

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA PNS BIDANG PENATAAN
RUANG DAN PERTANAHAN DI DINAS PKP2R MEDAN

SKRIPSI

OLEH:

NINTHA KARINA TARIGAN

14.860.0090



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018

JUDUL SKRIPSI : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada PNS Bidang Penataan Ruang Dan Pertanahan Di Dinas PKP2R Medan

NAMA : Nintha Karina Tarigan

NPM : 14.860.0090

BAGIAN : Psikologi Industri Dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I


Dra. Mustika Tarigan, M.Psi

Pembimbing II


Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

MENGETAHUI

Kepala Bagian


Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Dekan


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

Tanggal Sidang Meja Hijau

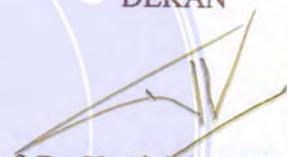
15 Februari 2019

DI PERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal
15 Februari 2019

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN


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

DEWAN PENGUJI

Tanda Tangan

1. Prof.Dr.Abdul Munir , M.Pd
2. Dra.Mustika Tarigan , M.Psi
3. Farida Hanum Siregar, S.Psi,M.Psi
4. Syafrizaldi S.Psi, M,Psi






SURAT PERNYATAAN

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

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

Medan, 15 Februari 2019

METERAI
TEMPEL

TGL. 20
74830AFF493754839

6000
ENAM RIBU RUPIAH



Nintha
(Nintha Karina Tarigan)

NPM 14.860.0090

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
D. Hipotesis.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Tinjauan Umum tentang Tindak Pidana	12
1. Jenis-Jenis Tindak Pidana	14
2. Unsur-Unsur Tindak Pidana.....	14
B. Tinjauan Umum tentang Pembunuhan dan Pemerkosaan.....	16
1. Pengertian Pemerkosaan	16
2. Pengertian Pembunuhan.....	18
C. Tinjauan Umum tentang Kepolisian Republik Indonesia	22
1. Tugas dan Wewenang Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai Lembaga Penegak Hukum	22
D. Tinjauan Umum tentang Penyidik	23
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis, Sifat, Lokasi, dan Waktu Penelitian	26
1. Jenis Penelitian.....	26

2. Sifat Penelitian	26
3. Lokasi Penelitian	27
4. Waktu Penelitian	27
B. Teknik Pengumpulan Data	29
C. Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
A. HASIL PENELITIAN.....	31
1. Sebab terjadinya Pembunuhan dan Pemerkosaan di Labuhan Ruku ..	31
2. Keberadaan Penyidik dalam mengungkap pembunuhan disertai pemeriksaan pada Polsek Batubara	34
3. Efektivitas Kepolisian dalam mengungkap Kasus Tindak Pidana.....	36
B. PEMBAHASAN	39
1. Faktor Penyebab terjadinya Tindak Pidana Pembunuhan disertai Pemeriksaan.....	39
2. Peran Penyidik dalam mengungkap Kasus Pembunuhan pada Polsek Batubara	42
3. Kendala yang dihadapi Penyidik dalam mengungkap Kasus Pembunuhan.....	43
BAB V PENUTUP.....	45
A. SIMPULAN	45
B. SARAN	45

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA PNS BIDANG PENATAAN RUANG DAN
PERTANAHAN DI DINAS PKP2R MEDAN

OLEH:

NINTHA KARINA TARIGAN

14.860.0090

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada PNS Bidang Penataan Ruang dan Pertanahan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Medan. Komitmen organisasi adalah sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan instansi, sedangkan kepuasan kerja adalah perasaan atau penilaian seseorang atas pekerjaannya sesuai dengan ganjaran yang diterimanya yang muncul berdasarkan sikap positif (menyenangkan) atau negatif (tidak menyenangkan) dari individu. Populasi penelitian ini adalah PNS sebanyak 55 orang dan sampel penelitian sebanyak 55 orang yang diambil dengan teknik pengambilan sampel metode *total sampling*. Penelitian ini menggunakan dua skala psikologi yaitu skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi dengan menggunakan model skala *Likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.351$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,050$), artinya ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Dengan hasil tersebut, Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dapat diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 12,3%. Mean empirik variabel kepuasan kerja yang diperoleh yaitu 92,09 sedangkan mean empirik variabel komitmen organisasi sebesar 80,78, lalu untuk mean hipotetik variabel kepuasan kerja sebesar 82,5 dan mean hipotetik variabel komitmen organisasi sebesar 70.

