

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK DI PLTU TELUK BAYUR
BERAU**

SKRIPSI



Oleh

Achmad Fanani Ade Pamungkas

NIM. 210401110222

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

HALAMAN JUDUL

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWAN KONTRAK DI PLTU TELUK BAYUR BERAU**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Achmad Fanani Ade Pamungkas

NIM. 210401110222

FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

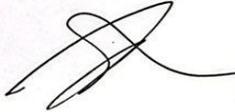
HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK DI PLTU TELUK BAYUR BERAU

Oleh

Achmad Fanani Ade Pamungkas

NIM. 210401110222

Telah Disetujui Oleh:

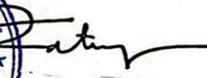
Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 Nurul Shofiah, M.Pd. NIP. 197207181999032001		24 April 2025
Dosen Pembimbing 2 Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si. NIP. 197804292006041001		24 April 2025

Malang, 24 April 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi




Muhammad Fauzan Agung, M.A

NIP. 198010202015031002

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

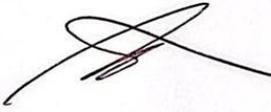
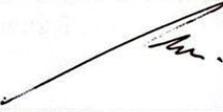
HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK DI PLTU TELUK BAYUR BERAU

SKRIPSI

Oleh
Achmad Fanani Ade Pamungkas
NIM. 210401110222

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji
Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi pada
Tanggal

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Penguji	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Penguji Utama Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si. NIP. 197804292006041001		19 Juni 2025
Ketua Penguji Agus Iqbal Hawabi, M. Psi NIP. 198806012019031009		12 Juni 2025
Sekretaris Penguji Nurul Shofiah, M.Pd. NIP. 197207181999032001		19 Juni 2025

Disahkan oleh,



Rifa Hidayah, M. Si
17611282002122001

NOTA DINAS

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWAN KONTRAK DI PLTU TELUK BAYUR BERAU**

Yang ditulis oleh:

Nama : Achmad Fanani Ade Pamungkas

NIM : 210401110222

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, April 2025

Dosen Pembimbing 1



Nurul Shofiah, M.Pd.
NIP. 197207181999032001

NOTA DINAS

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWAN KONTRAK DI PLTU TELUK BAYUR BERAU**

Yang ditulis oleh:

Nama : Achmad Fanani Ade Pamungkas

NIM : 210401110222

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, 24 April 2025

Dosen Pembimbing 2



Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si.
NIP. 197804292006041001

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Achmad Fanani Ade Pamungkas

NIM : 210401110222

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK DI PLTU TELUK BAYUR BERAU** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

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

Malang, 24 April 2025

Penulis



Achmad Fanani Ade Pamungkas

NIM. 210401110222

MOTTO

"Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar, melainkan milik mereka yang senantiasa berusaha."

– B. J. Habibie

Menjadi pemimpin bukan tentang gelar, tapi tentang memberi makna. Dari ruang rapat organisasi hingga lembar skripsi ini, aku belajar bahwa integritas, tekad, dan kepedulian adalah warisan terbaik yang bisa aku tinggalkan.

"Di balik tumpukan tanggung jawab sebagai pemimpin organisasi, aku belajar satu hal: bahwa mimpi tak akan tumbuh jika tidak disirami dengan kerja keras dan keikhlasan. Karena seperti Habibie, aku ingin bermanfaat, bukan sekadar terkenal."

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan takdir dan segala upaya yang sudah dilakukan, saya ucapkan bismillahirrahmanirrahim dan alhamdulillahirabbil ‘alamin atas segala hasil dalam pengerjaan tugas akhir skripsi saya dalam bentuk karya penelitian, dengan ini peneliti persembahkan kepada setiap orang yang telah memberikan ketulusan kasih cinta dan sayang sampai saat ini, diantaranya :

1. Kepada kedua orang tua saya, bapak Ali dan Ibu Sulastri yang selalu memberikan cinta kasih dan semangat yang tak terhingga dengan segala panjatan doa dan kebanggan terhadap diri saya hingga saat ini dengan sebaik- baiknya yang pernah ada dan tidak adaandingannya.
2. Kepada saudara saya, Candra Astri Utomo, Misbahul Munir Dwi Julianto, Muhammad Rizky Al-buchori yang selalu kebersamai dan saling melengkapi satu sama lainnya dalam ikatan keluarga, dan juga memberikan dukungan secara materi dan dukungan sosial.
3. Kepada keluarga besar saya , yang tak henti mensupport dalam segala hal akan pendidikan dan juga motivasi belajar maupun jenjang karir saya sampai saat ini dengan penuh perhatian, kebanggaan, dan penuh harap keberhasilan yang tak terhingga untuk diri saya nantinya.
4. Segenap Civitas Fakultas Psikologi UIN Malang yang telah memberikan wadah untuk saya belajar dalam mendapatkan keluasan ilmu selama pendidikan ranah mahasiswa berlangsung.
5. Segenap keluarga Organisasi Intra Fakultas Psikologi khususnya kabinet SAKTIRA (DEMA Periode 2024) yang telah menjadi tempat aktualisasi dalam diri dengan segala ilmu, pengalaman, dan kebermanfaatan yang tak terhingga saya rasakan sampai saat ini.
6. Sahabat, teman, dan kerabat yang selalu memberikan dorongan semangat dan motivasi bagi peneliti dalam menjalankan masa perkuliahan dan proses penyelesaian tugas akhir kali ini

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil ‘alamin puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang sudah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti saat ini mampu menyelesaikan penelitian yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK DI PLTU TELUK BAYUR BERAU” . Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga kita selalu memperoleh syafaat dari beliau. Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tinggi nya kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Nurul Shofiah, M.Pd. dan Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si. Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, pengetahuan, dan motivasi selama pengerjaan skripsi.
4. Nurul Shofiah, M.Pd. selaku dosen wali akademik yang selalu memberikan informasi, masukan, dan pengarahan selama proses perkuliahan selama ini.
5. Segenap Civitas Akademika Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sudah memberikan informasi, bimbingan dan juga bekal pengetahuan selama kegiatan perkuliahan.

6. Sahabat dan teman seperjuangan peneliti yakni Ahmad Judah, Ivan Kurniawan, Muhammad Anwar Syuhada, Nibrasul Adil, dan Aji Mahfud Sanjaya sebagai kawan berproses dalam segala hal selama perkuliahan dan juga competitor dalam setiap ranah impian akan kesuksesan dimasa depan.
7. Teruntuk Siti Azizah, terimakasih telah kebersamai di periodisasi akhir skripsi atas bantuan motivasi dan semangat dalam penyelesaiannya. Sehingga peneliti tidak merasa sendirian, dan selalu merasa Bahagia.
8. Teruntuk Keluarga besar Kabinet SAKTIRA Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Psikologi Tahun 2024, saya ucapkan terima kasih sebesar besarnya karena telah memberikan pengalaman dan juga hal hal yang belum pernah peneliti dapatkan di tempat sebelumnya, semoga seluruh keluarga besar Kabinet SAKTIRA dapat motivasi dan semangat yang sama seperti peneliti agar bisa menyelesaikan tugas akhir tepat waktu dan selalu Bahagia dalam proses pengerjaannya.
9. Teruntuk keluarga besar Asrama Banua yang telah memberikan support diluar perkuliahan dan banyak mengajarkan hal hal baru, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar besarnya kepada seluruh penghuni Asrama Banua. Semoga semua penghuni sukses dan dilancarkan seluruh urusannya.
10. Seluruh pihak yang terlibat yang telah memberikan support, motivasi, kontribusi dan semua bantuan lainnya selama masa perkuliahan dan penyelesaian pengerjaan skripsi saat ini.

Semoga segala hal kebaikan yang telah diberikan, dalam bentuk pemikiran, tenaga, dan waktu akan dibalas dengan segala hal mengenai kesehatan, kenikmatan iman dan rezeki kepada semua pihak yang telah terlibat dalam proses penyelesaian pendidikan dan tugas akhir skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa skripsi yang telah dibuat ini, masih jauh dari kata sempurna dalam penyelesaian hasil akhirnya, oleh karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang bersifat positif, dengan tujuan untuk memperbaiki tugas akhir penelitian yang dilakukan.

Malang, 24 April 2025

Peneliti


Achmad Fanani Ade Pamungkas

NIM 210401110222

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS	iv
NOTA DINAS	v
SURAT PERNYATAAN	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
المخلص	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Komitmen Organisasi	9
1. Pengertian komitmen organisasi.....	9
2. Aspek Komitmen Organisasi	11
3. Faktor Faktor Komitmen Organisasi	13
B. Kepuasan Kerja.....	15
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
2. Aspek Aspek Kepuasan Kerja	21
3. Faktor Faktor Kepuasan Kerja.....	23
C. Kerangka Konseptual	24
D. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	25

E. Integrasi Keislaman dalam Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	27
F. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	30
C. Identifikasi Variabel Penelitian	31
D. Definisi Operasional	32
E. Subjek Penelitian	33
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Teknik Analisis Data	38
1. Uji Kualitas Data	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
1. Profil PLTU Teluk Bayur Berau	41
B. Pelaksanaan Penelitian	44
C. Hasil Penelitian.....	45
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	45
2. Hasil Uji Asumsi	47
3. Hasil Analisis Deskriptif	49
D. Pembahasan	55
E. Implikasi Penelitian	63
BAB V PENUTUP.....	65
A. KESIMPULAN	65
B. SARAN.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Skala Komitmen Organisasi.....	36
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Kepuasan Kerja	37
Tabel 4.1 Validitas Skala Kepuasan Kerja.	45
Tabel 4.2 Validitas Skala Komitmen Organisasi.....	45
Tabel 4.3 Tabel hasil reliabilitas	46
Tabel 4.4 Tabel hasil normalitas	47
Tabel 4.5 hasil linearitas	48
Tabel 4.6 hasil kategorisasi Kepuasan kerja	50
Tabel 4.7 hasil kategorisasi komitmen organisasi.....	53
Tabel 4.8 hasil Korelasi.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Kepuasan Kerja	72
Lampiran 2 Skala Komitmen Organisasi	73
Lampiran 3 Bukti validitas skala kepuasan kerja	74
Lampiran 4 Bukti validitas skala komitmen organisasi	75
Lampiran 5 Bukti reliabilitas skala kepuasan kerja	76
Lampiran 6 Bukti reliabilitas skala komitmen organisasi	76
Lampiran 7 Hasil uji normalitas	77
Lampiran 8 Hasil uji linearitas	78
Lampiran 9 Hasil uji korelasi	79
Lampiran 10 Data penelitian	80
Lampiran 11 Google formulir	81
Lampiran 12 Surat izin penelitian dari fakultas	82
Lampiran 13 Surat izin melakukan penelitian dari PLTU	83

ABSTRAK

Pamungkas, Achmad, (2025). Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PLTU Berau. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing 1: Nurul Shofiah, M.Pd

Dosen Pembimbing 2: Prof Ali Ridho, M.Psi

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya bagi karyawan kontrak yang menghadapi keterbatasan dalam stabilitas kerja dan peluang pengembangan karier. Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PLTU Teluk Bayur Berau. Kepuasan kerja dipahami sebagai sejauh mana individu merasa puas terhadap pekerjaannya, sedangkan komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu memiliki keterikatan emosional, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan jumlah responden sebanyak 35 orang karyawan kontrak yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Instrumen pengumpulan data berupa skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi yang dikembangkan berdasarkan teori Luthans (2006) serta Meyer dan Allen (1993).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori sedang baik dalam tingkat kepuasan kerja maupun komitmen organisasi. Analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi ($r = 0,781$; $p < 0,01$). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula komitmen mereka terhadap organisasi. Dimensi kepuasan kerja yang paling dominan adalah pengawasan dan hubungan dengan rekan kerja, sedangkan dimensi dominan dari komitmen organisasi adalah komitmen afektif. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, sistem pengawasan yang suportif, dan hubungan sosial yang baik antar karyawan dapat menjadi strategi penting untuk memperkuat loyalitas dan keterikatan karyawan kontrak terhadap organisasi.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, karyawan kontrak.

ABSTRACT

Pamungkas, Achmad, (2025). The relationship between job satisfaction and organizational commitment among contract employees at the Berau Power Plant. Thesis, Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang.

Supervisor 1: Nurul Shofiah, M.Pd

Supervisor 2: Prof Ali Ridho, M.Psi

Job satisfaction and organisational commitment are two important aspects in human resource management, especially for contract employees who face limitations in job stability and career development opportunities. This study aims to determine the relationship between job satisfaction and organisational commitment in contract employees at PLTU Teluk Bayur Berau. Job satisfaction is understood as the extent to which individuals are satisfied with their jobs, while organisational commitment reflects the extent to which individuals have an emotional attachment, desire to maintain membership, and sense of responsibility to the organisation.

This study used a correlational quantitative approach with 35 contract employees selected using total sampling technique. The data collection instruments were a job satisfaction scale and an organisational commitment scale developed based on the theories of Luthans (2006) and Meyer and Allen (1993).

The results showed that most employees were in the moderate category in both job satisfaction and organisational commitment levels. Pearson correlation analysis shows that there is a positive and significant relationship between job satisfaction and organisational commitment ($r = 0.781$; $p < 0.01$). This means that the higher the job satisfaction felt by employees, the greater their commitment to the organisation. The most dominant dimensions of job satisfaction are supervision and relationships with colleagues, while the dominant dimension of organisational commitment is affective commitment. The results of this study provide implications that improving the quality of the work environment, a supportive supervisory system, and good social relationships between employees can be important strategies to strengthen the loyalty and attachment of contract employees to the organisation.

Keywords: job satisfaction, organisational commitment, contract employees.

الملخص

بامونغكاس، أحمد، (2025). العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الموظفين المتعاقدين في محطة توليد الكهرباء في بيراو. أطروحة بكالوريوس كلية علم النفس جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية في مالانج.

