation | 1              | .585**              |
|                     | Sig. (2-tailed)     |                | .000                |
|                     | N                   | 48             | 48                  |
| Komitmen Organisasi | Pearson Correlation | .585**         | 1                   |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .000           |                     |
|                     | N                   | 48             | 48                  |

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,00 yang berarti  $< 0,05$  maka terdapat korelasi pada variabel X (kepuasan kerja) dan variabel Y (komitmen organisasi). Pada nilai *pearson correlation* (r) menunjukkan nilai 0,585 atau 58,5%, angka tersebut berada pada interval 0.400 – 0.599 yang menunjukkan bahwa korelasi hubungan berada di tingkat sedang.

#### 4. Faktor Utama Pembentuk Variabel

Faktor utama pembentuk variabel digunakan untuk melihat aspek manakah yang menjadi faktor dominan dalam membentuk suatu variabel. Berdasarkan data yang diperoleh didapatkan hasil pada masing-masing skala,

sehingga dapat diketahui aspek-aspek yang dominan. Adapun rinciannya sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Faktor Utama Pembentuk Variabel Kepuasan Kerja**

| Indikator          | Skor Total<br>Indikator | Skor Total<br>Variabel | Hasil | Prosentase |
|--------------------|-------------------------|------------------------|-------|------------|
| <b>Pekerjaan</b>   | 417                     | 2993                   | 0,14  | 14%        |
| <b>Gaji</b>        | 761                     |                        | 0,25  | 25%        |
| <b>Promosi</b>     | 433                     |                        | 0,14  | 14%        |
| <b>Atasan</b>      | 467                     |                        | 0,16  | 16%        |
| <b>Rekan Kerja</b> | 915                     |                        | 0,31  | 31%        |

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat faktor pembentuk utama dari variabel kepuasan kerja bahwa aspek pekerjaan memiliki skor 14%, selanjutnya aspek gaji mendapatkan skor 25%, 14% untuk aspek promosi, aspek atasan memiliki skor 16%, dan aspek terakhir yakni rekan kerja dengan skor 31%. Jadi faktor utama pembentuk variabel kepuasan kerja adalah rekan kerja.

**Tabel 4.11**  
**Faktor Utama Pembentuk Variabel Komitmen Organisasi**

| Indikator              | Skor Total<br>Indikator | Skor Total<br>Variabel | Hasil | Prosentase |
|------------------------|-------------------------|------------------------|-------|------------|
| Komitmen Afektif       | 580                     | 1695                   | 0,34  | 34%        |
| Komitmen Berkelanjutan | 848                     |                        | 0,50  | 50%        |
| Komitmen Normatif      | 267                     |                        | 0,16  | 16%        |

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat faktor pembentuk utama dari variabel komitmen organisasi bahwa aspek komitmen normatif memiliki skor 34%, selanjutnya aspek komitmen berkelanjutan mendapatkan skor 50%, dan untuk aspek terakhir yakni komitmen normatif dengan skor 16%. Jadi faktor utama pembentuk variabel komitmen organisasi adalah komitmen berkelanjutan.

#### 5. Sumbangan Efektif tiap Aspek terhadap Variabel Dependen

Berdasarkan data yang telah terkumpul sebanyak 48 orang. Pada masing-masing variabel terdapat dimensi atau aspek-aspek yang dominan berdasarkan pada data yang telah diperoleh. Dominsi dalam dimensi dapat ditentukan menggunakan  $SE_{X= \frac{b \cdot x \cdot \text{Crossproduct} \cdot R^2}{\text{Regresion}}}$ , seperti perhitungan dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Sumbangan Efektif Dimensi Kepuasan kerja**

| Aspek       | B       | Cross<br>Product | SE Regresi | SE Total |
|-------------|---------|------------------|------------|----------|
| Pekerjaan   | 0,740   | 174,312          |            |          |
| Gaji        | - 0,009 | 143,479          |            |          |
| Promosi     | 1,191   | 213,646          | 538,641    | 42%      |
| Atasan      | - 0,152 | 117,604          |            |          |
| Rekan Kerja | 0,627   | 277,938          |            |          |

$$1) SE_{pekerjaan\ itu\ sendiri} = \frac{(0,740 \times 174,312 \times 42)}{538,641} = 10\%$$

$$2) SE_{gaji} = \frac{(-0,009 \times 143,479 \times 42)}{538,641} = -0\%$$

$$3) SE_{promosi} = \frac{(1,191 \times 213,646 \times 42)}{538,641} = 19\%$$

$$4) SE_{atasan} = \frac{(-0,152 \times 117,604 \times 42)}{538,641} = -1\%$$

$$5) SE_{rekan\ kerja} = \frac{(0,627 \times 277,938 \times 42)}{538,641} = 13\%$$

Berdasarkan tabel 4.12 kita dapat mengetahui bahwa dimensi promosi memiliki dominasi yang paling tinggi terhadap pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, setelah dimensi promosi dimensi kedua yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah rekan kerja, selanjutnya dimensi ketiga yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah pekerjaan itu sendiri, setelah dimensi pekerjaan dimensi keempat yang berpengaruh adalah atasan. Dan dimensi kelima sebagai dimensi terakhir yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu gaji.

## C. Pembahasan

### 1. Tingkat Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI)

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seorang individu untuk mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan dan harapan suatu organisasi serta berusaha semaksimal mungkin untuk tetap menjaga keanggotaannya dalam rangka mewujudkan cita-cita suatu organisasi (Stress dan Porter, 1983).

Allen & Meyer (1991) mengatakan bahwasanya seseorang dikatakan memiliki sebuah komitmen organisasi dapat dilihat melalui beberapa aspek. Adapun aspek sebuah komitmen organisasi secara keseluruhan menurut Allen & Meyer meliputi tiga aspek diantaranya adalah komitmen afektif, berkaitan dengan keselarasan antara tujuan dan harapan individu dengan sebuah organisasi, aspek kedua yakni komitmen berkelanjutan, yang berkaitan dengan seberapa besar seorang individu untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi, dan yang terakhir adalah komitmen normatif, suatu aspek yang mengacu pada sebesar apakah tanggung jawab seorang individu terhadap suatu organisasi yang diikutinya.

Allen & Meyer (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasi yang diikuti, serta memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Anggota

organisasi yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih mempertahankan keanggotaannya dibandingkan dengan orang yang tidak mempunyai komitmen organisasi. Ketika seseorang sudah mempunyai komitmen organisasi maka mereka akan memihak dan memberikan apapun untuk kepentingan dan terwujudnya cita-cita organisasi.

Seorang individu yang mempunyai komitmen organisasi tidak akan mengeluhkan apapun ketika permasalahan menimpa organisasinya, bahkan mereka akan mencari jalan keluar atas permasalahan yang ada. Seorang individu dengan komitmen organisasi akan menerima dan mencintai apapun yang berhubungan dengan organisasi bahkan jika hal buruk sekalipun.

Memiliki anggota yang mempunyai komitmen organisasi tinggi akan sangat menguntungkan bagi suatu organisasi. Menurut hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa faktor utama pembentuk komitmen organisasi menurut beberapa aspeknya adalah, aspek komitmen afektif memiliki prosentase sebesar 34%, aspek komitmen berkelanjutan memiliki nilai 50% dan aspek komitmen normatif memiliki nilai prosentase 16%. Sehingga dapat diketahui bahwa aspek yang dominan dalam penelitian ini pada variabel komitmen organisasi adalah komitmen berkelanjutan dan aspek yang terendah yaitu aspek komitmen normatif.

Hasil prosentase faktor utama pembentuk variabel, aspek yang mempunyai prosentase tinggi adalah komitmen berkelanjutan sebesar

50%. Komitmen berkelanjutan adalah komitmen yang berhubungan dengan seberapa besar keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan adanya perhitungan biaya atau analisis untung dan rugi. Individu akan bertahan dalam suatu organisasi jika nilai ekonomi yang didapat lebih besar dari pada harus meninggalkan perusahaan tersebut. Pertimbangan-pertimbangan itulah yang menjadikan seorang karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan. Artinya karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) memilih bertahan dalam sebuah perusahaan karena mereka mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari pada harus *resign*.

Prosentase terendah ada pada aspek komitmen normatif, dimana hasil yang didapatkan adalah 16%. Komitmen normatif sendiri adalah mengacu pada perasaan karyawan yang merasa bahwa dirinya mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap organisasi. Artinya karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) belum merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan, mereka tidak merasa khawatir jika memang atasan akan kecewa terhadap dirinya.