المشرف الأول: نورول شوفية، ماجستير في التربية

المشرف الثاني: البروفيسور علي رضو، ماجستير في علم النفس

يعد الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي جانبيين مهمين في إدارة الموارد البشرية، خاصة بالنسبة للموظفين المتعاقدين الذين يواجهون قيودًا في الاستقرار الوظيفي وفرص التطور الوظيفي. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الموظفين المتعاقدين في جامعة تيلوك بايور بيراو في تيلوك بايور بيراو. يُفهم الرضا الوظيفي على أنه مدى رضا الأفراد عن وظائفهم، في حين يعكس الالتزام التنظيمي مدى ارتباط الأفراد العاطفي ورغبتهم في الحفاظ على الانتماء والشعور بالمسؤولية تجاه المنظمة.

استخدمت هذه الدراسة منهجًا كمياً ارتباطيًا مع 35 موظفًا متعاقدًا تم اختيارهم باستخدام أسلوب أخذ العينات الكلية وكانت أدوات جمع البيانات عبارة عن مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الالتزام التنظيمي الذي تم تطويره بناءً على نظريات لوثناس (2006) وماير وألين (1993).

أظهرت النتائج أن معظم الموظفين كانوا في الفئة المعتدلة في كل من مستويات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. وهذا يعني أنه كلما زاد الرضا الوظيفي الذي يشعر به الموظفون، زاد التزامهم تجاه المنظمة. إن البُعد المهيمن للالتزام العاطفي هو الرضا الوظيفي، في حين أن البُعد المهيمن للالتزام التنظيمي هو العلاقات العاطفي. تقدم نتائج هذه الدراسة دلالات مفادها أن تحسين جودة بيئة العمل والنظام الإشرافي الداعم والعلاقات الاجتماعية الجيدة بين الموظفين يمكن أن تكون استراتيجيات مهمة لتعزيز ولاء الموظفين المتعاقدين وارتباطهم بالمنظمة.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والموظفون المتعاقدون

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan dan karyawan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan individu terhadap pekerjaannya, baik berdasarkan penilaian secara keseluruhan ataupun terhadap beberapa aspek yang ada dalam pekerjaan (Spector, 1997). Makna kepuasan kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasakan keadaan emosional yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya atau menunaikan pekerjaannya. Sementara menurut (Robbins 2003), kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Karyawan adalah seseorang yang dipekerjakan oleh perusahaan atau organisasi untuk menjalankan tugas-tugas tertentu yang sesuai dengan jabatan atau pekerjaan di dalam perusahaan tersebut. Karyawan bekerja dalam sistem organisasi yang sudah terstruktur, dengan adanya aturan, norma, dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Mereka memiliki tanggung jawab untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Setiap karyawan umumnya memiliki deskripsi pekerjaan yang mencakup tanggung jawab spesifik, kewajiban, serta target yang harus dicapai.

Sama halnya dengan karyawan kontrak, karyawan kontrak juga memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas dan spesifik hanya saja dalam (Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1) di jelaskan bahwa karyawan kontrak

adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun

Karyawan kontrak adalah karyawan yang ditugaskan untuk menyelesaikan pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan untuk kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi dan capaian kerjanya. Semakin bagus pencapaian kerjanya, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak mengalami peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan karyawan kontrak tersebut. Kewajiban kerja karyawan kontrak terkadang hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada karyawan tetap. Namun, dari segi gaji atau fasilitas lainnya tentu saja berbeda, termasuk tidak adanya ketentuan pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi menggunakan jasa karyawan kontrak tersebut. Beberapa kriteria atau syarat dari Pimpinan perusahaan untuk menjadi dasar pengambilan keputusan antara lain kinerja, kedisiplinan, loyalitas, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan. Jika karyawan kontrak tersebut telah memenuhi aspek dan kriteria yang sudah ditentukan maka karyawan kontrak tersebut dapat ditentukan sebagai karyawan tetap pada PLTU Teluk Bayur Berau.

Kepuasan kerja harus dimiliki dan di rasakan oleh seluruh karyawan baik itu karyawan kontrak maupun karyawan tetap, jika kepuasan kerja tercapai maka muncul perasaan positif dalam diri karyawan, Sesuai dengan hasil wawancara yang didapat narasumber mengatakan bahwa *“kepuasan kerja karyawan kontrak di PLTU Teluk Bayur Berau ini sangatlah rendah karena hal ini dilihat dari*

keseriusan mereka berkerja dan loyalitas mereka pada Perusahaan, mereka hanya sekedar menyelesaikan pekerjaannya saja lalu pulang dan hal ini merupakan sesuatu yang sangat membosankan.”.

perasaan ini juga yang akan membangun komitmen organisasi. Komitmen organisasi sangatlah penting dalam sebuah organisasi dan industri, karena komitmen organisasi yang mendorong karyawan untuk disiplin dan berdedikasi penuh terhadap perusahaannya.

Komitmen organisasi Menurut Robins dan Judge (2007) “didefinisikan sebagai suatu keadaan karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya dapat di pastikan karyawan tersebut akan mendapatkan kepuasan kerja yang optimal juga. Karena salah satu aspek penting yaitu rasa puas dalam bekerja itu muncul pada saat benar benar mengabdikan dan mendedikasikan diri kepada organisasi atau Perusahaan. Mathis (2006) juga sependapat bahwa ketika orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mendapatkan kepuasan kerja yang lebih besar dan seseorang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen ke organisasinya. Penting di lingkungan organisasi memiliki kepuasan kerja dan hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Agar dapat mendorong terciptanya komitmen organisasional dibutuhkannya kepuasan kerja yang tinggi.

Komitmen organisasi ini juga penting dimiliki oleh karyawan kontrak tidak hanya karyawan tetap yang harus memilikinya. Bahkan karyawan kontrak harus memiliki komitmen yang lebih tinggi agar kinerjanya lebih baik dari karyawan tetap. Kinerja yang baik akan menunjang perpanjangan kontrak atau penghargaan kepada karyawan kontrak untuk ditetapkan menjadi karyawan tetap tentu saja kinerjanya harus konsisten dan disiplin. Walaupun dalam pelaksanaannya di lapangan karyawan kontrak tidak memiliki hak-hak seperti karyawan tetap, akan tetapi tugas dan kewajibannya sama dengan karyawan tetap.

Pada pelaksanaan pekerjaan di lapangan beban kerja dan tekanan kerja karyawan kontrak lebih berat dibanding karyawan tetap dikarenakan karyawan merasa khawatir jika kontrak mereka tidak diperpanjang atau bahkan diputus kontraknya jika tidak sesuai kesepakatan pada saat penandatanganan kontrak di awal masa kerjanya. Meskipun didalam Undang-undang tentang ketenagakerjaan yaitu nomor 13 Tahun 2003 salah satu butirnya mengatur tentang sistem kerja kontrak, namun tidak menjamin kesejahteraan karyawan. Hal ini juga menyebabkan kepuasan kerja karyawan kontrak menurun bahkan kepuasan itu tidak dirasakan oleh karyawan karena beban kerja dan tekanan kerja yang ada di lapangan.

Hal ini diperkuat oleh perilaku karyawan kontrak yang sering tidak masuk berulang-ulang kali dalam proses berkerjanya, lamban dalam bekerja dan malas-malasan dalam berkerja. Argumen ini disampaikan langsung oleh salah satu karyawan tetap yang melihat dan merasakan langsung fenomena ini, dikatakan juga bahwa sistem kerja yang menerapkan sistem shift di PLTU ini menyebabkan banyak karyawan baru atau karyawan kontrak yang tidak kuat dan merasa istirahatnya kurang karena harus beradaptasi dengan pola tidur yang tidak menentu karena menyesuaikan jadwal shiftnya. Hal inilah yang menyebabkan kepuasan kerja tidak

dirasakan pada karyawan kontrak, karena harus adaptasi ulang dengan kehidupan normalnya. Sesuai yang dikatakan Karyoto (2016) Mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang memengaruhi perilaku kerja individu, dari kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Oleh karena itu, para pemangku kebijakan mempunyai tugas untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan mendapatkan Tingkat komitmen karyawan yang lebih tinggi.

Dengan adanya fenomena ini perusahaan akan mengalami kerugian jika karyawan kontrak tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Karena jika karyawan tidak masuk kerja, produktifitas akan menurun dan juga pengeluaran untuk gaji karyawan tetap akan dilakukan perbulannya. Tentu pemilik perusahaan akan rugi dengan hal tersebut disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja terhadap karyawan dan berdampak di komitmen organisasi karyawan tersebut. Berdasarkan pemaparan diatas maka menunjukkan hipotesis jika ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Febriansyah, dan Puspitadewi, (2021) menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis yang sudah didapatkan dalam penelitian ini, dimana nilai korelasi (r) sebesar 0,640 menandakan nilai korelasinya termasuk dalam kategori kuat dan hipotesisnya berbunyi “terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X”. Nilai koefisien yang didapatkan menunjukkan adanya hubungan dari kedua variabel dan bernilai positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh seseorang, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki. Begitupula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki.

Penelitian lain juga menjelaskan bahwa Hasil penelitian yang dilakukan pada polisi wanita yang berada di Polrestabes Surabaya, menunjukkan hasil koefisien kolerasi pada kategori sedang dengan nilai positif. Hasil ini menunjukkan ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita di Polrestabes Surabaya. Kesimpulan yang diperoleh, semakin tinggi kepuasan kerja pada polisi wanita yang berada di Polrestabes Surabaya maka akan meningkat pula komitmen organisasinya. Sebaliknya, apabila semakin rendah kepuasan kerja pada polisi wanita yang berada di Polrestabes Surabaya, maka akan rendah pula komitmen organisasinya. (Ramadhani 2018).

Penelitian ini akan membahas hal yang tidak dibahas dalam penelitian penelitian sebelumnya, karena yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penekanan terhadap karyawan kontrak, dan lebih spesifik dalam penentuan subjek sehingga manfaatnya dapat langsung dirasakan oleh perusahaan atau tempat yang diteliti. Karena penelitian ini berfokus pada karyawan kontrak dan berlangsung di sektor industri pembangkit energi.

Berdasarkan penjelasan di atas serta fenomena yang terjadi di lapangan dan beberapa penelitian terdahulu terkait hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan kontrak, maka peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian mengenai bagaimana Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PLTU Teluk Bayur, Berau.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada karyawan kontrak di PLTU Teluk Bayur Berau?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PLTU Teluk Bayur Berau?
3. Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PLTU Teluk Bayur Berau?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Memaparkan Tingkat kepuasan kerja pada karyawan kontrak di PLTU Teluk Bayur Berau.
2. Memaparkan Tingkat komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PLTU Teluk Bayur Berau.
3. Memaparkan apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PLTU Teluk Bayur Berau.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu psikologi, khususnya (PIO) Psikologi Industri dan Organisasi terkait dengan kepuasan kerja dan juga komitmen organisasi karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Diharapkan memberikan masukan bagi karyawan kontrak mengenai kepuasan dalam bekerja dan memberikan komitmen didalam organisasinya untuk menjadikan kualitas bekerjanya menjadi lebih baik dari sebelumnya.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan/industri untuk meningkatkan kualitas dan sistem perusahaannya khususnya kepuasan dalam bekerja dan dapat memberikan suatu komitmen kepada karyawan ke organisasinya agar semuanya menjadi terstruktur dan dapat mencapai tujuan dari Perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi empiris bagi peneliti selanjutnya yang ingin mendalami topik serupa, khususnya dalam konteks sektor energi atau ketenagalistrikan. Data dan analisis yang diperoleh dari penelitian ini akan memberi gambaran nyata tentang hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PLTU.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian komitmen organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Wiener 1982). Komitmen organisasi yang tinggi dari seorang karyawan akan menjadikan karyawan tersebut memiliki tujuan positif dan memiliki performa yang bagus dalam organisasinya (Handoko 1998).

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) “Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi”. Seseorang yang sangat berkomitmen, akan melihat dirinya sebagai anggota sejati perusahaan, mengabaikan minimnya ketidakpuasan, dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, orang yang kurang berkomitmen lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan ketidakpuasan, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu yang Panjang.

Komitmen adalah sebuah keadaan dimana seseorang menjadi terikat oleh situasi yang membuat seseorang harus bertindak sehingga bisa memunculkan keyakinan yang dapat menunjang aktivitas dan kontribusinya dalam suatu organisasi. Menurut (Robbins 2012) “Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi”.

Komitmen organisasi memiliki elemen elemen seperti yang di katakana oleh (Allen meyer 1993) mengatakan komitmen organisasional ada tiga (3) Elemen, yakni: 1. *Affective commitment*, terjadi apabila dikarenakan adanya hubungan emosional pegawai berkeinginan ikut serta dalam bagian organisasi tersebut; 2. *Continuance commitment*, bila pekerja tetap menetap pada organisasi dikarenakan membutuhkan keuntungan lain dan gaji, atau tidak adanya mendapatkan lapangan pekerjaan baru lain; 3. *Normative commitment*, nilai nilai yang tumbuh didalam diri pegawai. Komitmen organisasi merupakan hal yang seharusnya dijalankan/diterapkan dikarenakan mempunyai kesadaran terhadap organisasinya.

Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Mowday (dalam Sopiah, 2008) juga menyebutkan komitmen organisasi kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasi. Menurut Mowday komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (dalam Sopiah, 2008).

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang relatif stabil dan dapat didefinisikan sebagai suatu keyakinan dan penerimaan yang kuat atas nilai-nilai dan tujuan dalam sebuah organisasi, suatu keinginan kuat dalam segala daya upaya untuk kepentingan organisasi, serta keinginan kuat untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut (Meyer et al., 2012). Lebih lanjut Meyer, Allen, & Smith (1993) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Komitmen terhadap organisasi dalam tiga

komponen yang berbeda yaitu komitmen sebagai kelekatan afeksi kepada organisasi, komitmen dipandang sebagai untung rugi yang timbul jika meninggalkan organisasi, dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi mengandung elemen keinginan, kebutuhan, dan kewajiban.

2. Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allen (1990) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dalam mengukur komitmen organisasi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Berikut penjelasan mengenai dimensi komitmen organisasi, yaitu :

a. *Affective commitment* (komitmen afektif)

Dimensi komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional individu terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan individu dengan kegiatan di organisasi. Sehingga membuat individu memiliki keyakinan kuat untuk tetap bertahan menjadi bagian dari suatu perusahaan berdasarkan pada kemauan diri sendiri. Dengan adanya komitmen afektif yang tinggi pada individu terhadap perusahaan maka akan terus membuat individu bertahan dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk bertahan dan sepenuhnya telah mempercayai apa yang menjadi visi dan misi organisasi tersebut.

b. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan)

Dimensi komitmen berkelanjutan adalah komitmen yang berkaitan dengan keyakinan individu untuk tetap bertahan pada organisasi atas dasar pertimbangan seorang individu terhadap organisasi baik pertimbangan untung maupun rugi apabila individu meninggalkan organisasi. Individu yang memiliki komitmen berkelanjutan akan memutuskan untuk tetap memiliki komitmen di tempatnya bekerja karena ia

menilai bahwa dengan bekerja dirinya akan dapat tetap memenuhi kebutuhannya dalam jangka panjang. Dengan demikian, individu mempersepsikan bahwa ia akan mengalami sebuah kerugian apabila dirinya meninggalkan organisasi.

c. *Normative commitment* (komitmen normatif)

Dimensi komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi atas dasar kewajiban dan rasa tanggung jawab individu terhadap organisasi di mana ia bekerja yang didasari dengan pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan. Komitmen normatif ini timbul karena adanya sebuah tuntutan sosial yang merupakan hasil dari pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Individu yang memiliki komitmen normatif tinggi akan memiliki kecenderungan untuk tetap berada diorganisasi karena adanya tugas, kewajiban dan tanggungjawab yang harus dilaksanakannya.

Berdasarkan beberapa pemaparan mengenai dimensi komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa dimensi komitmen organisasi diantaranya yaitu *affective commitment* yang menggambarkan orientasi afektif anggota terhadap perusahaan, *continuance commitment* sebagai bentuk pertimbangan untung rugi jika meninggalkan perusahaan, serta *normative commitment* yang mencerminkan beban moral untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan.

Salah satu tokoh lain yaitu Katner (dalam Sopiha, 2008:158) mengatakan ada tiga (3) dimensi komitmen organisasi yakni,

a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*),

yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*),

yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

c. Komitmen terkontrol (*control commitment*),

yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Berdasarkan deskripsi peneliti menggunakan dimensi dari (allen meyer 1990) komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif sebagai dimensi alat ukur.

3. Faktor Faktor Komitmen Organisasi

Menurut McShane & Glinow (2010) dan Hill & McShane (2008) dalam Kaswan (2017: 232) faktor yang memengaruhi komitmen organisasional adalah sebagai berikut,

1) Kepercayaan

Rasa bangga karyawan bisa bergabung dengan organisasinya tentu karyawan tersebut memiliki komitmen dalam berorganisasi. Kepercayaan pekerja merasakan bahwa organisasi dapat memfasilitasi kebutuhan yang di perlukan.

2) Kemauan

Pekerja yang mau bekerja keras untuk organisasinya memperlihatkan bahwa pekerja memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Tanggung jawab pada perusahaan kemauan pekerja dipergunakan untuk memperkirakan sikap pekerja.

3) Kesetiaan

Tanggung jawab, kesadaran serta melaksanakan dan mengamalkan menunjukkan tekad dan kerelaan mematuhi. Kesanggupan pekerja ketika menjalankan tugas/pekerjaan tercermin dari sikap kesetiaan yang baik ke perusahaan.

Steers (1988) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga faktor:

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

2. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.

3. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang muncul sebagai hasil dari persepsi mereka terhadap seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan dan harapan pribadi. Menurut Robbins dan Judge (2022), kepuasan kerja adalah “*a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics*”. Salah satu perilaku kerja adalah kepuasan kerja yaitu seberapa banyak seseorang menyukai pekerjaannya dalam suatu perusahaan (Spector, Fox and Van Katwyk, 1999). Kepuasan kerja merupakan tanggapan dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh pegawai (Weiss et al., 1967). Sikap merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor-faktor yang spesifik seperti pengawasan, gaji dan tunjangan, kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan pangkat, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang fair dan tidak merugikan, hubungan sosial dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan-keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

Dengan kata lain bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan tentang harapan dimasa yang akan datang.

Beberapa teori yang menjelaskan kepuasan kerja sebagai berikut:

a. *Opponent – Process Theory*.

Teori yang dikemukakan oleh Landy (1978) menekankan pada upaya seseorang dalam mempertahankan keseimbangan emosional dirinya. Kepuasan maupun ketidakpuasan seseorang merupakan masalah emosional. Rasa kepuasan seseorang ditentukan oleh sejauhmana penghayatan emosional terhadap situasi yang dihadapi. Bila situasi yang dihadapi dapat memberikan keseimbangan emosional bagi dirinya, maka orang tersebut akan merasa puas. Namun apabila situasi tersebut menimbulkan ketidakstabilan emosional, maka orang tersebut merasa tidak puas.

b. *Discrepancy Theory*

Konsep yang dikemukakan oleh Porter(1961) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada (harapan), dengan sesuatu yang sesungguhnya ada atau fakta nyata. Bahwa seseorang akan merasa terpuaskan apabila kondisi faktual sesuai dengan kondisi yang diinginkan. Semakin sesuai antara kondisi faktual dengan kondisi yang diinginkan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasannya. Sebaliknya, semakin banyak ketidaksesuaian antara kondisi faktual dengan kondisi yang diharapkan, maka akan semakin tinggi pula rasa ketidakpuasannya.

c. *Equity Theory*

Teori keadilan yang dikemukakan oleh Adams (1963) menjelaskan bahwa individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Aspek tersebut misalnya gaji/upah, rekan kerja, dan supervisi. Individu akan merasa puas apabila jumlah aspek yang senyatanya diperoleh sesuai dengan jumlah aspek yang semestinya diterima. Implikasi dari teori ini adalah pekerja

akan menyesuaikan kontribusinya sesuai dengan tingkat kepuasan dan keadilan yang diperolehnya. Individu yang memperoleh kompensasi yang tidak sepadan dengan kontribusinya pada perusahaan, maka hal itu akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerjanya.

d. *Two – factor Theory*

Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Herzberg disebut juga teori Motivasi - Higiene. Faktor hygiene atau faktor ekstrinsik membuat orang merasa “sehat”. Faktor motivasi atau faktor intrinsik membuat orang merasa terpacu/termotivasi untuk mencapai sesuatu. Herzberg memaparkan kesimpulan penelitiannya: (1) serangkaian faktor ekstrinsik (*job context*) yang menyebabkan rasa tidak puas andai kata faktor tersebut tidak ada. Namun, bila faktor tersebut ada, maka tidak menimbulkan motivasi bagi pegawai. Faktor yang dimaksud adalah kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, supervisi, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji, status, dan keamanan. (2) Serangkaian faktor ekstrinsik (*job content*) yang apabila ada dalam pekerjaan, maka akan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Namun, bila faktor ini tidak ada, maka tidak menimbulkan ketidakpuasan yang berlebihan. Faktor ini adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, kemungkinan untuk berkembang, dan pekerjaan itu sendiri.

Peranan kepuasan kerja dihubungkan dengan berbagai sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dalam perusahaan. Sikap positif tersebut sebagai suatu tanggapan emosional secara positif atau menyenangkan yang merupakan hasil penilaian dari suatu pekerjaan atau pekerjaan dialami.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau hasil yang penting dalam aktivitas tenaga kerja (Robbins, 2003). Upah hanya

merupakan suatu dimensi yang menjadi pilihan individu selain keadilan pekerjaan. Penilaian pegawai atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaan adalah perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitif.

Kepuasan kerja sebagai konsep sentral dalam psikologi perusahaan, serta berhubungan dengan kerja dan hasil-hasil umum seperti kinerja pekerjaan, komitmen organisasi, keleluasaan beraktivitas seperti tingkah laku kewargaorganisasian dan kepuasan hidup Cohrs (2006). Pendekatan situasional kepuasan kerja disebabkan refleksi dari karakteristik pekerjaan, sedangkan karakteristik pekerjaan yang lebih baik menjadikan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Seperti dikutip dalam Hartini (2015) ada beberapa ciri-ciri kepuasan kerja yang tinggi, yaitu: a. adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama. b. memperhatikan kualitas kerjanya. c. lebih mempunyai komitmen organisasi. d. lebih produktif

Berdasarkan survei diagnostik pekerjaan, diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan untuk berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri tersebut yakni,

a. Keragaman keterampilan.

Keberagaman keterampilan diperlukan untuk melakukan pekerjaan, dimana semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, pekerjaan semakin kurang membosankan bagi karyawan.

b. Jati Diri Tugas.

Jati diri tugas (*task identity*) yaitu sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan, yang berarti tugas tersebut memang sesuai dengannya dan sesuai dengan kemampuannya.

c. Tugas Yang Penting (*task significance*).

Tugas yang penting, yaitu rasa pentingnya tugas bagi seseorang, dimana jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh karyawan ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

d. Otonomi.

Otonomi pekerjaan yang menimbulkan kebebasan, ketidak bergantungan dan memberikan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

e. Pemberian Pembalikan.

Pemberian pembalikan pada karyawan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Pemimpin mendengarkan keluhan kesah karyawannya dan memberikan timbal balik/solusi, sehingga membuat karyawan tidak berputus asa dengan pekerjaannya.

Ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara. Robbins (dalam Wibowo, 2007) menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a) *Exit* : ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
- b) Suara (*voice*) : ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk mencoba memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk kegiatan perserikatan.
- c) Kesetiaan (*loyalty*) : ketidakpuasan ditunjukkan pasif, tetapi optimisme dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk melakukan hal yang tepat.
- d) Pengabaian (*neglect*) : ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi buruk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, mengurangi usaha dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan karyawan dapat dilihat melalui perilaku karyawan tersebut berdasarkan ciri-ciri seperti: Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas kerjanya, lebih mempunyai komitmen organisasi, lebih produktif, keragaman keterampilan, jati diri tugas, tugas yang penting (*task significance*), otonomi, pemberian pembalihan. Sedangkan ketidakpuasan karyawan dapat lihat dengan ciri-ciri berikut ini, yaitu *exit*, suara (*voice*), kesetiaan (*loyalty*), dan pengabaian (*neglect*).

2. Aspek Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Jewell dan Siegall (dalam Humairoh dkk, 2017) ada beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja, yaitu:

a. Aspek Psikologis.

Berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi: minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

b. Aspek Sosial.

Berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.

c. Aspek Fisik

Berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

d. Aspek Finansial

Berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi: sistem gaji dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Luthans (2006) mengatakan ada 5 dimensi dalam kepuasan kerja, yakni :

a. Pekerjaan itu sendiri,

seberapa besar beban kerja dilihat menarik dan dapat memberikan kesempatan untuk belajar, mampu memperoleh peningkatan kemampuan dan pengalaman dan menerima kewajiban selama bekerja.

b. Gaji atau upah,

yakni banyaknya yang diterima meliputi gajinya dan kecocokan antara pekerjaan dengan gaji.

- c. Kesempatan promosi,
yaitu yang berhubungan dengan pengembangan karir dengan masalah kenaikan jabatan dan kesempatan untuk maju
- d. Pengawasan,
yaitu termasuk hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja, pemantauan kerja dan kualitas/performa kerja.
- e. Rekan kerja,
hubungan seberapa tinggi sesama karyawan.

Menurut Gibson, dkk (2012:108) dimensi kepuasan kerja ada lima,

- a. *Pay*, jumlah ekuitas yang dirasakan saat diberikan kepada pekerja
- b. *Job*, yaitu seberapa kewajiban pekerjaan dianggap menyenangkan dan dapat memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima beban tanggung jawab
- c. *Promotion*, yakni memberikan karyawan berkesempatan untuk lebih baik
- d. *Supervisor*, yaitu kemampuan memantau untuk menunjukkan keinginan karyawan untuk menunjukkan minat dan kepedulian karyawan.
- e. *Co-Workers*, yakni melihat sejauh mana sahabat kerja ramah, mendukung dan kompeten

Berdasarkan uraian dapat dijelaskan bahwa peneliti menggunakan dimensi-dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja sebagai alat ukur.

3. Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Luthan dalam (Rambe 2022) Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut teori kepuasan kerja oleh Herzberg. mengemukakan teori 2 (dua) faktor yaitu motivator dan *hygiene*. Motivator berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (*job content*) atau aspek intrinsik dalam pekerjaan, sedangkan faktor hygiene yaitu faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja.

Motivator factors atau kepuasan intrinsik menunjukkan bahwa penghargaan yang berasal dari dalam diri individual dan dirasakan pada saat melakukan pekerjaan serta tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan itu sendiri. Penghargaan tersebut berupa pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, memimpin diri sendiri dan tanggung jawab yang berkaitan langsung dengan pekerjaan (Aamodt 1991)

Kepuasan kerja intrinsik mencerminkan tugas pekerjaan itu sendiri dan bagaimana orang-orang merasakan pekerjaan yang dilakukan atau meliputi proses kerja itu sendiri (Spector, et.all 1999). kepuasan kerja intrinsik meliputi responsibility (tanggung jawab yang dimiliki), recognition (pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan), authority (wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan), dan achievement (prestasi yang dicapai selama bekerja).