Komitmen organisasi sangat penting dimiliki oleh siapapun yang menjadi anggota dari suatu organisasi. Untuk mewujudkan cita-cita serta tujuan organisasi maka tidak ada pengaruh terbesar melainkan dari keikutsertaan serta kekompakan anggota organisasi itu sendiri. Dengan demikian penting bagi anggota organisasi untuk mempunyai komitmen

organisasi, karena jika sudah memilikinya maka seorang individu akan dengan sukarela membantu dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) diperoleh data bahwa komitmen organisasi dari 48 karyawan yang berada pada kategori rendah sebanyak 14 orang dengan prosentase sebesar 29%, sebanyak 26 karyawan dengan prosentase sebesar 54% berada pada tingkat kategori sedang, dan 17% karyawan berada pada kategori tinggi dengan jumlah karyawan sebanyak 8 orang. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) adalah sedang.

Sebesar 17% karyawan mempunyai komitmen organisasi baik yang berarti karyawan tersebut sudah merasa menjadi bagian dari keluarga besar perusahaan, membantu dalam pencapaian tujuan organisasi dan dapat mempertahankan keanggotaannya di perusahaan tersebut. Sedangkan 54% karyawan mempunyai komitmen organisasi yang cukup atau berada pada kategori sedang, hal ini memungkinkan bahwa karyawan tersebut belum mempunyai komitmen organisasi secara penuh. Ada kemungkinan bahwa karyawan tersebut hanya sekedar bekerja di perusahaan tanpa mencintai dan merasa memiliki perusahaan seutuhnya, bahkan mungkin keanggotaannya juga akan diragukan ketika ada faktor lain yang mempengaruhinya. Sebesar 29% karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) mempunyai komitmen organisasi rendah, yang artinya

mereka tidak mempunyai kelekatan dengan organisasi yang diikutinya, mereka cenderung bersikap acuh tak acuh terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan bahkan rentan untuk melakukan *turn over*.

Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) didominasi memiliki tingkat komitmen organisasi yang cukup atau sedang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan rentan untuk melakukan hal-hal yang menunjukkan adanya komitmen organisasi rendah, seperti tidak ikut serta dalam pencapaian tujuan organisasi, tidak merasa menjadi bagian dari keluarga besar organisasi, sehingga menganggap bahwa masalah organisasi bukan termasuk masalah pribadi, serta tidak mempunyai sikap setia untuk kemudian melakukan *turn over*. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi, baik faktor yang dapat meningkatkan, maupun faktor yang membuat komitmen organisasi menjadi rendah.

Penyebab adanya dominasi di kategori sedang pada tingkat komitmen organisasi karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) adalah adanya beberapa faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut antara lain karakteristik pribadi individu. Seperti yang telah disebutkan bahwa individu akan mempunyai komitmen organisasi tinggi ketika mereka merasa tujuan dan harapan organisasi selaras dengan tujuan pribadinya. Semakin individu merasakan kesamaan, kesetaraan, dan keselarasan maka semakin besar pula komitmen organisasi yang akan dibangun untuk

organisasi tersebut. Sedangkan setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, hal inilah yang menjadikan keberagaman komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI).

Selain karakteristik kepribadian individu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah fenomena bahwa sedikitnya lapangan pekerjaan yang tersedia diluar, hal ini menyebabkan adanya keterpaksaan individu untuk tetap mempertahankan keanggotaannya pada perusahaan tersebut. Keterpaksaan yang dimiliki karyawan akan menimbulkan kurangnya rasa cinta seorang karyawan terhadap perusahaan, anggapan bahwa yang penting adalah bekerja akan mendominasi pikirannya. Karyawan akan bersikap acuh terhadap segala situasi yang terjadi di perusahaan tanpa adanya sikap peduli sedikitpun.

Menurut Porter (1982) terdapat beberapa faktor yang menjadi penentu komitmen organisasi seseorang, salah satunya adalah faktor organisasi faktor yang dipengaruhi oleh lingkup organisasi itu sendiri. Seperti pengalaman kerja awal, lingkup kerja, pengawasan, serta konsistensi tujuan organisasi. Semua faktor tersebut akan membentuk dan memunculkan tanggung jawab. Kurangnya tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugasnya mencerminkan individu mempunyai komitmen rendah.

Fenomena lainnya yang terjadi di PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) seperti apa yang telah didapatkan dari hasil wawancara yang dilakukan

sebelum melakukan penelitian, ditemukan fakta bahwa di PT. Jatim Autocomp Indonesia terdapat beberapa kegiatan tambahan dalam rangka menciptakan kerukunan yang erat antar sesama anggota perusahaan (rekan kerja). Kegiatan tersebut antara lain adalah pengajian rutin setiap bulan, remaja kreatif, dan al-banjari, namun hal ini tidak diberlakukan wajib oleh perusahaan sehingga tidak semua karyawan mengikutinya. Beberapa karyawan yang tidak mengikuti kegiatan tersebut beralasan lelah akibat pekerjaan. Fenomena tersebut juga salah satu fakta bahwa karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) memiliki tingkat komitmen organisasi yang cukup.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi adalah karyawan yang memiliki absensi rendah, memiliki masa bekerja yang lama, serta cenderung untuk menunjukkan prestasi dan bekerja lebih baik. Berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap suatu organisasi, mereka seringkali hanya akan menunggu sebuah kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaannya (Dessler, 1991).

## **2. Tingkat Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI)**

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang dimiliki seorang karyawan atas penilaiannya terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan atas perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima

dengan jumlah yang seharusnya mereka yakini akan diterima. Ketika seseorang mendapatkan hal yang lebih dari apa yang diharapkan, maka individu akan merasakan kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2003) ada beberapa aspek kepuasan kerja diantaranya adalah pekerjaan, diartikan sebagai sejauh mana seorang individu dapat mencintai dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang berarti bagi dirinya. Aspek kedua adalah gaji atau pendapatan, sebesar apakah nominal yang diberikan perusahaan dan apakah gaji tersebut dapat mencukupi kebutuhan hidupnya, serta bagaimana sistem gaji yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Promosi merupakan aspek ketiga yang berhubungan dengan penghargaan dan kenaikan jabatan. Atasan, berkaitan dengan bagaimana gaya kepemimpinannya, komunikasi yang baik dengan bawahan, mendengarkan segala keluhan bawahan. Dengan rekan kerja sebagai aspek terakhir, rekan kerja berkaitan dengan kerjasama yang terjalin baik antar sesama karyawan, serta komunikasi yang baik.

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa faktor utama pembentuk kepuasan kerja menurut beberapa aspeknya adalah, aspek pekerjaan memiliki prosentase sebesar 13,9%, aspek gaji memiliki nilai 25%, aspek promosi sebesar 14,4%, aspek atasan memiliki nilai prosentase 16%, dan aspek terakhir rekan kerja memiliki nilai prosentase sebesar 31%. Sehingga dapat diketahui bahwa aspek yang dominan dalam

kepuasan kerja adalah rekan kerja dan aspek yang terendah adalah pekerjaan.

Hasil prosentase faktor utama pembentuk variabel, aspek yang mempunyai prosentase tinggi adalah rekan kerja sebesar 31%. Rekan kerja berhubungan dengan kerjasama serta komunikasi yang baik antar sesama karyawan, mempunyai kesamaan baik dalam sifat maupun cara bekerja. Artinya di PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) sudah mencapai predikat baik dalam hal rekan kerja, mereka saling bekejasama ketika salah satu dari rekan kerja mendapatkan kesulitan, bertukar pendapat ketika ada hal yang tidak dimengerti, menolong rekan kerja ketika kesulitan tanpa harus diminta, saling memberikan dukungan antar rekan kerja, dan terjalin komunikasi yang baik sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.