Hygiene factors adalah gaji, supervisi, hubungan-hubungan interpersonal, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status. Jika jumlah atau kadar tertentu dari hygiene factors tidak terpenuhi, pegawai akan merasakan ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja ekstrinsik berupa *hygiene factors* yang menunjukkan bahwa penghargaan yang berasal dari luar dan tidak menimbulkan kepuasan pada saat

individual melakukan pekerjaan. Penghargaan itu berupa penghargaan sosial seperti sikap bersahabat, sikap menolong, dukungan rekan kerja, kebijaksanaan supervisor serta penghargaan perusahaan seperti upah, kondisi kerja dan kesempatan promosi (Aamodt, 1991).

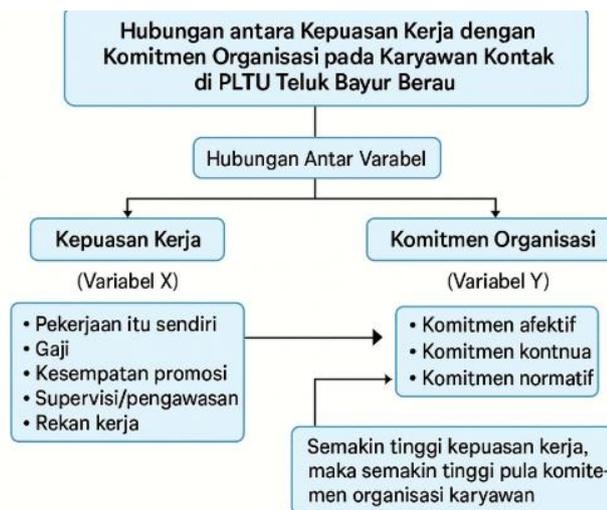
Kepuasan kerja ekstrinsik memperhatikan aspek kerja yang tidak berhubungan langsung atau sedikit berhubungan dengan melakukan tugas pekerjaan (Spector, 1999). Kepuasan kerja ekstrinsik memperhatikan aspek-aspek kerja yang berhubungan dengan ruang lingkup pekerjaan tetapi tidak termasuk dalam proses kerja itu sendiri seperti kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pengawasan. Weiss (1967) membagi kepuasan kerja ekstrinsik meliputi *compensation* (segala macam bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai), *co-workers* (rekan sekerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan), *social service* (perasaan sosial pegawai terhadap lingkungan kerjanya), *supervision-human relations* (dukungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja), *supervision-technical* (bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada pegawai) dan *working condition* (keadaan tempat kerja dimana pegawai melakukan pekerjaan).

C. Kerangka Konseptual

Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dijelaskan melalui pendekatan teoritis yang menyatakan bahwa apabila kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi dalam lingkungan kerja, maka akan tercipta rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi. Dalam konteks karyawan kontrak, yang rentan terhadap ketidakpastian kerja, kepuasan kerja berperan penting dalam mendorong terciptanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Dengan demikian, secara konseptual, variabel kepuasan kerja diasumsikan memiliki hubungan positif dengan variabel komitmen organisasi. Hubungan tersebut dapat digambarkan secara visual dalam peta konseptual berikut,

Gambar 2.1 Peta Konsep



D. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting untuk perusahaan terus bersaing, dengan demikian perusahaan harus dapat mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik membantu perusahaan mencapai tujuan. Dalam proses pengelolaannya ada aspek aspek yang perlu di perhatikan seperti rasa puas, dan komitmen organisasi pada sumber daya manusia di dalam suatu Perusahaan atau organisasi.

Demi tercapainya tujuan perusahaan maka dibutuhkan peningkatan kinerja pada karyawan, tetapi permasalahan yang dihadapi dalam menjaga konsistensi peningkatan tersebut karena banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yang beragam, untuk itu perusahaan harus mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Komitmen Organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Agar harapan kerja terpenuhi komitmen organisasional harus dapat diterapkan dengan baik agar dapat memunculkan perasaan puas dalam berkerja atau kepuasan kerja. Seperti dikutip dalam (Arifah dan Romadhon 2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi dapat tumbuh mana kala harapan kerja terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Hubungan dari kepuasan kerja dengan turnover intention dan komitmen organisasi lebih dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebagai antecedent dari komitmen organisasional (Iqbal, 2014).

Organisasi dipengaruhi oleh adanya tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, Kepuasan yang dirasakan setiap karyawan akan mengakibatkan peningkatan dalam kepuasan kerja seorang karyawan, karena menganggap pekerjaannya sebagai suatu yang menyenangkan. Pernyataan ini didukung oleh Robbins seperti dikutip dalam (Indrawati, 2013) mengenai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yang menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Menunjukkan bahwa semakin besar kepuasan kerja dalam diri karyawan semakin meningkat pula komitmen organisasi pada karyawan.

Robbins seperti dikutip dalam (Karyoto, 2016). Mengatakan bahwa kepuasan kerja hal yang memengaruhi perilaku kerja individu, dari kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Dapat dijadikan metode untuk meningkatkan kepuasan kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi serta semangat bekerja. Individu yang banyak mudah mengansumsikan hanya dengan kepuasan kerja, para karyawan lebih memiliki komitmen saat bekerja mampu mengerjakan tugas nya

sesuai waktu yang sudah diatur sedemikian rupa. Karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi disaat menyelesaikan tanggung jawab dan loyalitas tinggi terhadap atasannya. Penilaian karyawan didasarkan pada apa yang dirasakan dan dialaminya. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang positif, tinggi pula komitmen organisasinya.

Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa pekerja/karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi berharap komitmen organisasi juga akan tinggi, sehingga perusahaan mengharapkan hasilnya sesuai seperti permintaan dari pihak perusahaan. Jadi kepuasan kerja dapat memengaruhi komitmen organisasi karyawan.

E. Integrasi Keislaman dalam Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

A. Integrasi keislaman pada konsep kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dalam Islam, bekerja dipandang tidak hanya sebagai aktivitas ekonomi, melainkan juga sebagai bentuk ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai dengan syariat. Oleh karena itu, kepuasan kerja dalam perspektif Islam tidak hanya dilihat dari aspek duniawi seperti gaji, promosi, atau kondisi kerja, tetapi juga dari nilai keberkahan, kejujuran, dan keikhlasan.

Al-Qur'an memberikan penekanan terhadap pentingnya amal usaha yang dilakukan secara sungguh-sungguh. Dalam QS. At-Taubah ayat 105, Allah SWT berfirman:

"Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin..." (QS. At-Taubah: 105)

Ayat ini menunjukkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan akan dinilai oleh Allah SWT, sehingga menumbuhkan semangat dan kepuasan spiritual dalam bekerja. Selain itu, hadis Nabi Muhammad SAW menyatakan:

"Sebaik-baik penghasilan adalah dari pekerjaan tangan sendiri dan setiap Nabi dari para Nabi bekerja dengan tangannya sendiri." (HR. Bukhari, No. 2072)

Hadis ini menunjukkan pentingnya kerja keras dan kemandirian, yang berkontribusi terhadap rasa puas atas hasil kerja yang dicapai melalui usaha sendiri.

B. Integrasi keislaman pada konsep komitmen organisasi

Komitmen organisasi merujuk pada tingkat keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Dalam Islam, loyalitas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan serta organisasi merupakan bagian dari amanah dan harus dijalankan dengan penuh integritas.

Al-Qur'an menegaskan pentingnya menepati janji atau perjanjian, sebagaimana tertuang dalam QS. Al-Māidah ayat 1:

"Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah akad-akad itu (janji atau perjanjian)..." (QS. Al-Māidah: 1)

Ayat ini menegaskan pentingnya memegang teguh komitmen terhadap perjanjian kerja sebagai bagian dari etika profesional seorang Muslim. Hadis Nabi SAW juga menekankan hal serupa:

"Kaum Muslimin terikat dengan syarat-syarat mereka (perjanjian/perikatan kerja)..." (HR. Abu Dawud, No. 3594)

Dengan demikian, dalam konteks keislaman, komitmen organisasi tidak hanya menjadi aspek moral dalam hubungan kerja, tetapi juga bagian dari ketaatan terhadap nilai-nilai agama.

F. Hipotesis

Berdasarkan apa yang ada di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan dan sebaliknya.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, berikut adalah rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1):

- **Hipotesis Nol (H_0)** : Tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan.
- **Hipotesis Alternatif (H_1)** : Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan.

Dengan kata lain, H_0 menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan, sedangkan H_1 menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan secara signifikan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Penelitian korelasional kuantitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto.S, 2005). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian menggunakan pendekatan yang datanya numerikal dan diolah dengan menggunakan metode statistik. penelitian korelasional (*Correlational Studies*) merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Ciri dari penelitian korelasional adalah bahwa penelitian tersebut tidak menuntut subyek penelitian yang terlalu banyak.

Metode penelitian yang akan digunakan penulis untuk penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif korelasional. Menurut (Azwar, 2010) penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi. Dari Penelitian ini dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi, bukan mengenai ada-tidaknya efek variabel satu terhadap variabel yang lain.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dan dilaksanakan di Perusahaan PLTU Teluk Bayur Berau. Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) merupakan penghasil listrik berbahan bakar batu bara berguna untuk memanaskan air, uap air yang bertekanan tinggi dipergunakan untuk memutar turbin dan disalurkan ke generator. Generator mengubah

energi putar menjadi energi listrik, listrik yang dihasilkan dari generator tersebut disalurkan ke gardu induk atau istilah lain sistem dari sistem penyaluran transmisi tenaga listrik melalui Transformator. PLTU Teluk bayur merupakan proyek yang berlokasi Kabupaten Berau.

C. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek penelitian dan mempunyai variasi antara yang satu dengan yang lain. Variabel penelitian menjadi salah satu hal penting yang harus dipertimbangkan dalam penelitian, karena bertujuan sebagai landasan untuk mempersiapkan alat dan metode pengumpulan data, serta sebagai alat untuk menguji suatu hipotesis. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yakni variabel bebas dan variabel terikat:

1. Variabel Bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2011:61). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja.
2. Variabel Terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011:61). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Sehingga, dapat dikatakan bahwa definisi operasional adalah penjelasan atau definisi dari variabel yang telah dipilih oleh peneliti. Penentuan definisi operasional menjadi salah satu hal yang penting dalam penelitian, karena berfungsi untuk memberikan gambaran bagaimana suatu variabel akan diukur. Oleh karena itu, peneliti harus memilih dan menentukan definisi operasional yang paling relevan bagi variabel yang ditelitinya. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan modal penting karyawan kontrak untuk menikmati pekerjaannya. Para karyawan kontrak yang memiliki komitmen yang tinggi pasti akan bekerja keras dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Komitmen organisasi pada penelitian ini menggunakan Skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi Komitmen Organisasi yaitu dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, tingginya skor dari skala ini, dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka kepuasan kerja akan tinggi dan sebaliknya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi.

Kepuasan Kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, pada penelitian ini Kepuasan kerja diteliti dengan menggunakan skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja yaitu dimensi pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, pengawasan, dan rekan kerja. Tingginya skor yang didapatkan dari skala tersebut, akan semakin bagus Kepuasan Kerjanya, maka sebaliknya.

E. Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang ada di PLTU Teluk Bayur Berau yang berperan sebagai objek penelitian.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja atau karyawan kontrak yang ada di PLTU Teluk Bayur Berau yang berjumlah 35 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (Azwar, 2011). Sedangkan menurut Arikunto (2013), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Karena sampel merupakan bagian dari populasi, maka harus memiliki ciri- ciri yang dimiliki oleh populasinya. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi (Arikunto, 2013). Berdasarkan jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini, maka jumlah sampel dalam

penelitian ini adalah sesuai dengan karyawan kontrak yang ada di PLTU Teluk Bayur Berau yang berjumlah 35 karyawan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel total sampling atau sensus, di mana semua anggota populasi (35 karyawan kontrak di PLTU Teluk Bayur Berau) dijadikan sebagai sampel. Ini karena jumlah populasi kecil (kurang dari 100) sehingga total sampling dianggap memberikan hasil yang lebih representatif dan akurat, menurut Arikunto (2013) dan Sugiyono (2011). Penelitian ini menggunakan pendekatan sensus, dengan setiap anggota populasi menjadi subjek penelitian

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara bagaimana peneliti memperoleh data mengenai variabel-variabel dalam penelitian (Arikunto, 2006). Pengumpulan data adalah hal yang penting dalam penelitian, hal ini dikarenakan tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk menjawab permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala untuk mendapatkan dan mengumpulkan data. Selain itu, penggunaan skala dalam penelitian ini merupakan upaya untuk mengungkap kondisi psikologis subjek melalui pernyataan tertulis dalam skala. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Azwar (2012) yang mengatakan bahwa skala adalah perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Bentuk skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert.

Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yakni skala Kepuasan kerja yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai Kepuasan Kerja dan skala Komitmen Organisasi, yang digunakan untuk mendapatkan data dan

mengungkap Komitmen Organisasi pada karyawan kontrak di PLTU Teluk Bayur Berau. Yang terdiri dari beberapa pernyataan item *Favorable* dan *Unfavorable*.