Prosentase terendah ada pada aspek pekerjaan, dimana hasil yang didapatkan adalah 13,9%. Pekerjaan berhubungan dengan aktivitas atau hal yang dilakukan individu dalam bekerja. Seberapa cintakah individu terhadap pekerjaannya, seberapa besarkah pekerjaannya dianggap penting. Fenomena yang terjadi pada karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) adalah mereka sering mengeluhkan pekerjaannya. Mereka menganggap pekerjaannya sulit dan membosankan. Selain itu PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) adalah perusahaan yang fokus pekerjaannya pada perakitan kabel mobil, sedangkan karyawan bagian produksi

didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan, mereka merasa kesulitan akan hal tersebut walaupun lama kelamaan bisa dipelajari dan akan terbiasa. Selain itu pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian kebanyakan karyawan.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan membawa dampak baik bagi sebuah perusahaan, hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan. Semakin merasa puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin baik pula kinerjanya, mereka akan bekerja semaksimal dan sebaik mungkin sebagai timbal balik kepada perusahaan atas kepuasan kerja yang telah didapatnya. Selain kinerja yang baik komitmen yang kuat juga akan terbentuk ketika karyawan merasakan kepuasan kerja. Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan ketika kepuasan sudah didapatkan, mereka akan berpikir dua kali untuk meninggalkan perusahaan dengan pertimbangan apakah akan mendapatkan hal yang sama ditempat lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) diperoleh data bahwa kepuasan kerja dari 48 karyawan yang berada pada kategori rendah sebanyak 16 karyawan dengan prosentase sebesar 33%, pada kategori sedang sebanyak 23 karyawan dengan prosentase sebesar 48% dan 19% karyawan berada pada kategori tinggi dengan jumlah karyawan sebanyak 9 orang. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) adalah sedang.

Sebesar 19% karyawan mempunyai kepuasan kerja yang baik atau tinggi yang berarti karyawan tersebut sudah merasa puas terhadap pekerjaannya secara utuh, merasakan kenyamanan terhadap pekerjaannya, gaji yang diterima dirasa cukup, mendapatkan penghargaan dari atasan, dapat menjalin komunikasi yang baik dengan atasan, serta tidak mempunyai kesulitan dalam menjalin hubungan antar rekan kerja. Sedangkan 48% karyawan merasakan kepuasan kerja yang cukup atau sedang, hal ini memungkinkan bahwa karyawan tersebut belum merasakan kepuasan kerja secara penuh. Ada kemungkinan bahwa karyawan tersebut memiliki masalah pada beberapa aspek kepuasan kerja. Sebagai contoh mereka merasa kesulitan dengan pekerjaannya, atau individu yang mempunyai kepribadian *introvert* akan sulit untuk menjalin hubungan yang akrab dengan rekan kerja maupun atasan, atau bahkan adanya promosi yang pembagiannya belum merata. Sebesar 33% karyawan pada PT. Jatim Autoomp Indonesia (JAI) berada pada tingkat kepuasan kerja rendah, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak merasakan adanya indikator-indikator pemuas kerja. Mereka merasa kesulitan dengan pekerjaannya, kurang menguasai bahkan pekerjaan yang dilakukan bukan pada bidang dan keterampilannya. Dengan adanya kesulitan karyawan

dalam hal pekerjaan, maka hal itu akan berdampak pada teguran dari atasan kerja, sehingga mereka akan menilai negatif seorang atasan.

Karyawan pada PT Jatim Autocomp Indonesia memiliki kepuasan kerja sedang, artinya mereka belum merasakan kepuasan kerja secara utuh, menurut hasil penelitian indikator yang paling mempengaruhi kepuasan kerja berdasarkan mayoritas jawaban responden adalah promosi yang kurang merata, sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan promosi, selain menaikkan jabatan pemberian pujian juga diperlukan kepada karyawan. Karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia ini juga rentan mengalami kepuasan kerja rendah, karena hasil antara karyawan yang merasakan kepuasan kerja sedang dengan kepuasan kerja rendah hanya terpaut beberapa orang saja. oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja karyawan mereka, agar tujuan serta cita-cita perusahaan dapat diwujudkan dengan baik. Karena dengan kepuasan kerja rendah, maka akan berdampak pada kinerja dan komitmen organisasi karyawan yang akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja pada karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) menempati kategori sedang juga adanya beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki individu. seseorang akan merasakan ketidakpuasan kerja ketika mereka tidak mendapatkan

kesempatan untuk mengembangkan potensinya, tidak memperoleh pengalaman selama bekerja, serta tidak adanya peningkatan kemampuan. Pada kenyataannya di PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) jarang sekali diadakan pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuan atau keahlian karyawan.

Kurang puas serta kurang meratanya promosi terhadap karyawan dapat mengakibatkan kepuasan kerja berada pada kategori sedang. Hal ini sesuai dengan *Discrepancy Theory*, Suwatno dan Priansa (2011) Teori yang pertama kali diperkenalkan oleh Porter pada tahun 1961, yang mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Ketika hal yang didapat lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan merasakan kepuasan, tetapi sebaliknya jika yang diperoleh justru lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasaan.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI)**

Berdasarkan hasil uji analisis koefisien korelasi *product moment* yang dilakukan pada 48 responden dari karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) bagian produksi menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yaitu terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI), yang mana hipotesis diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi

sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan korelasi sebesar 0,585 yang mana angka tersebut berada pada kategori sedang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya korelasi yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI).

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia maka semakin besar pula komitmen yang dimiliki. Penelitian dengan hasil yang sama juga dilakukan oleh Ratu Gera Wita Usa kartika, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, namun dengan pengaruh yang rendah.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Intan Ayu Ningkiswari dan Ratna Dwi Wulandari, hasil uji menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai signifikansi sebesar 0,02. Keempat faktor kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, atasan, sifat pekerjaan, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, hanya faktor rekan kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Anggi Wulan Lestari terhadap karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado. Penelitiannya menghasilkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. artinya

Semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka komitmen organisasi akan semakin meningkat.

Adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan membantu dalam meningkatkan komitmen organisasi, hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Robbins (2003), bahwa ada beberapa dampak yang akan muncul akibat dari kepuasan kerja yang terpenuhi dengan baik, salah satunya adalah mengurangi tingkat *turnover*. Ketika *turnover* berkurang maka karyawan akan bersikap setia kepada sebuah perusahaan, kesetiaan karyawan terhadap perusahaan adalah salah satu ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi.

sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Mathis (2008) menjelaskan bahwa individu yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Berdasarkan hasil analisis sumbangan efektif pada beberapa aspek kepuasan kerja diperoleh hasil, pekerjaan mendapatkan prosentase 10%, gaji -0%, promosi 19%, atasan -1%, dan rekan kerja sebesar 13%. Dapat dilihat bahwa aspek promosi mendapatkan prosentase terbesar dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Untuk itu, ketika perusahaan ingin meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) maka perhatikan aspek promosi. Memberikan

kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mendapatkan promosi tanpa ada alasan hubungan dekat dengan atasan sangat disarankan untuk perusahaan. Selain itu perhatikan juga aspek rekan kerja dan aspek pekerjaan itu sendiri.

Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang. Berdasarkan hasil analisis faktor utama pembentuk variabel tiap aspek, diperoleh bahwa aspek yang paling dominan dalam kepuasan kerja adalah aspek rekan kerja sebesar 31%.

Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) juga memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang. Berdasarkan hasil analisis faktor utama pembentuk variabel tiap aspek, diperoleh bahwa aspek yang paling dominan dalam komitmen organisasi adalah aspek komitmen berkelanjutan dengan prosentase sebesar 50%.

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) masih perlu meningkatkan dan membutuhkan beberapa perbaikan terkait dengan aspek pekerjaan dan aspek komitmen normatif. Berdasarkan hasil dari perhitungan sumbangan efektif, aspek promosi juga merupakan aspek kepuasan kerja yang ikut andil dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) sering merasa bosan dengan pekerjaannya, karena sebagian waktu pekerjaannya dilakukan dengan berdiri, selain itu mereka juga merasa kesulitan dengan pekerjaan

yang mereka lakukan, hal ini berkaitan dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang tidak sesuai.

Berhubungan dengan aspek normatif pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI), mereka masih belum merasa mempunyai tanggung jawab untuk tetap setia pada perusahaan, dan tidak adanya rasa bersalah akan tindakan meninggalkan perusahaan. Selain itu mereka tidak merasa berhutang sebuah kesepakatan yang besar dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Untuk aspek promosi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia, karyawan masih belum merasakan penghargaan yang sama rata terhadap pekerja. Mereka merasa bahwa yang mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan hanyalah karyawan yang dekat dengan atasan. Selain itu perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keahlian yang dimiliki lewat beberapa pelatihan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan paparan hasil analisis dan pembahasan pada pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) ini rata-rata memiliki tingkat kepuasan kerja dengan kategori sedang dengan prosentase 52% dan berjumlah 25 responden. Disimpulkan bahwa karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) ini belum terlalu merasakan kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Bukan berarti mereka tidak merasakan kepuasan kerja akan tetapi ada beberapa hal yang harus diperbaiki oleh perusahaan agar kepuasan kerja merata untuk dirasakan karyawan. Seperti meningkatkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan mempertahankan aspek rekan kerja.
2. Tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) ini juga berada pada kategori sedang, dengan prosentase sebesar 60% dan frekuensi sebanyak 29 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) masih belum mampu untuk menanamkan komitmen organisasi yang kuat pada dirinya.

hal yang perlu dilakukan adalah meningkatkan aspek normatif dan mempertahankan aspek komitmen berkelanjutan.