1. Skala Komitmen Organisasi

Aitem-aitem Komitmen Organisasi merupakan skala yang dirangkai menurut dimensi-dimensi yang meliputi dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Skala ini memiliki 4 jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skala ini menggunakan sistem penilaian untuk aitem bersifat favorable dan unfavorable, skor jawaban yang bersifat favorable atau positif mendapat skor 4 (empat) jika jawaban sangat sesuai (SS), skor tiga (3) jika jawaban sesuai (S), skor dua (2) jika jawaban tidak sesuai (TS) dan skor satu (1) jika jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sedangkan kelompok unfavorable mendapat skor satu (1) jika jawaban sangat sesuai (SS), skor dua (2) jika jawaban sesuai (S), skor tiga (3) jika jawaban tidak sesuai (TS) dan skor 4 (empat) jika jawaban sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 3.1 Blueprint Skala Komitmen Organisasi

No	Dimensi	Indikator
1	Komitmen Afektif	<ul style="list-style-type: none"> • Perasaan memiliki yang kuat terhadap organisasi. • Rasa bangga menjadi bagian dari organisasi. • Keinginan untuk terus bekerja dalam organisasi karena rasa suka. • Keterikatan emosional dengan organisasi.
2	Komitmen Berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesadaran akan kerugian finansial atau profesional jika meninggalkan organisasi. • Kecenderungan untuk tetap tinggal karena sudah banyak investasi waktu dan usaha dalam organisasi. • Ketergantungan terhadap organisasi untuk kebutuhan karir dan finansial. • Pertimbangan bahwa tidak mudah menemukan pekerjaan yang setara di luar organisasi.
3	Komitmen Normatif	<ul style="list-style-type: none"> • Rasa tanggung jawab untuk membalas organisasi yang telah memberikan kesempatan dan dukungan. • Keyakinan bahwa bertahan dalam organisasi adalah hal yang benar secara moral. • Perasaan wajib untuk tidak mengecewakan organisasi dan rekan kerja. • Kesiediaan untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya nilai atau norma pribadi.

2. Skala Kepuasan Kerja

Aitem-aitem skala kepuasan kerja dibuat berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, pengawasan, rekan

kerja. Skala ini memiliki 4 (empat) jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skala ini menggunakan sistem penilaian untuk aitem bersifat favorable dan unfavorable, skor jawaban yang bersifat favorable atau positif mendapat skor empat (4) jika jawaban sangat sesuai (SS), skor tiga (3) jika jawaban sesuai (S), skor dua (2) jika jawaban tidak sesuai (TS) dan skor satu (1) jika jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sedangkan kelompok unfavorable mendapat skor satu (1) jika jawaban sangat sesuai (SS), skor dua (2) jika jawaban sesuai (S), skor tiga (3) jika jawaban tidak sesuai (TS) dan skor empat (4) jika jawaban sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 3. 2 Blueprint Skala Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator
1	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat tantangan dan variasi tugas dalam pekerjaan. • Kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan. • Perasaan memiliki kontrol dan otonomi dalam melakukan pekerjaan. • Kepuasan terhadap hasil atau pencapaian yang diperoleh dari pekerjaan.
2	Upah/gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian gaji dengan beban kerja yang dilakukan. • Perasaan keadilan dalam struktur gaji dibandingkan dengan rekan kerja. • Kepuasan terhadap kenaikan gaji atau insentif yang diberikan. • Kesesuaian gaji dengan standar industri atau organisasi lain yang sejenis.
3	Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas hubungan antara karyawan dan atasan.

No	Dimensi	Indikator
		<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan yang diberikan atasan untuk perkembangan dan kebutuhan karyawan. • Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. • Keadilan dan konsistensi dalam pengambilan keputusan oleh atasan.
4	Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas hubungan interpersonal dengan rekan kerja. • Kerja sama dan kolaborasi yang terjalin dalam tim. • Dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja. • Rasa saling menghargai dan menghormati antar rekan kerja.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuisisioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian melalui dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a) Validitas Alat Ukur

Validitas adalah aspek yang menilai apakah suatu tes dapat mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur dalam penelitian tersebut. Menurut Azwar (2015) mengenai validitas dalam alat ukur, menurut dapat diukur dengan melihat tingkat korelasi yang setidaknya mencapai ≥ 0.3 . Semakin tinggi validitas menunjukkan bahwa alat ukur

tersebut telah memenuhi standar atau mampu menghasilkan data yang sesuai dengan yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel untuk uji coba skala dilakukan terhadap karyawan kontrak yang ada di PLTU Teluk Bayur Berau dengan jumlah sampel sebanyak 35 karyawan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 25.0 for Windows menggunakan teknik validitas Product Moment.

b) Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas terkait dengan keandalan indikator dalam sebuah skala. Ini menunjukkan bahwa informasi atau skor yang tetap tidak berubah atau konsisten dianggap sebagai reliabel. Alat ukur dianggap tidak reliabel jika skor hasilnya berbeda atau tidak konsisten (Priyono., 2008). Instrumen seperti kuisioner atau angket dapat diuji reliabilitasnya menggunakan uji Alpha Cronbach. Prosedur uji Alpha Cronbach melibatkan pengukuran koefisien reliabilitas yang memiliki rentang nilai antara 0.00 hingga 1.00. Tujuan utama penggunaan uji Alpha Cronbach adalah untuk mengestimasi sejauh mana konsistensi internal suatu skor tes dapat diandalkan sebuah instrumen dianggap reliabel jika nilai koefisien berada dalam rentang 0 hingga 1.00. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas mendekati 1.00, semakin tinggi juga tingkat reliabilitasnya. Sebaliknya, jika nilai koefisien mendekati 0, maka tingkat reliabilitasnya semakin rendah (Azwar, 2011).

c) Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah distribusi populasi mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, Uji normalitas dilakukan menggunakan Shapiro-Wilk karena jumlah

responden kurang dari 50. Hasil dari uji ini menyatakan bahwa data dianggap mengikuti distribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 (Priyono., 2008).

d) Uji Linearitas

Uji linearitas adalah langkah dalam penelitian yang dilakukan untuk menentukan apakah dua variabel memiliki hubungan linear yang signifikan atau tidak. Hubungan dianggap linear jika nilai signifikansi dari deviasi dari linearitasnya lebih besar dari 0.05.

e) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini mencakup mencari nilai tertinggi, nilai terendah, deviasi standar, dan nilai rata-rata. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel dan Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25 .0 yang berjalan pada sistem operasi Windows.

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang diterapkan adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Metode ini digunakan untuk menilai apakah ada hubungan antara dua atau lebih variabel, sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan komitmen Organisasi pada karyawan kontrak yang ada di PLTU Teluk Bayur Berau. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel dan Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25.0 yang berjalan pada sistem operasi Windows.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil PLTU Teluk Bayur Berau

PLTU UBP Teluk Bayur merupakan salah satu unit pembangkit listrik tenaga uap yang berada di bawah pengelolaan Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Kalimantan, tepatnya berlokasi di Kabupaten Berau, Kalimantan Timur. Pembangkit ini berperan penting dalam menyuplai energi listrik untuk wilayah Kalimantan Timur dan sekitarnya, terutama untuk kebutuhan industri, perumahan, dan fasilitas umum.

PLTU ini menggunakan bahan bakar utama batu bara, yang dipasok dari tambang-tambang di sekitar wilayah Kalimantan, memudahkan distribusi bahan bakar sekaligus menekan biaya logistik. PLTU UBP Teluk Bayur mengadopsi teknologi pembangkitan berbasis siklus Rankine, di mana energi panas dari pembakaran batu bara digunakan untuk memanaskan air hingga menjadi uap bertekanan tinggi yang akan menggerakkan turbin dan menghasilkan listrik melalui generator.

Dalam struktur organisasinya, PLTU UBP Teluk Bayur terbagi ke dalam beberapa divisi operasional seperti: Divisi Operasi & Pemeliharaan, Divisi Teknik dan Perencanaan, Divisi Administrasi dan Umum, Divisi K3 dan Lingkungan, dan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pihak manajemen PLTU menerapkan sistem kerja yang terstruktur dengan pembagian tugas yang jelas guna memastikan kelangsungan operasional pembangkitan listrik secara optimal.

a) Visi PLTU UBP Teluk Bayur Berau

“Menjadi unit pembangkit yang andal, efisien, ramah lingkungan, dan berdaya saing tinggi dalam mendukung penyediaan listrik nasional.”

b) Misi PLTU UBP Teluk Bayur Berau

1. Menyediakan energi listrik yang berkualitas, andal, dan berkelanjutan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi daerah dan nasional.
2. Meningkatkan efisiensi operasional dan pemeliharaan unit pembangkit untuk menjamin kontinuitas pasokan listrik.
3. Menjaga kelestarian lingkungan hidup melalui penerapan teknologi dan pengelolaan limbah yang sesuai standar.
4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan kompetensi kerja.
5. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance) untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas.

2. Karyawan Kontrak di PLTU UBP Teluk Bayur Berau

PLTU UBP Teluk Bayur mempekerjakan tenaga kerja dengan dua status utama, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Dalam operasionalnya, karyawan kontrak berperan penting dalam mendukung kegiatan harian pembangkit, terutama di bagian operasional, pemeliharaan, dan administrasi.

Berdasarkan data terakhir, jumlah karyawan kontrak di PLTU UBP Teluk Bayur Berau sebanyak 35 orang. Mereka tersebar di berbagai unit

kerja dan memiliki peran yang vital meskipun masa kerja mereka bersifat sementara atau dalam jangka waktu tertentu.

Karyawan kontrak di lingkungan PLTU ini bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan terikat oleh peraturan perusahaan serta perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Namun, terdapat perbedaan hak dan fasilitas yang diterima dibandingkan karyawan tetap, yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap organisasi.

3. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, termasuk aspek-aspek seperti kondisi lingkungan kerja, kompensasi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. Bagi karyawan kontrak di PLTU UBP Teluk Bayur, kepuasan kerja bisa menjadi tantangan tersendiri karena keterbatasan dalam hal jenjang karier dan jaminan kerja jangka panjang.

Sementara itu, komitmen organisasi adalah sikap karyawan yang mencerminkan loyalitas, keterlibatan emosional, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, rendahnya tingkat turnover, serta semangat kerja yang tinggi.

Mengetahui bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi khususnya pada karyawan kontrak sangat penting bagi manajemen. Hasilnya dapat menjadi acuan dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih tepat, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung produktivitas kerja.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Dalam pelaksanaan pengambilan data yang dilakukan terhadap subjek ini menggunakan beberapa metode yang berbeda meliputi observasi, wawancara, dan juga penyebaran kuisisioner di lingkungan karyawan kontrak PLTU Teluk Bayur Berau secara online menggunakan *google form*. Penyebaran angket kepada seluruh karyawan kontrak PLTU Teluk Bayur Berau selama 14 hari pada 1 April – 14 April 2025 dengan jumlah subjek sebanyak 35 responden

2. Hambatan Dalam Penelitian

Selama proses pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa hambatan yang dihadapi, terutama karena pengumpulan data dilakukan secara online. Metode ini dipilih untuk menyesuaikan dengan kondisi dan keterbatasan waktu serta lokasi responden yang tersebar di beberapa bagian unit kerja di PLTU UBP Teluk Bayur Berau. Namun, pelaksanaan secara daring memiliki beberapa kendala tersendiri.

Salah satu hambatan utama adalah keterlambatan respon dari para karyawan kontrak yang menjadi responden. Karena tidak adanya interaksi langsung, peneliti tidak dapat memastikan secara real-time apakah kuisisioner telah dibaca dan dipahami dengan baik. Hal ini menyebabkan sebagian responden menunda pengisian kuisisioner, bahkan ada beberapa yang perlu diingatkan kembali melalui pesan pribadi agar bersedia meluangkan waktu untuk mengisi.

C. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a). Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa seluruh item pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Ini berarti bahwa semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur indikator yang dimaksud dalam penelitian ini.

Tabel 4.1 Validitas Skala Kepuasan Kerja.

No	Aspek	Item		Valid	Gugur
		<i>Favourable</i>	<i>unfavourable</i>		
1	Pekerjaan itu sendiri	1,2,3,4	17,18,19,20	8	0
2	Upah	5,6,7,8	21,22,23,24	8	0
3	Pengawasan	9,10,11,12	25,26,27,28	8	0
4	Rekan Kerja	13,14,15,16	29,30,31,32	8	0
Total		16	16	32	0

Tabel 4.2 Validitas Skala Komitmen Organisasi.

No	Aspek	Item		Valid	Gugur
		<i>Favourable</i>	<i>unfavourable</i>		
1	Komitmen Afektif	1,2,3,4	13,14,15,16	8	0
2	Komitmen Berkelanjutan	5,6,7,8	17,18,19,20	8	0

3	Komitmen	9,10,11,12	21,22,23,24	8	0
	Normatif				
	Total	12	12	24	0

Secara rinci, nilai korelasi setiap item terhadap skor total berkisar antara 0.334 hingga 0.890, yang menunjukkan bahwa setiap item memiliki hubungan yang cukup kuat hingga sangat kuat terhadap total skor variabel. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa tidak ada satu pun item yang perlu dieliminasi atau direvisi.

b). Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yakni alpha cronbach dengan nilai angka pada rentang 0 sampai 1.00 yang artinya semakin tinggi angka reliabilitas koefisien yang 1.00 maka semakin bagus reliabilitas nya, dan semakin rendah angka reabilitas dibawah 0 maka dinyatakan tidak bagus reabilitasnya.

Tabel 4.3 Tabel hasil reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	N of Items	Keterangan
Kepuasan Kerja	.824	32	Reliabel
Komitmen Organisasi	.845	24	Reliabel

Berdasarkan dari table data diatas dari hasil uji reabilitas yang sudah dilakukan menunjukkan hasil dari kepuasan kerja 0.824 dan komitmen Organisasi 0.845, kedua hasil tersebut menunjukkan bahwa reabilitas pada tingkat tinggi dan dapat digunakan untuk analisis data pada penelitian ini.

2. Hasil Uji Asumsi

Hasil uji asumsi menjadi permulaan dalam proses menjalankan analisis regresi linier berganda, pada penelitian ini melakukan serangkaian uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji korelasi. Uji ini dilakukan menggunakan perangkat lunak komputer IBM SPSS Statistic 25. Berikut adalah hasil dari uji asumsi yang dilakukan.

a). Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal. Jika analisis yang dilakukan menggunakan metode parametrik, data perlu terdistribusi secara normal. Namun, jika data tidak terdistribusi normal, maka metode yang sesuai adalah statistik non-parametrik. Pengujian normalitas sering dilakukan menggunakan perangkat lunak seperti SPSS versi 25.0 untuk Windows dengan metode Kolmogorov-Smirnov Test.