3. Berikutnya berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI), hasil analisis uji koefisien korelasi *product moment* antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi ini menunjukkan angka sebesar 0,585 dengan nilai  $P = 0,000$  ( $P < 0,05$ ). Dikatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Kontribusi yang diberikan variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) adalah sebesar 58,5%. Jadi dapat disimpulkan hipotesa peneliti pada penelitian ini diterima yaitu ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI). Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi dan begitu juga sebaliknya.

## **B. Saran**

1. Bagi Perusahaan
  - a. Berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu penilaian seorang karyawan terkait sejauh mana pekerjaannya dapat memberikan manfaat dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) hal ini masih berada pada tingkat kategori sedang. Ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk mencapai

predikat tinggi, aspek pekerjaan harus lebih ditingkatkan, seperti membuat karyawan merasa tertarik dengan pekerjaan yang dilakukan, memberikan hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan, membuat karyawan untuk lebih mencintai pekerjaannya, serta memberikan kesempatan untuk liburan dan masa cuti.

- b. Berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu seberapa setiakah seorang anggota terhadap organisasinya. Pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) hal tersebut masih berada pada kategori sedang. Yang mana aspek normatif harus lebih ditingkatkan dengan cara membangun sikap tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengambil keputusan, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah memiliki sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, seperti kinerja, beban kerja, dan motivasi kerja. Selain itu merubah kedudukan variabel juga disarankan.

- b. Karena peneliti menemukan hambatan terkait responden penelitian yaitu seorang karyawan yang tidak dapat mengembalikan kuesioner secara tepat waktu, maka penting bagi peneliti selanjutnya untuk benar benar menanyakan kuesioner secara berkelanjutan dan memberikan batas waktu pengumpulan.



## DAFTAR PUSTAKA

- AE, W. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Agung, G. M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pln Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* , Vol 12 No.1.
- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi dan Bisnis (JAB)* , Vol 38 No.02, 79-88.
- Anggie, d. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. Vol 13 No.01, 98-114.
- Anoraga, P. (2005). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validita*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bambang, P., & Jannah, L. M. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Campbell, J. (2000). *Meningkatkan Kepuasan Karyawan dan Menguangi Perputaran Karyawan*. Diambil kembali dari <http://www.oxforduniversity.com>
- Chaniago, T. K. (t.thn.).
- Darmawan, H. D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Darmawati, A. d. (2007). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB. *Jurnal Economia* , Vol 09 No.01.
- Dermawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Dessler, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Gibson, I. &. (2003). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J. d. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Handayani. (2011). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Psikologi* .
- Handoko, H. T. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hani, H. T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. (2001). *manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. (2013). *MSDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- hasibuan, M. S. (1999). *Organisasi dan Motivasi* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. S. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* , Vol 11 No.01, 51-66.
- Indriyani. (2012). Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada workshop SMK Katolik Santo Mikael Surakarta .
- John, I. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kusdi. (2009). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kusuma Wardhani, W. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis* , Vol 02.
- Luthans, F. (20015). Perilaku Organisasi. Dalam V. A. Yuwono, S. Purwanti, T. A. P, & W. Rosari, *Dialihbahasakan*. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mashareen, Z., Supriyanto, & Ivanti, A. (2016). Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT X Melalui Alat Ukur Job Satisfaction Scale. *Widyakala* , Vol 03, 9-22.

- Mathis, R. L. (2008). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jenson, J. H. (2006). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Ningkiswari, I. A., & Wulandari, R. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *JAKI* , Vol 5 No.02.
- Nugroho, I. (2009). Skripsi: Hubungan antara kepuasan kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Dosen Fakultas Psikologi, Hukum dan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pandji Anoraga, S. M. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEINGINAN UNTUK PINDAH. (2011). *Dr. Jadongan Sijabat* , Vol 19 No.03, 592-608.
- Purwaningtyas, E. K. (2016). Peran kepemimpinan Islami dan Kepemimpinan Layanan Dalam Model Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Di Jawa Timur.
- Puspita, & Riana. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* , Vol 3 No.01, 69-79.

- Puspitawati, N. M., & Riana, I. G. (2014). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KUALITAS LAYANAN. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* , Vol 8 No.01, 68-80.
- Qurrotullain, A. (2013). Penggunaan Metode Preview, Resd, Summarre, Test (PQRST) Dalam Meningkatkan Kemampuan Pada Siswa Tunarungu. 33-46.
- Rahmawati. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Serta Kinerja Layanan Studi Pada Layanan Kesehatan Puskesmas Di Kalimantan Timur. *Madic* .
- Ramadhani, N. A., & Khoirunnisa, R. N. (2018). HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA POLISI WANITA. *Jurnal Psikologi* , Vol 5 No.02, 1-5.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyanti, G. d. (2015). HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEKERJA LEPAS BIRO KONSULTAN. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA* , Vol 4 No.2, 125-139.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustiana M, M. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* , Vol 09 No.01.

- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , Vol 64 No.01, 28-35.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tania, A. d. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. *AGORVA* , Vol 01 No.03.
- Theodosis Tasios, M. a. (2017). Job Descriptive Index (JDI): Reliability and validity study in Greece. *Archives of Assessment Psychology* , Vol 7 No.1, 31-61.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura Mandar Maju.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Waluyo, M. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Wijaya, T. (2011). *Cepat Menguasai SPSS 19 (untuk olah dan interpretasi)*. Yogyakarta: Cahaya Atma.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Winardi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafiti.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yuwono, I. D. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Psikologi Universitas Airlangga.





# LAMPIRAN

### SKALA KEPUASAN KERJA

1. Keterangan pada setiap kolom di samping pernyataan adalah:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

| No | Pernyataan  | Pilihan Jawaban |    |   |    |
|----|---|-----------------|----|---|----|
|    |   | STS             | TS | S | SS |
| 1  | Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian saya            |                 |    |   |    |
| 2  | Saya sering merasa bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini                                      |                 |    |   |    |
| 3  | saya mendapat tantangan ketika melakukan pekerjaan  |                 |    |   |    |
| 4  | Saya merasa kesulitan dengan pekerjaan saya   |                 |    |   |    |
| 5  | Saya dapat mencukupi kebutuhan hidup dengan gaji yang saya peroleh  |                 |    |   |    |
| 6  | Gaji yang saya terima sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan  |                 |    |   |    |
| 7  | Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima   |                 |    |   |    |
| 8  | Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan  |                 |    |   |    |
| 9  | Gaji yang saya peroleh sesuai dengan UMR (upah minimum regional) yang berlaku di kota tempat saya bekerja |                 |    |   |    |
| 10 | Saya mendapatkan kesempatan yang sama dengan karyawan lain untuk mendapatkan penghargaan dari             |                 |    |   |    |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
|    | perusahaan  |  |  |  |  |
| 11 | Perusahaan hanya menaikkan jabatan kepada karyawan yang dekat dengan atasan                                     |  |  |  |  |
| 12 | Perusahaan mengikut sertakan saya dalam pelatihan untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki                |  |  |  |  |
| 13 | Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan   |  |  |  |  |
| 14 | Saya mendapatkan motivasi dari atasan dalam bekerja   |  |  |  |  |
| 15 | Atasan tidak pernah mengawasi pekerjaan saya  |  |  |  |  |
| 16 | Atasan memberikan masukan kepada saya terkait dengan pekerjaan  |  |  |  |  |
| 17 | atasan bersikap acuh sehingga saya tidak berani untuk berinteraksi dengannya                                    |  |  |  |  |
| 18 | Saya ikut serta dalam pengambilan keputusan   |  |  |  |  |
| 19 | Atasan saya tidak memberikan kesempatan untuk berpendapat   |  |  |  |  |
| 20 | Saya tidak mempunyai kesulitan dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja                                       |  |  |  |  |
| 21 | Saya bertukar pendapat dengan rekan kerja ketika saya menemukan kesulitan dalam bekerja                         |  |  |  |  |
| 22 | Saya menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja ketika mengerjakan pekerjaan yang bersifat <i>teamwork</i> |  |  |  |  |
| 23 | Saya menolong rekan kerja hanya ketika dia memintanya   |  |  |  |  |
| 24 | Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja ketika saya putus asa  |  |  |  |  |
| 25 | Rekan kerja saya bersifat individual  |  |  |  |  |
| 26 | Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya saat ini  |  |  |  |  |

## SKALA KOMITMEN ORGANISASI

1. Keterangan pada setiap kolom di samping pernyataan adalah:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

| No | Pernyataan   | Pilihan Jawaban |    |   |    |
|----|--|-----------------|----|---|----|
|    |  | STS             | TS | S | SS |
| 1  | Saya merasa senang menghabiskan masa kerja di perusahaan ini                             |                 |    |   |    |
| 2  | Saya merasa masalah dalam perusahaan ini adalah juga masalah saya                        |                 |    |   |    |
| 3  | Saya merasa bukan bagian dari keluarga perusahaan  |                 |    |   |    |
| 4  | Saya tidak merasakan ada “sentuhan emosi” di perusahaan ini                              |                 |    |   |    |
| 5  | Perusahaan ini sangat berarti bagi saya pribadi  |                 |    |   |    |
| 6  | Saya tidak merasa memiliki “rasa memiliki” yang kuat di perusahaan ini                   |                 |    |   |    |
| 7  | Sulit bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini meskipun saya menginginkannya |                 |    |   |    |
| 8  | Banyak waktu dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya meninggalkan perusahaan       |                 |    |   |    |
| 9  | Sejak saat ini, pekerjaan saya merupakan hal yang sangat diperlukan                      |                 |    |   |    |
| 10 | Saya yakin hanya memiliki sedikit sekali pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini  |                 |    |   |    |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
| 11 | Salah satu alasan saya bertahan di perusahaan ini adalah sangat langkanya pekerjaan yang tersedia di tempat lain  |  |  |  |  |
| 12 | Salah satu alasan terbesar saya tetap melanjutkan bekerja di perusahaan ini adalah kenyataan bahwa meninggalkannya akan membutuhkan pengorbanan diri yang besar |  |  |  |  |
| 13 | Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap setia dengan perusahaan ini  |  |  |  |  |
| 14 | Meskipun demi keuntungan saya, saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini  |  |  |  |  |
| 15 | Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan ini sekarang   |  |  |  |  |
| 16 | Perusahaan ini pantas menerima kesetiaan dari saya  |  |  |  |  |
| 17 | Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini sekarang karena saya berkewajiban untuk itu   |  |  |  |  |
| 18 | Saya berhutang sebuah kesepakatan besar dengan perusahaan ini   |  |  |  |  |

| TABULASI DATA KEPUASAN KERJA |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |         |
|------------------------------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|---------|
| NO                           | SUBJEK    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | JML | KATEORI |
| 1                            | Ana       | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 50  | SEDANG  |
| 2                            | Diya      | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 54  | SEDANG  |
| 3                            | Lizzulfah | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 58  | SEDANG  |
| 4                            | Rara      | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 58  | SEDANG  |
| 5                            | Putri     | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 72  | TINGGI  |
| 6                            | Rani      | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 57  | SEDANG  |
| 7                            | Yani      | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 66  | TINGGI  |
| 8                            | Isma      | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 63  | TINGGI  |
| 9                            | Sifa      | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 66  | TINGGI  |
| 10                           | Ila       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 67  | TINGGI  |
| 11                           | Umi       | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 74  | TINGGI  |
| 12                           | Utami     | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 60  | SEDANG  |
| 13                           | Intan     | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 44 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 65  | TINGGI  |
| 14                           | Duwi      | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 57  | SEDANG  |
| 15                           | Rifdah    | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 59  | SEDANG  |
| 16                           | Nana      | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 71  | TINGGI  |
| 17                           | Cici      | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 58  | SEDANG  |



|    |         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |        |        |
|----|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------|--------|
| 37 | Riza    | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 55 | SEDANG |        |
| 38 | Rezki   | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4  | 66     | TINGGI |
| 39 | Nirwana | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 59 | SEDANG |        |
| 40 | Riri    | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 77     | TINGGI |
| 41 | Friya   | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2  | 70     | TINGGI |
| 42 | Tiwi    | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 58 | SEDANG |        |
| 43 | Safani  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 56     | SEDANG |
| 44 | Fasya   | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4  | 74     | TINGGI |
| 45 | Aida    | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4  | 62     | TINGGI |
| 46 | Aini    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 61     | TINGGI |
| 47 | Ira     | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 56     | SEDANG |
| 48 | Abid    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 60     | SEDANG |

| TABULASI DATA KOMITMEN ORGANISASI |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |     |          |
|-----------------------------------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|-----|----------|
| NO                                | SUBJEK    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | JML | KATEGORI |
| 1                                 | Ana       | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2  | 3  | 3  | 30  | SEDANG   |
| 2                                 | Diya      | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2  | 3  | 3  | 30  | SEDANG   |
| 3                                 | Lizzulfah | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3  | 4  | 4  | 42  | TINGGI   |
| 4                                 | Rara      | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 34  | SEDANG   |
| 5                                 | Putri     | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 36  | TINGGI   |
| 6                                 | Rani      | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2  | 3  | 34  | SEDANG   |
| 7                                 | Yani      | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 38  | TINGGI   |
| 8                                 | Isma      | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 1  | 2  | 38  | TINGGI   |
| 9                                 | Sifa      | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 38  | TINGGI   |
| 10                                | Ila       | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 3  | 3  | 44  | TINGGI   |
| 11                                | Umi       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 3  | 3  | 45  | TINGGI   |
| 12                                | Utami     | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 41  | TINGGI   |
| 13                                | Intan     | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 35  | SEDANG   |
| 14                                | Duwi      | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1  | 2  | 2  | 31  | SEDANG   |
| 15                                | Rifdah    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 3  | 3  | 34  | SEDANG   |
| 16                                | Nana      | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 4  | 4  | 42  | TINGGI   |
| 17                                | Cici      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 36  | TINGGI   |

|    |          |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |        |
|----|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------|
| 18 | Fiolita  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 33 | SEDANG |
| 19 | Afa      | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 33 | SEDANG |
| 20 | Jihan    | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 32 | SEDANG |
| 21 | Tika     | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | TINGGI |
| 22 | Ayu'     | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 34 | SEDANG |
| 23 | Ratih    | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 30 | SEDANG |
| 24 | Yasmin   | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 32 | SEDANG |
| 25 | Sinta    | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 36 | TINGGI |
| 26 | Erlyta   | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 35 | SEDANG |
| 27 | Isa      | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 | TINGGI |
| 28 | Vivin    | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 | SEDANG |
| 29 | Fajar    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 35 | SEDANG |
| 30 | Rurin    | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 31 | SEDANG |
| 31 | Alvi     | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 33 | SEDANG |
| 32 | Lailatul | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 35 | SEDANG |
| 33 | Dinda    | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 32 | SEDANG |
| 34 | Gita     | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 38 | TINGGI |
| 35 | Mufidah  | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 25 | SEDANG |
| 36 | Safira   | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 30 | SEDANG |

|    |         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |        |
|----|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------|
| 37 | Riza    | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 28 | SEDANG |
| 38 | Rezki   | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 39 | TINGGI |
| 39 | Nirwana | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 32 | SEDANG |
| 40 | Riri    | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 | TINGGI |
| 41 | Friya   | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | TINGGI |
| 42 | Tiwi    | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 34 | SEDANG |
| 43 | Safari  | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 33 | SEDANG |
| 44 | Fasya   | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 40 | TINGGI |
| 45 | Aida    | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 | SEDANG |
| 46 | Aini    | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 | TINGGI |
| 47 | Ira     | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 34 | SEDANG |
| 48 | Abid    | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 32 | SEDANG |

## Descriptives

**Descriptive Statistics**

|                     | N  | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
|---------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| Kepuasan Kerja      | 48 | 50.00   | 77.00   | 62.3542 | 6.20394        |
| Komitmen Organisasi | 48 | 25.00   | 46.00   | 35.3125 | 4.55303        |
| Valid N (listwise)  | 48 |         |         |         |                |