Tabel 4.4 Tabel hasil normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.71398702
Most Extreme Differences	Absolute	.174
	Positive	.174
	Negative	-.159
Test Statistic		.174
Asymp. Sig. (2-tailed)		.234 ^c

Dari hasil penelitian, terlihat hasil uji normalitas menunjukkan nilai Sig.(p) sebesar 0.234 dan dinyatakan normal berdasarkan aturan pengambilan keputusan yang menyatakan bahwa Sig.(p) > 0.05, dapat disimpulkan bahwa data dianggap terdistribusi

secara normal. Oleh karena itu, kedua variabel data dianggap mengikuti distribusi normal.

b). Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier yang signifikan antara dua variabel. Ketika menggunakan uji korelasi atau regresi, syaratnya adalah hasil uji linearitas harus menunjukkan signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini juga mempertimbangkan "deviation from linearity" yang menunjukkan adanya hubungan linier antar variabel. Kehadiran hubungan linier antara variabel menandakan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel y secara linier memengaruhi peningkatan atau penurunan pada kualitas data variabel x. Uji linieritas umumnya dilakukan dengan bantuan perangkat lunak seperti SPSS 25.0 for Windows, menggunakan metode "test for linearity." Berikut adalah hasil dari uji linieritas yang telah dilakukan.

Tabel 4.5 hasil linearitas

Variabel	Deviation From Linearity	Keterangan
X terhadap Y	0.388	Linear

Dari tabel tersebut, nilai signifikansi uji linearitas adalah 0,388 yang lebih besar dari nilai ambang 0.05. Hal ini memungkinkan untuk menyimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel kepuasan kerja dan komitmen Organisasi.

3. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah, sekaligus mencapai tujuan yang telah disebutkan dalam bab I. Data yang dianalisis disajikan secara rinci untuk memfasilitasi interpretasi yang lebih mudah dan sederhana.

a). Tingkat Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen kuesioner yang terdiri dari 24 item pernyataan, dengan skala Likert 4 poin, yaitu dari skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 4 (Sangat Setuju). Berdasarkan jumlah item dan skala pengukuran tersebut, maka ditentukan nilai skor hipotetik sebagai berikut:

- Skor minimum hipotetik = jumlah item \times skor terendah = $24 \times 1 = 24$
- Skor maksimum hipotetik = jumlah item \times skor tertinggi = $24 \times 4 = 96$
- Skor rata-rata (mean) hipotetik = (Skor minimum + Skor maksimum) / 2 = $(24 + 96) / 2 = 60$

Skor hipotetik ini digunakan sebagai dasar teoritis untuk mengklasifikasikan kategori tingkat kepuasan kerja, seperti rendah, sedang, atau tinggi. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Sementara itu, skor empirik diperoleh berdasarkan hasil pengumpulan data dari 35 responden karyawan kontrak di PLTU Teluk Bayur Berau. Data skor empirik ini merupakan nilai nyata hasil pengisian kuesioner yang telah dijumlahkan dalam kolom total skor (TOTALKEP). Berdasarkan output deskriptif, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Skor minimum empirik = 59

- Skor maksimum empirik = 96
- Rata-rata (mean) empirik = 73.26
- Standar deviasi empirik = 8.945

Bila dibandingkan dengan nilai mean hipotetik sebesar 60, maka nilai rata-rata empirik sebesar 73.26 menunjukkan bahwa secara umum tingkat kepuasan kerja responden berada di atas rata-rata teoritis. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan kontrak di PLTU Teluk Bayur Berau merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi ini dapat mencerminkan bahwa karyawan merasa puas terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja, sistem penghargaan, kondisi kerja, serta kejelasan tugas dan tanggung jawab. Temuan ini mendukung asumsi bahwa lingkungan kerja yang positif berperan dalam meningkatkan kepuasan individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil kategorisasi menggunakan pendekatan mean empirik ± 1 standar deviasi, diketahui bahwa dari 35 responden:

Tabel 4.6 Hasil kategorisasi Kepuasan kerja

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	< 64.31	3	8.6%
Sedang	64.31 – 82.21	26	74.3%
Tinggi	> 82.21	6	17.1%
Total	—	35	100%

- Sebanyak 3 orang (8.6%) berada dalam kategori rendah, dengan skor kepuasan kerja di bawah 64.31.
- Sebanyak 26 orang (74.3%) berada dalam kategori sedang, dengan skor antara 64.31 hingga 82.21.
- Sebanyak 6 orang (17.1%) berada dalam kategori tinggi, dengan skor di atas 82.21.

Hasil ini menunjukkan bahwa Mayoritas responden berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa secara umum karyawan merasa cukup puas terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan dalam kategori sedang mengindikasikan bahwa sebagian besar aspek dalam pekerjaan seperti hubungan dengan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan pengawasan telah terpenuhi dalam taraf yang memadai, meskipun belum mencapai kondisi yang optimal.

b). Tingkat Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu: 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Setuju), dan 4 (Sangat Setuju). Jumlah pernyataan pada variabel komitmen organisasi sebanyak 32 item, sehingga perhitungan skor hipotetik dapat dihitung sebagai berikut:

- Skor minimum hipotetik = $24 \times 1 = 24$
- Skor maksimum hipotetik = $24 \times 4 = 96$
- Rentang = $96 - 24 = 72$
- Rata-rata (mean) hipotetik = $(96 + 24) \div 2 = 60$
- Standar deviasi hipotetik = $72 \div 6 = 12$

Skor hipotetik ini digunakan sebagai acuan untuk menentukan kategori interpretasi data secara deskriptif, seperti tinggi, sedang, dan rendah.

Adapun skor empirik diperoleh dari hasil perhitungan kuesioner yang telah diisi oleh 35 responden karyawan kontrak di PLTU Teluk Bayur Berau. Berdasarkan output analisis deskriptif dari SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Skor minimum empirik = 81
- Skor maksimum empirik = 128
- Skor rata-rata (mean) = 99,49
- Standar deviasi = 12,356

Jika dibandingkan antara skor empirik dan skor hipotetik, dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor empirik (99,49) berada di atas rata-rata skor hipotetik (80). Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat komitmen organisasi pada karyawan kontrak berada dalam kategori tinggi.

Secara deskriptif, hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan kontrak memiliki sikap loyal terhadap perusahaan, merasa memiliki tanggung jawab terhadap organisasi, serta menunjukkan komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Temuan ini sejalan dengan teori komitmen organisasi yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi pula. Dengan kata lain, semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin besar pula kemungkinan mereka untuk berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil kategorisasi menggunakan pendekatan mean empirik ± 1 standar deviasi, diketahui bahwa dari 35 responden:

Tabel 4.7 hasil kategorisasi komitmen organisasi

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	< 87,13	5	14,3%
Sedang	87,13 – 111,85	24	68,6%
Tinggi	> 111,85	6	17,1%
Total	—	35	100%

- Sebanyak 5 orang (14,3%) berada dalam kategori rendah, dengan skor komitmen organisasi di bawah 87,13.
- Sebanyak 24 orang (68,6%) berada dalam kategori sedang, dengan skor antara 87,13 hingga 111,85.
- Sebanyak 6 orang (17,1%) berada dalam kategori tinggi, dengan skor di atas 111,85.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PLTU UBP Teluk Bayur Berau, ditemukan bahwa mayoritas responden berada pada kategori komitmen sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keterikatan emosional dan tanggung jawab fungsional terhadap organisasi, meskipun belum sampai pada tingkat loyalitas yang tinggi atau keterlibatan emosional yang mendalam. Komitmen organisasi pada tingkat sedang ini mencerminkan bahwa karyawan masih mempertimbangkan beberapa aspek dalam mempertahankan hubungan kerja dengan organisasi, baik dari segi

kenyamanan kerja, stabilitas pekerjaan, maupun nilai-nilai personal terhadap perusahaan.

C). Uji Hipotesis Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak Di PLTU Teluk Bayur Berau

Hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara dua variabel, yaitu variabel X yang mencakup keuasan kerja , dan variabel Y yang mencakup Komitmen Organisasi. Analisis yang diterapkan adalah analisis korelasi, dan alat bantu yang digunakan adalah program IBM SPSS versi 25.0 untuk Windows. Hasil dari analisis data penelitian dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.8 hasil Korelasi

Correlations

		TOTALKEP	TOTALKOM
TOTALKEP	Pearson Correlation	1	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
TOTALKOM	Pearson Correlation	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

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

Dari tabel yang disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara Kepuasan Kerja dan Komitemen Organisasi pada subjek penelitian dengan persentase sebesar 78,1%. Sementara itu sekitar 21,9%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penilaian ini didasarkan pada nilai signifikansi sebesar 0,00. Ketika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka kedua variabel dianggap berkorelasi. Hasil uji korelasi dalam tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi Pearson sebesar 0,781 yang mengindikasikan adanya korelasi positif. Hal ini menegaskan bahwa hipotesis tentang adanya hubungan positif antar Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak Di PLTU Teluk Bayur Berau dinyatakan dapat diterima.

D. Pembahasan

Pembahasan dalam bab ini menguraikan secara sistematis hasil temuan penelitian mengenai tingkat kepuasan kerja, tingkat komitmen organisasi, serta hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan kontrak PLTU UBP Teluk Bayur Berau. Analisis ini tidak hanya menginterpretasikan data kuantitatif, tetapi juga mengaitkan temuan dengan teori dan penelitian terdahulu guna memperkuat validitas hasil.

1. Tingkat Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kontrak di PLTU UBP Teluk Bayur Berau memiliki tingkat kepuasan kerja yang tergolong sedang, dengan rata-rata skor empirik sebesar 73,26. Jika dibandingkan dengan mean hipotetik sebesar 60, maka skor empirik ini berada di atas rata-rata teoritis, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja di PLTU telah mampu memberikan tingkat kepuasan yang relatif baik kepada karyawan kontrak. Kategori kepuasan kerja berdasarkan pendekatan mean empirik ± 1 standar deviasi menunjukkan bahwa 3 responden (8,6%) berada

dalam kategori rendah, 26 responden (74,3%) berada dalam kategori sedang, dan 6 responden (17,1%) berada dalam kategori tinggi.

Beberapa responden menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang berarti mereka merasa sangat puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Karyawan dalam kategori ini kemungkinan besar merasa dihargai, memiliki hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, serta memiliki kejelasan dalam tugas dan tanggung jawab. Tingginya kepuasan kerja ini juga bisa disebabkan oleh faktor internal, seperti motivasi yang kuat, maupun faktor eksternal seperti fasilitas kerja yang mendukung.

Sebagian kecil responden berada dalam kategori rendah, yang menandakan bahwa masih ada karyawan yang kurang puas terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang mungkin menyebabkan kepuasan kerja rendah antara lain: ketidakjelasan dalam peran kerja, beban kerja yang terlalu tinggi, kurangnya penghargaan atas prestasi, atau kurangnya kesempatan pengembangan karier.

Dimensi pengawasan (*supervision*) mencerminkan bagaimana atasan memberikan arahan, dukungan, serta pengakuan terhadap hasil kerja bawahan. Mayoritas responden menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup tinggi dalam dimensi ini. Karyawan merasa bahwa atasan memberikan perhatian terhadap kebutuhan mereka, mampu memberikan arahan yang jelas, serta bersikap adil dalam proses pengambilan keputusan. Bentuk pengawasan yang partisipatif dan komunikatif menjadi faktor penting yang menciptakan rasa aman dan dihargai bagi para karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Selain itu,

hubungan dengan rekan kerja (*co-workers*) juga menjadi dimensi yang sangat berpengaruh dalam membentuk persepsi kepuasan kerja. Karyawan menunjukkan kepuasan yang tinggi terhadap suasana kerja yang kooperatif, adanya kerja sama tim yang baik, serta hubungan interpersonal yang hangat dan saling mendukung antar sesama karyawan kontrak. Dalam lingkungan kerja yang menuntut kolaborasi seperti di PLTU, dukungan dari rekan kerja terbukti menjadi salah satu aspek penting yang memperkuat kenyamanan dan motivasi kerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Prasetyo (2021) yang meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan komitmen karyawan pada perusahaan sektor energi di Kalimantan. Dalam penelitian tersebut, mereka menemukan bahwa faktor-faktor seperti hubungan antar rekan kerja, kejelasan tugas, dan pemberian penghargaan memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Mereka menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari sisi lingkungan kerja maupun dari apresiasi yang diterima, maka motivasi kerja juga akan meningkat. Hasil ini mendukung asumsi bahwa perusahaan yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan karyawan akan memperoleh tim kerja yang lebih produktif dan loyal.

Penelitian lain yang sejalan adalah oleh Handoko (2020) yang mengkaji kepuasan kerja karyawan kontrak di perusahaan manufaktur. Dalam penelitiannya, Handoko menjelaskan bahwa meskipun status kontrak dapat menjadi salah satu faktor pembatas dalam memperoleh

kepuasan kerja, namun lingkungan kerja yang suportif dan kepemimpinan yang adil tetap dapat meningkatkan persepsi positif terhadap pekerjaan. Hal ini memperkuat temuan pada penelitian ini, bahwa meskipun responden berasal dari kelompok karyawan kontrak, namun tingkat kepuasan kerja mereka masih cukup tinggi karena PLTU UBP Teluk Bayur Berau memberikan lingkungan kerja yang baik.

2. Tingkat Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini menunjukkan rata-rata skor empirik sebesar 99,49 yang juga lebih tinggi dari rata-rata skor hipotetik sebesar 80. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kontrak memiliki komitmen yang cukup tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Berdasarkan kategorisasi, 5 responden (14,3%) berada pada kategori rendah, 24 responden (68,6%) berada pada kategori sedang, dan 6 responden (17,1%) berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa memiliki keterikatan dan tanggung jawab terhadap organisasi meskipun berstatus sebagai karyawan kontrak.