## Reliability

| Notes                          |   |
|--------------------------------|---|
| Output Created                 | 23-NOV-2019 02:08:22  |
| Comments                       |   |
| Active Dataset                 | DataSet1  |
| Filter                         | <none>  |
| Weight                         | <none>  |
| Split File                     | <none>  |
| N of Rows in Working Data File | 48  |
| Matrix Input                   |   |
| Missing Value Handling         | Definition of Missing   |
|                                | User-defined missing values are treated as missing.                                   |
| Cases Used                     | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
|                                | RELIABILITY   |
|                                | /VARIABLES=VAR00001 VAR00002  |
|                                | VAR00003 VAR00004 VAR00005  |
|                                | VAR00006 VAR00007 VAR00008  |
|                                | VAR00009 VAR00010 VAR00011  |
|                                | VAR00012 VAR00013 VAR00014  |
|                                | VAR00015 VAR00016 VAR00017  |
|                                | VAR00018 VAR00019 VAR00020  |
|                                | VAR00021 VAR00022 VAR00023  |
|                                | VAR00024 VAR00025 VAR00026  |
|                                | /SCALE('ALL VARIABLES') ALL   |
|                                | /MODEL=ALPHA  |
|                                | /STATISTICS=CORR  |
|                                | /SUMMARY=TOTAL.   |
| es                             | or Time 00:00:00.03   |
|                                | Time 00:00:00.09  |

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 48 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 48 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .877             | .884   | 26         |

**Item-Total Statistics**

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 77.4583                    | 44.807                         | .428                             | .                            | .873                             |
| VAR00002 | 77.4167                    | 43.525                         | .467                             | .                            | .873                             |
| VAR00003 | 77.0000                    | 44.426                         | .503                             | .                            | .871                             |
| VAR00004 | 77.2917                    | 48.339                         | .087                             | .                            | .881                             |
| VAR00005 | 77.0000                    | 44.681                         | .586                             | .                            | .869                             |

|          |         |        |       |   |      |
|----------|---------|--------|-------|---|------|
| VAR00006 | 77.0208 | 46.106 | .564  | . | .871 |
| VAR00007 | 76.9583 | 45.658 | .574  | . | .870 |
| VAR00008 | 77.0833 | 47.440 | .376  | . | .875 |
| VAR00009 | 77.0208 | 45.978 | .590  | . | .871 |
| VAR00010 | 77.1667 | 45.078 | .428  | . | .873 |
| VAR00011 | 77.2083 | 42.679 | .653  | . | .866 |
| VAR00012 | 77.1667 | 45.844 | .360  | . | .875 |
| VAR00013 | 76.8958 | 44.861 | .660  | . | .868 |
| VAR00014 | 76.9792 | 46.446 | .296  | . | .877 |
| VAR00015 | 77.1458 | 47.148 | .281  | . | .876 |
| VAR00016 | 76.9167 | 45.567 | .555  | . | .870 |
| VAR00017 | 77.0208 | 45.553 | .522  | . | .871 |
| VAR00018 | 77.4375 | 46.634 | .283  | . | .877 |
| VAR00019 | 77.2292 | 49.074 | -.027 | . | .884 |
| VAR00020 | 77.1667 | 44.738 | .540  | . | .870 |
| VAR00021 | 76.8542 | 44.595 | .678  | . | .867 |
| VAR00022 | 76.9792 | 45.851 | .405  | . | .874 |
| VAR00023 | 77.2083 | 46.679 | .255  | . | .878 |
| VAR00024 | 76.9375 | 45.081 | .588  | . | .869 |
| VAR00025 | 77.1875 | 46.411 | .399  | . | .874 |
| VAR00026 | 76.9375 | 43.719 | .562  | . | .869 |

## Reliability

### Notes

|                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| Output Created            | 23-NOV-2019 02:11:08 |
| Comments                  |                      |
| Active Dataset            | DataSet1             |
| Filter                    | <none>               |
| Weight                    | <none>               |
| Split File                | <none>               |
| N of Rows in Working Data | 48                   |
| File                      |                      |
| Matrix Input              |                      |

|                        |                       |  |
|------------------------|-----------------------|--|
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing.  |
|                        | Cases Used            | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.  |
|                        |                       | RELIABILITY  |
|                        |                       | /VARIABLES=VAR00001 VAR00002<br>VAR00003 VAR00005 VAR00006<br>VAR00007 VAR00008 VAR00009<br>VAR00010 VAR00011 VAR00012<br>VAR00013 VAR00016 VAR00017<br>VAR00020 VAR00021 VAR00022<br>VAR00024 VAR00025 VAR00026 |
|                        |                       | /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  |
|                        |                       | /MODEL=ALPHA   |
|                        |                       | /STATISTICS=CORR   |
|                        |                       | /SUMMARY=TOTAL.  |
| Resources              | Processor Time        | 00:00:00.03  |
|                        | Elapsed Time          | 00:00:00.03  |

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 48 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 48 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .889             | .899   | 20         |

**Item-Total Statistics**

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 59.6250                    | 34.963                         | .384                             | .                            | .889                             |
| VAR00002 | 59.5833                    | 33.567                         | .458                             | .                            | .888                             |
| VAR00003 | 59.1667                    | 34.184                         | .519                             | .                            | .883                             |
| VAR00005 | 59.1667                    | 34.610                         | .574                             | .                            | .882                             |
| VAR00006 | 59.1875                    | 35.730                         | .581                             | .                            | .883                             |
| VAR00007 | 59.1250                    | 35.431                         | .569                             | .                            | .883                             |
| VAR00008 | 59.2500                    | 36.872                         | .406                             | .                            | .887                             |
| VAR00009 | 59.1875                    | 35.645                         | .601                             | .                            | .882                             |
| VAR00010 | 59.3333                    | 34.823                         | .435                             | .                            | .886                             |
| VAR00011 | 59.3750                    | 32.963                         | .627                             | .                            | .879                             |
| VAR00012 | 59.3333                    | 35.631                         | .348                             | .                            | .889                             |
| VAR00013 | 59.0625                    | 34.613                         | .678                             | .                            | .879                             |
| VAR00016 | 59.0833                    | 35.270                         | .566                             | .                            | .882                             |
| VAR00017 | 59.1875                    | 35.432                         | .499                             | .                            | .884                             |
| VAR00020 | 59.3333                    | 34.567                         | .543                             | .                            | .882                             |
| VAR00021 | 59.0208                    | 34.404                         | .690                             | .                            | .879                             |
| VAR00022 | 59.1458                    | 35.574                         | .403                             | .                            | .887                             |
| VAR00024 | 59.1042                    | 34.861                         | .594                             | .                            | .881                             |
| VAR00025 | 59.3542                    | 36.191                         | .376                             | .                            | .887                             |
| VAR00026 | 59.1042                    | 33.457                         | .593                             | .                            | .881                             |

## Reliability

| Notes                  |                                |   |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created         |                                | 23-NOV-2019 02:00:37  |
| Comments               |                                |   |
|                        | Active Dataset                 | DataSet1  |
|                        | Filter                         | <none>  |
|                        | Weight                         | <none>  |
|                        | Split File                     | <none>  |
|                        | N of Rows in Working Data File | 48  |
|                        | Matrix Input                   |   |
| Missing Value Handling | Definition of Missing          | User-defined missing values are treated as missing.                                   |
|                        | Cases Used                     | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
|                        |                                | RELIABILITY   |
|                        |                                | /VARIABLES=VAR00001 VAR00002  |
|                        |                                | VAR00003 VAR00004 VAR00005  |
|                        |                                | VAR00006 VAR00007 VAR00008  |
|                        |                                | VAR00009 VAR00010 VAR00011  |
|                        |                                | VAR00012 VAR00013 VAR00014  |
|                        |                                | VAR00015 VAR00016 VAR00017  |
|                        |                                | VAR00018  |
|                        |                                | /SCALE('ALL VARIABLES') ALL   |
|                        |                                | /MODEL=ALPHA  |
|                        |                                | /STATISTICS=CORR  |
|                        |                                | /SUMMARY=TOTAL.   |
| Resources              | Processor Time                 | 00:00:00.05   |
|                        | Elapsed Time                   | 00:00:00.09   |

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

|                       | N  | %     |
|-----------------------|----|-------|
| Valid                 | 48 | 100.0 |
| Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
| Total                 | 48 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .777             | .776   | 18         |