Namun demikian, terdapat pula sejumlah responden yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan dalam kelompok ini memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi, merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, dan menunjukkan loyalitas yang tinggi. Karyawan dengan tingkat komitmen tinggi biasanya terikat secara emosional dengan perusahaan dan menunjukkan komitmen afektif yang kuat yaitu keterikatan emosional terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui kesediaan untuk

terlibat aktif dalam mendukung tujuan organisasi. Mereka merasa selaras dengan nilai dan visi perusahaan, serta memiliki keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang.

Sementara itu, meskipun tidak dominan, ada juga sebagian kecil responden yang berada dalam kategori komitmen rendah. Ini mengindikasikan bahwa terdapat karyawan yang memiliki ikatan yang lemah terhadap organisasi. Mereka mungkin merasa bahwa hubungan kerja hanya bersifat fungsional atau sementara, dan tidak menunjukkan loyalitas maupun kesediaan untuk berkontribusi lebih bagi organisasi. Dalam konteks dimensi komitmen, hal ini berhubungan erat dengan komitmen berkelanjutan yang rendah yaitu persepsi bahwa manfaat atau konsekuensi dari keluar masuknya karyawan terhadap organisasi tidak memiliki dampak besar. Karyawan dengan komitmen rendah biasanya akan lebih mudah berpindah kerja apabila ada tawaran yang lebih menarik, baik dari segi finansial maupun suasana kerja.

Selain itu, dimensi komitmen normatif, yang berkaitan dengan rasa tanggung jawab moral untuk tetap berada dalam organisasi, juga turut memengaruhi keseluruhan tingkat komitmen. Beberapa karyawan yang memiliki latar belakang nilai kerja yang kuat atau pengalaman kerja yang baik cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab untuk bertahan di organisasi meskipun tidak selalu dilandasi oleh faktor emosional atau keuntungan pribadi.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat komitmen organisasi pada karyawan kontrak tergolong sedang, perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen tersebut secara mendalam. Upaya untuk meningkatkan komitmen afektif dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang positif dan partisipatif, sedangkan peningkatan komitmen normatif dapat ditumbuhkan melalui internalisasi nilai-nilai organisasi dan pelatihan tentang tanggung jawab kerja. Sementara itu, komitmen berkelanjutan dapat dikuatkan dengan memberikan kejelasan karier, kepastian kontrak kerja, dan sistem penghargaan yang kompetitif. Dengan demikian, perusahaan dapat membangun ikatan yang lebih kuat dan berkelanjutan antara karyawan kontrak dan organisasi.

Penelitian ini didukung oleh temuan dari Wijayanti dan Hidayat (2020) yang meneliti komitmen organisasi pada karyawan kontrak di sektor energi dan konstruksi. Mereka menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh status pekerjaan (kontrak atau tetap), melainkan lebih banyak dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi, transparansi manajerial, serta kesempatan untuk berkembang. Dalam konteks PLTU UBP Teluk Bayur Berau, karyawan merasa dihargai dan diikutsertakan dalam proses kerja yang jelas, yang turut memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Selain itu, Setiawan dan Marlina (2022) juga menemukan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menyoroti

pentingnya komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan serta keterlibatan emosional yang dibangun melalui budaya kerja yang positif. Hasil ini mempertegas bahwa meskipun status karyawan adalah kontrak, apabila mereka merasa diakui dan didukung, maka komitmen mereka terhadap organisasi akan tetap tinggi.

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dengan nilai korelasi sebesar 0,781 dan signifikansi 0,00 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan positif antara kedua variabel dapat diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sutrisno dan Lestari (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan energi di Jawa Timur. Dalam penelitiannya, mereka menekankan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang cenderung menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap perusahaan. Penelitian ini memperkuat bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja seperti penghargaan, hubungan interpersonal, dan kejelasan tugas berkontribusi secara langsung terhadap terbentuknya komitmen organisasi.

Demikian juga, Rahayu dan Nugroho (2020) mengungkapkan bahwa variabel kepuasan kerja berperan sebagai prediktor utama terhadap komitmen organisasi, khususnya dalam lingkungan kerja dengan tekanan tinggi seperti di sektor pembangkit listrik. Mereka menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan loyalitas karyawan tetapi juga memengaruhi niat untuk tetap bekerja di organisasi tersebut dalam jangka panjang. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian pada PLTU UBP Teluk Bayur Berau, yang menunjukkan bahwa meskipun berada dalam lingkungan kerja teknis dan berisiko, tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi tetap terjaga secara signifikan.

Meskipun mayoritas penelitian mendukung temuan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, terdapat pula beberapa hasil penelitian yang tidak sejalan dengan temuan dalam penelitian ini. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Luthfiana dan Darmawan (2020) dalam jurnal *Jurnal Psikologi Insight*, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak di sebuah perusahaan manufaktur di Jawa Tengah. Dalam penelitian tersebut, meskipun terdapat tingkat kepuasan kerja yang sedang hingga tinggi, hal tersebut tidak secara langsung memengaruhi seberapa besar karyawan menunjukkan loyalitas atau keterikatan terhadap organisasi.

Ketidaksesuaian ini dapat dijelaskan dari beberapa aspek. Pertama, terdapat kemungkinan bahwa struktur organisasi, budaya kerja, atau gaya kepemimpinan di tempat penelitian Luthfiana dan Darmawan tidak

mendukung terbentuknya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, kekurangan dalam penelitian tersebut terletak pada aspek metodologis, seperti keterbatasan jumlah sampel yang hanya berjumlah 20 responden, sehingga tingkat generalisasi hasil penelitian menjadi sangat rendah. Di samping itu, instrumen pengukuran komitmen organisasi yang digunakan belum diuji validitas konstruksinya secara menyeluruh, sehingga dapat memengaruhi akurasi hasil. Variabel kontrol lain seperti masa kerja, jenis pekerjaan, atau hubungan dengan atasan tidak dijadikan pertimbangan dalam analisis, padahal faktor-faktor tersebut berperan besar dalam membentuk komitmen organisasi.

Dengan demikian, meskipun hasil penelitian mereka tidak sejalan dengan penelitian ini, kekurangan dari sisi metodologi dan konteks organisasi menjadi faktor penting yang membedakan dan menjelaskan perbedaan hasil yang ditemukan.

E. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi yang penting, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, temuan mengenai hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi memperkuat teori-teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian terkait perilaku organisasi, khususnya dalam konteks karyawan kontrak yang sering kali menghadapi ketidakpastian dalam hubungan kerja.

Secara praktis, hasil ini menjadi masukan berharga bagi manajemen PLTU UBP Teluk Bayur Berau dalam upaya peningkatan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Temuan menunjukkan bahwa meskipun tingkat kepuasan kerja dan komitmen karyawan berada pada kategori cukup baik, tetap diperlukan upaya yang lebih maksimal dalam meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kedua aspek tersebut. Perusahaan dapat lebih menekankan pada peningkatan kualitas lingkungan kerja, penguatan sistem penghargaan, serta komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan guna meningkatkan kepuasan dan komitmen secara menyeluruh.

Selain itu, mengingat masih adanya sebagian kecil karyawan yang menunjukkan komitmen rendah, maka dibutuhkan pendekatan yang lebih personal dalam manajemen karyawan kontrak, termasuk program pelatihan, coaching, atau pengembangan karier jangka panjang sebagai bentuk investasi terhadap karyawan. Dengan demikian, diharapkan tingkat loyalitas dan keterikatan karyawan dapat terus meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan kontrak di PLTU UBP Teluk Bayur Berau, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja para responden umumnya berada pada kategori sedang. Secara umum, karyawan merasa cukup puas terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan mereka. Hal ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja, hubungan antar rekan dan atasan, sistem penghargaan, serta kejelasan peran dan tanggung jawab sudah berjalan dengan cukup baik. Meskipun demikian, masih terdapat ruang untuk melakukan perbaikan, khususnya dalam mengoptimalkan faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik yang dapat menunjang peningkatan kepuasan kerja secara menyeluruh.

Selain itu, tingkat komitmen organisasi dari karyawan kontrak juga menunjukkan hasil yang positif. Sebagian besar karyawan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, yang tercermin dalam rasa tanggung jawab, loyalitas, dan keinginan untuk berkontribusi demi keberhasilan perusahaan. Namun, masih ada sebagian kecil karyawan yang menunjukkan komitmen yang rendah, sehingga hal ini perlu menjadi perhatian bagi pihak manajemen.

Penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula komitmen mereka terhadap organisasi. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan kepuasan kerja sebagai salah satu strategi

untuk meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan, terutama bagi mereka yang berstatus kontrak dan menghadapi tantangan dalam hal keterlibatan terhadap organisasi. “Kepuasan kerja pada karyawan kontrak yang baik akan menjaga komitmen mereka terhadap organisasi sehingga karyawan kontrak atau tetap dan manajemen perlu menjaga agar kepuasan kerja karyawan kontrak ada di level yang optimal”.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka disarankan beberapa hal kepada pihak-pihak terkait.:

b. Bagi Karyawan

Disarankan untuk terus membangun sikap proaktif dan positif terhadap pekerjaan serta memanfaatkan setiap kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan atau pembelajaran informal. Meningkatkan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan juga dapat memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi.

c. Bagi pihak Perusahaan

Dalam hal ini manajemen PLTU UBP Teluk Bayur Berau, disarankan untuk terus mengembangkan kebijakan yang mendukung peningkatan kepuasan kerja, seperti memperjelas uraian tugas, memberikan penghargaan yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, perlu adanya program pembinaan berkelanjutan guna mempertahankan dan

meningkatkan komitmen organisasi, terutama bagi karyawan kontrak yang rentan terhadap ketidakpastian kerja.

C). Bagi peneliti selanjutnya

disarankan untuk memperluas lingkup penelitian dengan menambah jumlah responden, memperluas lokasi penelitian, atau memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, stres kerja, atau kepemimpinan, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61.
- Aamodt, M. G. (1991). *Applied industrial/organizational psychology*. Wadsworth.
- Arikunto, S. (2005). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Metode penelitian*. Pustaka Belajar.
- Azwar, M. (2013). *Keterampilan literasi informasi: Strategi penelusuran informasi online*.
- Badjuri, A. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY). *Kajian Akuntansi*.
- Cohrs, J. C., Abele, A. E., & Dette, D. E. (2006). Integrating situational and dispositional determinants of job satisfaction: Findings from three samples of professionals. *Journal of Psychology*, 140(4), 363–395.
- Febriansyah, I. B., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. X. *Karakter: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 8–16.
- Handoko, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(1), 45–56.
- Handoko, T. H. (1998). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi ke-2). BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi, Cetakan ke-8). PT Raja Grafindo Persada.
- Hatch, E., & Farhady, H. (1982). *Research design and statistics for applied linguistics*. Newbury House.

- Humairoh, & Wardoyo. (2017). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus: Perusahaan jasa layanan pelabuhan). *Jurnal Manajemen Utama*, 9(1).
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 153–142.
- Kaswan. (2017). *Psikologi industri dan organisasi: Memikirkan perilaku produktif dan mewujudkan kesejahteraan pegawai di tempat kerja*. Alfabeta.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar manajemen*. Andi Yogyakarta.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior* (V. A. Yuwono, Trans.). Andi.
- Luthfiana, N., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak. *Jurnal Psikologi Insight*, 2(1), 45–52.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (D. Angelia, Trans.). Salemba Empat.
- Moorhead, G., & Griffin, R. (2013). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Putri, M. A., & Hidayat, R. (2021). The effect of work-life balance and leadership support on employee job satisfaction. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 45–58. <https://doi.org/10.31289/jmbi.v9i1.3421>
- Rahayu, E., & Nugroho, B. (2020). The impact of job satisfaction on organizational commitment in power plant employees. *Journal of Business and Organizational Psychology*, 6(2), 23–35.
- Ramadhani, N. A. (2018). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita. *Karakter: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2).
- Rambe, M. T. (Ed.). (2022). *Perilaku organisasi*. PT Teknologi Eksekutif Global.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. Prentice-Hall.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Manajemen* (edisi ke-11). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Setiawan, D., & Marlina, Y. (2022). Organizational support and its impact on employee commitment. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 77–90.
- Smith, M. (1996). Meningkatkan produktivitas karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. *Hospital & Health Services Administration*, 41(2), 160–175.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Andi.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Spector, P. E., Fox, S., & Van Katwyk, P. T. (1999). The role of negative affectivity in employee reactions to job characteristics: Effects of mood or substantive meaning? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 205–218.
- Steers, R. M. (1988). *Introduction to organizational behavior*. Scott Foresman and Company.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, H., & Lestari, I. (2019). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan energi. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(2), 88–97.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418–428.
- Wijayanti, A., & Hidayat, R. (2020). Komitmen organisasi pada karyawan kontrak: Studi pada perusahaan konstruksi dan energi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(1), 12–24.