**Item-Total Statistics**

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 49.2083                    | 23.573                         | .493                             | .542                         | .757                             |
| VAR00002 | 49.4375                    | 23.613                         | .406                             | .597                         | .763                             |
| VAR00003 | 49.4792                    | 25.617                         | .169                             | .381                         | .779                             |
| VAR00004 | 50.0833                    | 26.972                         | -.073                            | .332                         | .799                             |
| VAR00005 | 49.1250                    | 23.048                         | .618                             | .738                         | .749                             |
| VAR00006 | 49.5625                    | 23.783                         | .457                             | .532                         | .760                             |
| VAR00007 | 49.3542                    | 24.021                         | .446                             | .568                         | .761                             |
| VAR00008 | 49.5208                    | 22.680                         | .639                             | .627                         | .746                             |

|          |         |        |       |      |      |
|----------|---------|--------|-------|------|------|
| VAR00009 | 49.1250 | 24.707 | .379  | .539 | .766 |
| VAR00010 | 49.4375 | 23.485 | .451  | .705 | .760 |
| VAR00011 | 49.2500 | 27.170 | -.097 | .446 | .795 |
| VAR00012 | 49.3333 | 23.163 | .514  | .682 | .755 |
| VAR00013 | 49.6458 | 24.957 | .236  | .469 | .776 |
| VAR00014 | 49.6875 | 23.198 | .513  | .628 | .755 |
| VAR00015 | 49.4583 | 24.041 | .377  | .644 | .765 |
| VAR00016 | 49.2708 | 24.968 | .256  | .798 | .774 |
| VAR00017 | 49.3542 | 25.085 | .280  | .664 | .772 |
| VAR00018 | 49.6875 | 23.709 | .360  | .653 | .767 |

## Reliability

### Notes

|                                |                       |   |
|--------------------------------|-----------------------|---|
| Output Created                 |                       | 23-NOV-2019 02:03:26  |
| Comments                       |                       |   |
| Active Dataset                 |                       | DataSet1  |
| Filter                         |                       | <none>  |
| Weight                         |                       | <none>  |
| Split File                     |                       | <none>  |
| N of Rows in Working Data File |                       | 48  |
| Matrix Input                   |                       |   |
| Missing Value Handling         | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing.                                   |
|                                | Cases Used            | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |

| Resources |  | Processor Time | 00:00:00.03 |
|-----------|--|----------------|-------------|
|           |  | Elapsed Time   | 00:00:00.03 |

| RELIABILITY                  |          |          |
|------------------------------|----------|----------|
| /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 |          |          |
| VAR00005                     | VAR00006 | VAR00007 |
| VAR00008                     | VAR00009 | VAR00010 |
| VAR00012                     | VAR00014 | VAR00015 |
| VAR00018                     |          |          |
| /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  |          |          |
| /MODEL=ALPHA                 |          |          |
| /STATISTICS=CORR             |          |          |
| /SUMMARY=TOTAL.              |          |          |

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

|                       | N  | %     |
|-----------------------|----|-------|
| Valid                 | 48 | 100.0 |
| Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
| Total                 | 48 | 100.0 |

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

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .829             | .831   | 12         |

Item-Total Statistics

|          | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance<br>if Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Squared<br>Multiple<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|----------|-------------------------------|-----------------------------------|--|------------------------------------|--|
| VAR00001 | 32.1667                       | 17.418                            | .567                                   | .464                               | .810                                   |
| VAR00002 | 32.3958                       | 17.648                            | .432                                   | .479                               | .822                                   |
| VAR00005 | 32.0833                       | 17.355                            | .613                                   | .631                               | .807                                   |
| VAR00006 | 32.5208                       | 17.659                            | .518                                   | .407                               | .814                                   |
| VAR00007 | 32.3125                       | 18.219                            | .436                                   | .445                               | .820                                   |
| VAR00008 | 32.4792                       | 17.106                            | .619                                   | .588                               | .806                                   |
| VAR00009 | 32.0833                       | 19.099                            | .303                                   | .441                               | .829                                   |
| VAR00010 | 32.3958                       | 17.521                            | .484                                   | .424                               | .817                                   |
| VAR00012 | 32.2917                       | 17.488                            | .500                                   | .401                               | .815                                   |
| VAR00014 | 32.6458                       | 17.340                            | .534                                   | .585                               | .813                                   |
| VAR00015 | 32.4167                       | 17.993                            | .411                                   | .579                               | .823                                   |
| VAR00018 | 32.6458                       | 17.425                            | .435                                   | .549                               | .822                                   |

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .585 <sup>a</sup> | .342     | .328              | 3.73247                    |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 333.472        | 1  | 333.472     | 23.937 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 640.841        | 46 | 13.931      |        |                   |
|       | Total      | 974.313        | 47 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 8.541                       | 5.498      |                           | 1.553 | .127 |
|       | Kepuasan Kerja | .429                        | .088       | .585                      | 4.893 | .000 |

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

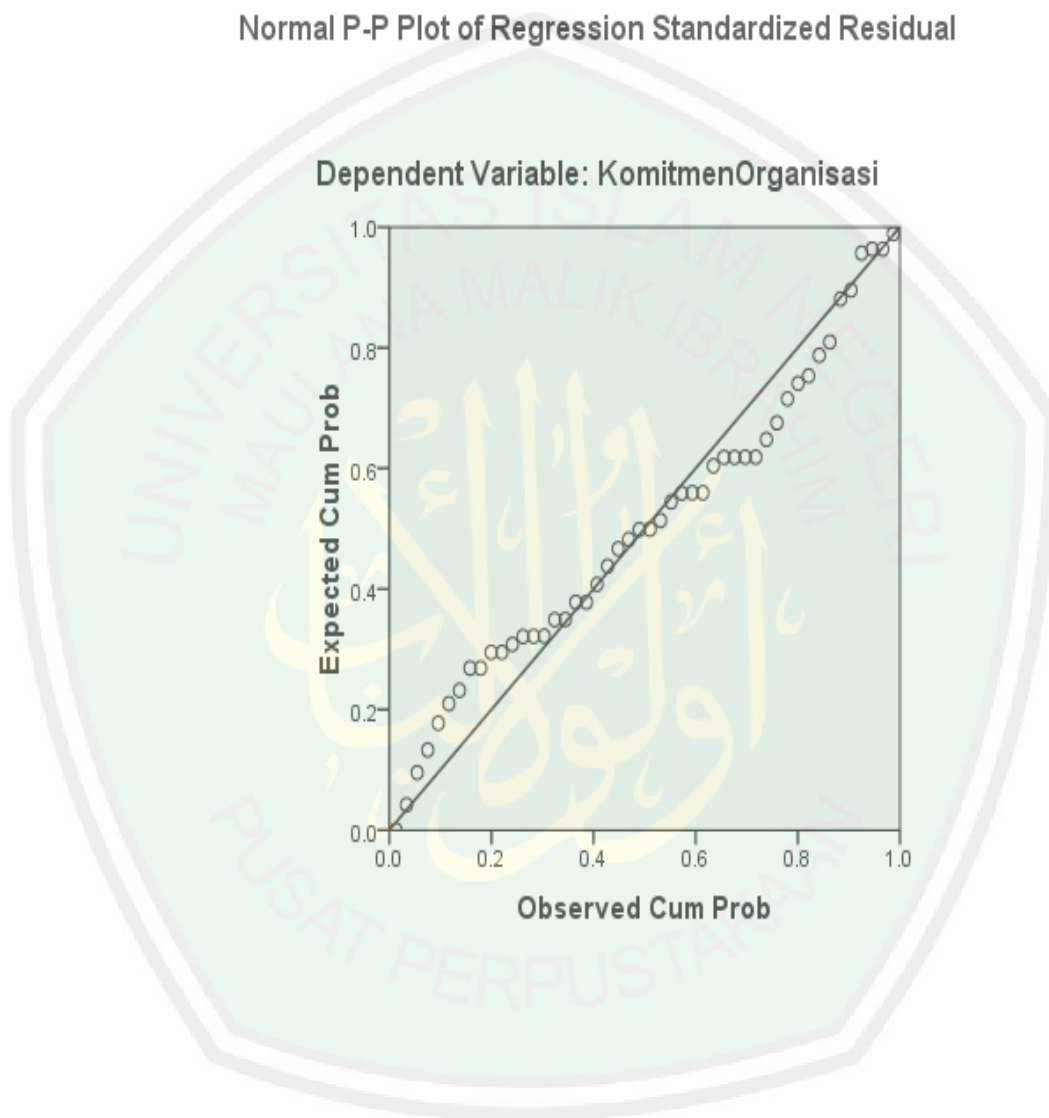
|                      | Minimum    | Maximum | Mean    | Std. Deviation | N  |
|----------------------|------------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value      | 30.0082    | 41.6007 | 35.3125 | 2.66367        | 48 |
| Residual             | -1.40246E1 | 8.55697 | .00000  | 3.69255        | 48 |
| Std. Predicted Value | -1.991     | 2.361   | .000    | 1.000          | 48 |
| Std. Residual        | -3.757     | 2.293   | .000    | .989           | 48 |

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                 |                | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                               |                | 48                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup>  | Mean           | .0000000                |
|                                 | Std. Deviation | 3.69254780              |
| Most Extreme Differences        | Absolute       | .121                    |
|                                 | Positive       | .109                    |
|                                 | Negative       | -.121                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z            |                | .836                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)          |                | .487                    |
| a. Test distribution is Normal. |                |                         |

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Means

Case Processing Summary

|   | Cases    |         |          |         |       |         |
|---|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
|   | Included |         | Excluded |         | Total |         |
|   | N        | Percent | N        | Percent | N     | Percent |
| Komitmen Organisasi *<br>Kepuasan Kerja | 48       | 100.0%  | 0        | .0%     | 48    | 100.0%  |

## Report

Komitmen Organisasi

| Kepuasan Kerja | Mean    | N | Std. Deviation |
|----------------|---------|---|----------------|
| 66             | 44.0000 | 1 | .              |
| 70             | 47.0000 | 1 | .              |
| 72             | 50.0000 | 1 | .              |
| 73             | 49.2000 | 5 | 1.92354        |
| 74             | 52.7500 | 4 | 4.50000        |
| 75             | 49.3333 | 3 | 3.51188        |
| 76             | 47.5000 | 2 | .70711         |
| 77             | 50.2500 | 4 | .95743         |
| 78             | 51.7500 | 4 | 5.90903        |
| 79             | 50.0000 | 1 | .              |
| 80             | 53.3333 | 3 | 1.15470        |
| 81             | 52.0000 | 1 | .              |
| 83             | 54.5000 | 2 | 2.12132        |
| 84             | 53.0000 | 3 | 5.29150        |
| 85             | 55.0000 | 1 | .              |
| 86             | 56.5000 | 2 | 6.36396        |

|       |         |    |         |
|-------|---------|----|---------|
| 88    | 55.5000 | 2  | 2.12132 |
| 90    | 60.5000 | 2  | 6.36396 |
| 91    | 56.0000 | 1  | .       |
| 93    | 58.5000 | 2  | 6.36396 |
| 97    | 66.0000 | 1  | .       |
| Total | 52.3542 | 48 | 5.18791 |

ANOVA Table

|                       |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|-----------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Komitmen Organisasi * | Between Groups | (Combined)               | 783.096        | 21 | 37.290      | 2.012  | .046 |
|                       |                | Linearity                | 475.428        | 1  | 475.428     | 25.652 | .000 |
| Kepuasan Kerja        |                | Deviation from Linearity | 307.668        | 20 | 15.383      | .830   | .662 |
|                       | Within Groups  |                          | 481.883        | 26 | 18.534      |        |      |
|                       | Total          |                          | 1264.979       | 47 |             |        |      |

Measures of Association

|   | R    | R Squared | Eta  | Eta Squared |
|---|------|-----------|------|-------------|
| Komitmen Organisasi *<br>Kepuasan Kerja | .613 | .376      | .787 | .619        |

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

| Model | Variables Entered           | Variables Removed | Method  |
|-------|-----------------------------|-------------------|---------|
| 1     | Kepuasan Kerja <sup>a</sup> |                   | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .585 <sup>a</sup> | .342     | .328              | 3.73247                    |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 333.472        | 1  | 333.472     | 23.937 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 640.841        | 46 | 13.931      |        |                   |
|       | Total      | 974.313        | 47 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 8.541                       | 5.498      |                           | 1.553 | .127 |
|       | Kepuasan Kerja | .429                        | .088       | .585                      | 4.893 | .000 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi



## Correlations

**Correlations**

|                     |                     | Kepuasan Kerja | Komitmen Organisasi |
|---------------------|---------------------|----------------|---------------------|
| Kepuasan Kerja      | Pearson Correlation | 1              | .585**              |
|                     | Sig. (2-tailed)     |                | .000                |
|                     | N                   | 48             | 48                  |
| Komitmen Organisasi | Pearson Correlation | .585**         | 1                   |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .000           |                     |
|                     | N                   | 48             | 48                  |

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

## Correlations

|           |                                   | Y       | Pekerjaan | Gaji    | Promosi | Atasan  | Rekan_Kerja |
|-----------|-----------------------------------|---------|-----------|---------|---------|---------|-------------|
| Y         | Pearson Correlation               | 1       | .475**    | .368*   | .555**  | .452**  | .528**      |
|           | Sig. (2-tailed)                   |         | .001      | .010    | .000    | .001    | .000        |
|           | Sum of Squares and Cross-products | 1.265E3 | 174.312   | 143.479 | 213.646 | 117.604 | 277.938     |
|           | Covariance                        | 26.914  | 3.709     | 3.053   | 4.546   | 2.502   | 5.914       |
|           | N                                 | 48      | 48        | 48      | 48      | 48      | 48          |
| Pekerjaan | Pearson Correlation               | .475**  | 1         | .556**  | .379**  | .543**  | .544**      |
|           | Sig. (2-tailed)                   | .001    |           | .000    | .008    | .000    | .000        |
|           | Sum of Squares and Cross-products | 174.312 | 106.312   | 62.812  | 42.312  | 40.938  | 82.938      |
|           | Covariance                        | 3.709   | 2.262     | 1.336   | .900    | .871    | 1.765       |
|           | N                                 | 48      | 48        | 48      | 48      | 48      | 48          |
| Gaji      | Pearson Correlation               | .368*   | .556**    | 1       | .330*   | .488**  | .564**      |
|           | Sig. (2-tailed)                   | .010    | .000      |         | .022    | .000    | .000        |
|           | Sum of Squares and Cross-products | 143.479 | 62.812    | 119.979 | 39.146  | 39.104  | 91.438      |
|           | Covariance                        | 3.053   | 1.336     | 2.553   | .833    | .832    | 1.945       |
|           | N                                 | 48      | 48        | 48      | 48      | 48      | 48          |
| Promosi   | Pearson Correlation               | .555**  | .379**    | .330*   | 1       | .459**  | .487**      |
|           | Sig. (2-tailed)                   | .000    | .008      | .022    |         | .001    | .000        |
|           | Sum of Squares and Cross-products | 213.646 | 42.312    | 39.146  | 116.979 | 36.271  | 77.937      |
|           | Covariance                        | 4.546   | .900      | .833    | 2.489   | .772    | 1.658       |
|           | N                                 | 48      | 48        | 48      | 48      | 48      | 48          |
| Atasan    | Pearson Correlation               | .452**  | .543**    | .488**  | .459**  | 1       | .775**      |
|           | Sig. (2-tailed)                   | .001    | .000      | .000    | .001    |         | .000        |

|             |                                   |                |        |        |        |        |         |
|-------------|-----------------------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|---------|
|             | Sum of Squares and Cross-products | <b>117.604</b> | 40.938 | 39.104 | 36.271 | 53.479 | 83.813  |
|             | Covariance                        | 2.502          | .871   | .832   | .772   | 1.138  | 1.783   |
|             | N                                 | 48             | 48     | 48     | 48     | 48     | 48      |
| Rekan_Kerja | Pearson Correlation               | .528**         | .544** | .564** | .487** | .775** | 1       |
|             | Sig. (2-tailed)                   | .000           | .000   | .000   | .000   | .000   |         |
|             | Sum of Squares and Cross-products | <b>277.938</b> | 82.938 | 91.438 | 77.937 | 83.813 | 218.812 |
|             | Covariance                        | 5.914          | 1.765  | 1.945  | 1.658  | 1.783  | 4.656   |
|             | N                                 | 48             | 48     | 48     | 48     | 48     | 48      |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)  | 24.839                      | 6.860      |                           | 3.621 | .001 |
|       | Pekerjaan   | .740                        | .530       | .214                      | 1.396 | .170 |
|       | Gaji        | -.009                       | .493       | -.003                     | -.018 | .986 |
|       | Promosi     | 1.191                       | .449       | .362                      | 2.653 | .011 |
|       | Atasan      | -.152                       | .930       | -.031                     | -.163 | .871 |
|       | Rekan_Kerja | .627                        | .484       | .261                      | 1.296 | .202 |

a. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | <b>538.641</b> | 5  | 107.728     | 6.229 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 726.338        | 42 | 17.294      |       |                   |
|       | Total      | 1264.979       | 47 |             |       |                   |

a. Predictors: (Constant), Rekan\_Kerja, Promosi, Pekerjaan, Gaji, Atasan

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .653 <sup>a</sup> | .426     | .357              | 4.15858                    |

a. Predictors: (Constant), Rekan\_Kerja, Promosi, Pekerjaan, Gaji, Atasan

42%