Wulandari, S., & Prasetyo, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan komitmen karyawan di industri energi. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 9(1), 30–40.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Organisasi komitmen*. Nas Media Pustaka.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Penilaian				
		1	2	3	4	Saran
1	Peralatan kantor yang tersedia kurang lengkap					
2	Berat bagi saya untuk mencapai target perusahaan yang tinggi					
3	Pekerjaan ini tidak sesuai dengan keahlian saya					
4	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
5	Gaji tidak menjamin kelangsungan hidup saya					
6	Kebutuhan saya kurang tercukupi dengan gaji yang saya dapatkan					
7	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan harapan saya					
8	Saya menerima gaji tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan					
9	Atasan saya hanya mengkritik tanpa memberi saran					
10	Atasan saya tidak memberi arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan					
11	Atasan saya tidak tegas dalam menegakkan kedisiplinan					
12	Atasan tidak mau menerima keluhan tentang pekerjaan karyawannya					
13	Rekan kerja saya tidak peduli dengan temannya yang kesusahan					
14	Rekan kerja saya bekerja secara individu					
15	Rekan kerja saya tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik					
16	Rekan kerja saya tidak kooperatif					
17	Pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang lengkap					
18	Saya bekerja mencapai target perusahaan yang tinggi					
19	Menurut saya pekerjaan saat ini sesuai kemampuan saya					
20	Setiap pekerjaan dapat saya selesaikan dengan baik					
21	Gaji yang saya dapatkan menjadikan saya semangat bekerja					
22	Saya mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup					
23	Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
24	Saya menerima gaji tepat pada waktunya					
25	Atasan saya memberikan solusi kepada karyawan yang mempunyai masalah kerja					
26	Atasan saya menerima kritik dan saran karyawan bawahannya					
27	Atasan memperlakukan karyawannya dengan baik					
28	Atasan senantiasa memberikan motivasi kerja kepada karyawan					
29	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saya					
30	Rekan kerja saya mau bekerja sama					
31	Rekan kerja saya bertanggung jawab atas pekerjaannya					
32	Saya senang rekan kerja saya memiliki motivasi kerja yang tinggi					

Lampiran 2 Skala Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Penilaian				
		1	2	3	4	Saran
1	Saya merasa biasa saja menjadi bagian dari perusahaan ini.					
2	Masalah perusahaan bukanlah masalah saya					
3	Perusahaan ini tidak ada artinya untuk saya					
4	Saya sedih keluar dari perusahaan ini					
5	Saya bisa dengan mudah meninggalkan perusahaan ini					
6	Saya ingin bekerja di perusahaan lain					
7	Saya mudah mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain					
8	Keluar dari perusahaan ini akan menguntungkan bagi saya					
9	Saya merasa tidak punya hutang budi terhadap perusahaan ini					
10	Saya berencana akan pindah kerja ke perusahaan lain					
11	Saya malas bekerja dengan target perusahaan yang tinggi					
12	Saya menyelesaikan pekerjaan sekehendak hati saya					
13	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini					
14	Saya merasa masalah di perusahaan ini adalah masalah saya juga.					
15	Perusahaan ini sangat berarti untuk saya					
16	Saya senang bekerja di perusahaan ini					
17	Saya bekerja disini untuk memenuhi kebutuhan					
18	Saya akan kesulitan mendapatkan pekerjaan lain dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
19	Berat bagi saya meninggalkan perusahaan ini					
20	Akan merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
21	Perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
22	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya					
23	Saya bekerja keras untuk kemajuan perusahaan					
24	Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya					

Lampiran 3 **Bukti validitas skala kepuasan kerja****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KEP1	70.1714	74.087	.748	.957
KEP2	70.2000	72.812	.849	.956
KEP3	70.2000	72.929	.834	.956
KEP4	70.2857	73.151	.674	.958
KEP5	70.2857	73.092	.759	.957
KEP6	70.3143	70.987	.801	.957
KEP7	70.3143	74.928	.423	.961
KEP8	70.1714	73.029	.777	.957
KEP9	70.1429	73.420	.790	.957
KEP10	70.2571	72.255	.810	.957
KEP11	70.2857	71.916	.808	.957
KEP12	70.2000	72.459	.894	.956
KEP13	70.4571	78.373	.334	.966
KEP14	70.5143	77.904	.456	.966
KEP15	70.1143	73.575	.651	.958
KEP16	70.1714	73.734	.796	.957
KEP17	70.1143	73.692	.832	.957
KEP18	70.0857	73.492	.711	.958
KEP19	70.1429	72.244	.832	.956
KEP20	70.0857	74.081	.880	.957
KEP21	70.0857	74.081	.880	.957
KEP22	70.1143	73.281	.890	.956
KEP23	70.1143	73.281	.890	.956
KEP24	70.0857	74.081	.880	.957

Lampiran 4 **Bukti validitas skala komitmen organisasi**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KOM1	96.2286	144.946	.614	.982
KOM2	96.4000	142.424	.740	.982
KOM3	96.3714	143.534	.790	.982
KOM4	96.4286	142.311	.881	.981
KOM5	96.4000	143.188	.871	.981
KOM6	96.5143	146.963	.391	.984
KOM7	96.4286	142.899	.828	.982
KOM8	96.3714	143.770	.878	.981
KOM9	96.4000	142.894	.890	.981
KOM10	96.4000	142.659	.805	.982
KOM11	96.4286	142.840	.834	.982
KOM12	96.4000	142.659	.805	.982
KOM13	96.4857	140.492	.840	.982
KOM14	96.5143	141.787	.781	.982
KOM15	96.5429	141.079	.800	.982
KOM16	96.5429	140.785	.822	.982
KOM17	96.4000	147.247	.340	.984
KOM18	96.2000	143.694	.700	.982
KOM19	96.2857	144.092	.863	.981
KOM20	96.3429	142.938	.865	.981
KOM21	96.3429	143.408	.881	.981
KOM22	96.3429	143.408	.881	.981
KOM23	96.3143	143.987	.857	.981
KOM24	96.3143	143.987	.889	.981
KOM25	96.3429	142.997	.799	.982
KOM26	96.3429	143.114	.890	.981
KOM27	96.3429	144.879	.735	.982
KOM28	96.3143	143.222	.853	.981
KOM29	96.3143	143.987	.837	.981
KOM30	96.3429	143.644	.858	.981
KOM31	96.3429	143.644	.858	.981
KOM32	96.3143	143.987	.890	.981

Lampiran 5 Bukti reliabilitas skala kepuasan kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	24

Lampiran 6 Bukti reliabilitas skala komitmen organisasi**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	32

Lampiran 7 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.71398702
Most Extreme Differences	Absolute	.174
	Positive	.174
	Negative	-.159
Test Statistic		.174
Asymp. Sig. (2-tailed)		.234 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 8 Hasil uji linearitas

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
TOTALKOM *	Between	(Combined)	4126.826	16	257.927	4.364	.002
TOTALKEP	Groups	Linearity	3167.553	1	3167.553	53.591	.000
		Deviation from Linearity	959.274	15	63.952	1.082	.388
	Within Groups		1063.917	18	59.106		
	Total		5190.743	34			

Lampiran 9 Hasil uji korelasi

Correlations

		TOTALKEP	TOTALKOM
TOTALKEP	Pearson Correlation	1	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
TOTALKOM	Pearson Correlation	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

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

Lampiran 10 Data penelitian

Timestamp	Nama Responden/Instansi/Kategori	Usia (isi dengan angka)	Ketersediaan Mengisi Kuisioner (Informed Consent)	Saya merasa biasa saja menjadi bagian dari perusahaan bukanlah masalah	Perusahaan ini tidak ada artinya bagi saya	Saya sedih keluar dari perusahaan	Saya bisa dengan mudah mencari pekerjaan lain
3/23/2025 7:54:14	Suburpanotubakur	Laki-Laki	37	TS	STS	STS	STS
3/23/2025 11:30:56	pani	Laki-Laki	31	TS	TS	TS	TS
3/23/2025 11:44:55	bambanghad	Laki-Laki	34	TS	TS	TS	TS
3/23/2025 11:54:22	nurdin	Laki-Laki	35	TS	TS	TS	TS
3/23/2025 11:54:48	Hilhamad Yuni	Laki-Laki	40	S	TS	STS	TS
3/23/2025 11:58:11	iki	Laki-Laki	33	TS	TS	TS	TS
3/23/2025 11:21:06	Yanto	Laki-Laki	37	TS	TS	S	TS
3/23/2025 11:21:29	dian	Laki-Laki	29	TS	S	S	S
3/23/2025 11:29:26	bulul	Laki-Laki	27	TS	TS	TS	TS
3/23/2025 11:32:14	idan	Laki-Laki	43	TS	TS	S	S
4/5/2025 11:45:45	hammad	Laki-Laki	31	TS	TS	TS	TS
4/5/2025 11:45:55	manal	Laki-Laki	33	TS	TS	TS	TS
4/5/2025 11:52:40	ah	Laki-Laki	33	TS	TS	TS	TS
4/5/2025 11:55:29	malis	Laki-Laki	34	S	S	S	S
4/5/2025 11:57:44	hahari	Laki-Laki	36	TS	TS	TS	TS
4/5/2025 11:59:55	marhus	Laki-Laki	32	TS	TS	TS	TS
4/5/2025 12:02:04	husein	Laki-Laki	29	STS	STS	STS	STS
4/5/2025 12:06:58	adi	Laki-Laki	28	STS	STS	STS	STS
4/5/2025 12:17:04	andreas	Laki-Laki	32	STS	STS	STS	STS
4/5/2025 12:19:44	isa	Laki-Laki	31	STS	STS	TS	TS
4/5/2025 12:22:29	hahim	Laki-Laki	30	TS	TS	S	TS
4/5/2025 12:24:44	isa	Laki-Laki	31	TS	TS	TS	TS
4/5/2025 12:53:30	ahri	Laki-Laki	29	TS	TS	TS	TS
4/5/2025 12:56:20	hadi	Laki-Laki	34	TS	S	S	S
4/5/2025 12:58:49	muhammad	Laki-Laki	28	TS	TS	TS	S
4/5/2025 12:59:30	isa	Laki-Laki	29	TS	TS	TS	TS
4/5/2025 12:59:42	rizal	Laki-Laki	27	TS	TS	TS	TS
4/5/2025 12:59:56	ahmad	Laki-Laki	31	TS	TS	TS	TS
4/5/2025 12:59:58	marinal	Laki-Laki	30	TS	TS	TS	TS
4/5/2025 12:59:59	ahmad	Laki-Laki	30	TS	TS	TS	TS
4/5/2025 12:59:59	ahmad	Laki-Laki	29	TS	TS	TS	TS
4/5/2025 12:59:59	ahmad	Laki-Laki	27	TS	TS	TS	TS
4/5/2025 12:59:59	ahmad	Laki-Laki	28	TS	TS	TS	TS
4/5/2025 12:59:59	ahmad	Laki-Laki	28	TS	TS	TS	TS
4/5/2025 12:59:59	ahmad	Laki-Laki	28	TS	TS	S	TS
4/5/2025 12:59:59	ahmad	Laki-Laki	28	TS	TS	TS	TS

DATA MURNI

komitmen kerja kepuasan kerja

Lampiran 11 Google formulir

The image shows a Google Form interface. At the top, the form title is "PENELITIAN SKRIPSI". Below the title, there is a navigation bar with "Pertanyaan", "Jawaban 0/5", and "Setelan". A status message reads "Formulir ini tidak menerima respons." and "Kelola". The main content area is titled "Bagian 1 dari 4" and contains the following text:

PENELITIAN SKRIPSI

Assalamualaikum Wr.Wb.
Salam sejahtera untuk kita semua.

Perkenalkan saya Achmad Fanani Ade Pamungkas mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2021 sedang melakukan penelitian yang mengangkat topik **"Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja Karyawan kontrak"** untuk memenuhi tugas akhir skripsi.

Adapun kriteria responden yang dibutuhkan adalah sebagai berikut :

1. Berstatus sebagai Karyawan
2. merupakan karyawan dari PLTU Teluk Bawur

Lampiran 12 Surat izin penelitian dari fakultas

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS PSIKOLOGI Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id	
Nomor	: 247/FPsi.1/PP.009/2/2025	17 Februari 2025
Hal	: IZIN PENELITIAN SKRIPSI	
<p>Kepada Yth. Manajer PLN Indonesia Power UBP BERAU Jln. Poros Labanan Kec Teluk Bayur Kab Berau KALTIM di Tempat</p> <p><i>Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.</i></p> <p>Dengan hormat,</p> <p>Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:</p> <p>Nama / NIM : ACHMAD FANANI ADE PAMUNGKAS/210401110222 Tempat Penelitian : PLN Indonesia Power UBP BERAU Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI PLTU TELUK BAYUR BERAU Dosen Pembimbing : 1. Nurul Shofiah, M.Pd. 2. Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si. Tanggal Penelitian : 19-02-2025 s.d 25-02-2025 Model Kegiatan : Online</p> <p>Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.</p> <p><i>Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.</i></p> <p style="text-align: right;">a.n. Dekan, Wakil Dekan Bidang Akademik,</p> <p style="text-align: center;"> Ali Ridho</p> <p>Tembusan: 1. Dekan; 2. Wakil Dekan 2 dan 3; 3. Ketua Prodi; 4. Kabag Tata Usaha</p> <p><small>Dokumen ini telah dianda tangani secara elektronik. Token : T6DeLI</small></p> <p style="text-align: right;"><small>Dipindai dengan </small></p>		

Lampiran 13 Surat izin melakukan penelitian dari PLTU



**PT PLN INDONESIA POWER SERVICES
UNIT BISNIS PEMBANGKITAN BERAU**

Jl. PLTU Berau - Desa Teluk Bayur Kel. Teluk Bayur Kec. Teluk Bayur Timur Kab. Berau - Kalimantan Timur 77315, Indonesia

SURAT KEPUTUSAN

Nomor: 008-SK/BRU/IV/2025

TENTANG

PERSUTUJUAN PELAKSANAAN PENGAMBILAN DATA/PENELITIAN

Bersama ini, PT PLN Indonesia Power Services UBP Berau memberikan izin kepada:

Nama : Achmad Fanani Ade Pamungkas

NIM : 210401110222

Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI PLTU TELUK BAYUR BERAU**

Untuk melakukan pengambilan data/penelitian di PT PLN Indonesia Power UBP Berau dalam rangka penyusunan skripsi. Kegiatan ini dilaksanakan mulai tanggal 08 April 2025 sampai dengan 18 April 2025 dengan tetap mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan.

Mahasiswa yang bersangkutan wajib menjaga kerahasiaan data perusahaan dan tidak menggunakan data tersebut untuk kepentingan di luar penelitian akademik.

Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan dapat diperbaharui jika diperlukan.

Ditetapkan di: Berau

Pada Tanggal: 27 Maret 2025

**PT PLN INDONESIA POWER SERVICES
UNIT BISNIS PEMBANGKITAN BERAU**