Kata kunci: kepuasan kerja; komitmen organisasi; pns;

RELATIONSHIP BETWEEN WORK SATISFACTION WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON PNS IN SPACE AND CONTROL
LAND IN THE MEDAN PKP2R

BY:

NINTHA KARINA TARIGAN

14,860.0090

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment in Civil Servants Spatial Planning and Land Affairs in the Housing Area Housing and Spatial Planning Medan. Organizational commitment is the attitude of employees to remain in the organization and involved in efforts to achieve the mission, values and objectives of the agency, while job satisfaction is the feeling or judgment of someone for his work in accordance with the rewards he receives that arise based on a positive attitude (pleasant) or negative (unpleasant) from individuals. The study population was 55 civil servants. The research sample was 55 people, the sampling technique was the total sampling method. This study uses two psychological scales, namely the scale of job satisfaction and scale of organizational commitment using a Likert scale model. The results of this study indicate the r_{xy} correlation coefficient = 0.351 with $p = 0,000$ ($p < 0.050$), meaning that there is a positive relationship between organizational commitment and job satisfaction. With these results, the hypothesis in this study is that there is a positive relationship between organizational commitment and acceptable job satisfaction. Positive correlation coefficient values indicate that the direction of the relationship between the two variables is positive, meaning that the higher the organizational commitment, the higher job satisfaction. Job satisfaction provides an effective contribution of 12.3%. The mean empirical variable of job satisfaction is 92.09 while the empirical mean of organizational commitment variable is 80.78, then for the hypothetical mean variable job satisfaction is 82.5 and the hypothetical mean organizational commitment variable is 70.

Keywords: job satisfaction; organizational commitment; civil servant;

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Upaya pembangunan hukum dan pembaharuan hukum harus dilakukan secara terarah dan terpadu. Kodifikasi dan unifikasi bidang-bidang hukum dan penyusunan Perundang-undangan ini sangat diperlukan untuk mendukung pembangunan di berbagai bidang sesuai dengan tuntutan pembangunan serta tingkat kesadaran hukum dan pandangan masyarakat tentang penilaian suatu tingkah laku.¹

Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam Pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa Kepolisian adalah segala hal-hwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Istilah kepolisian dalam Undang-undang ini mengandung dua pengertian, yakni fungsi polisi dan lembaga polisi. Dalam Pasal 2 Undang-undang N0.2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, fungsi kepolisian sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom dan pelayan kepada masyarakat. Sedangkan lembaga kepolisian adalah organ pemerintah yang ditetapkan sebagai suatu lembaga dan diberikan kewenangan menjalankan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.²

¹ Romli Atmasasmita, *Teori dan Kapita Selekta Kriminologi*, PT. Refika Aditama, Bandung: 2005, hlm 58.

² Sadjijono, *Etika Kepolisian*, Surabaya :Laksbang Mediatama. Hlm. 52-53.

Pada awalnya istilah “Polisi” berasal dari bahasa Yunani “Politeia” yang berarti seluruh pemerintahan Negara kota. Seperti diketahui bahwa pada abad sebelum masehi, di Yunani banyak kota yang disebut “Polis”. Pada waktu itu pengertian Polisi adalah menyangkut segala urusan pemerintahan atau dengan kata lain kata polisi adalah untuk urusan pemerintah. Pengertian polisi ini selalu berubah-ubah perkembangan sifat dan bentuk negara serta pemerintah³

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang sering di singkat dengan Polri dalam kaitannya dengan pemerintah adalah salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan pada masyarakat. Bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat, serta terciptanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak azasi manusia, hal ini terdapat dalam Pasal 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia.⁴

Identitas polisi sebagai abdi hukum itu memang seharusnya demikian, Polisi yang memberikan pengabdian, perlindungan, penerang masyarakat serta berjuang mengamalkan dan mempertahankan kemerdekaan dan mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur dengan semangat tri brata serta jiwa yang besar, Polisi yang memiliki hati nurani yang bersih, bersikap tenang, mantap dan tidak

³M.Faal., *Penyaringan Perkara Pidana Oleh Polisi*. Jakarta: PT Pradnya Paramita, 1991. hlm. 56

⁴ Budi Rizki Husin, *studi lembaga penegak hukum*, Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2009. hlm 15.

tergoyahkan dalam situasi dan kondisi apapun serta selalu tepat dalam mengambil keputusan.⁵

Polisi sebagai aparat Pemerintah, maka organisasinya berada dalam lingkup Pemerintah. Dengan kata lain organisasi Polisi adalah bagian dari Organisasi Pemerintah. Dari segi bahasa organ kepolisian adalah suatu alat atau badan yang melaksanakan tugas-tugas Kepolisian. Agar alat tersebut dapat terkoodinir, dan mencapai sasaran yang diinginkan maka diberikan pembagian pekerjaan dan ditampung dalam suatu wadah yang biasa disebut organisasi. Dengan demikian maka keberadaannya, tumbuh dan berkembangnya, bentuk dan strukturnya ditentukan oleh visi Pemerintah yang bersangkutan terhadap pelaksanaan tugas Polisinya. Diseluruh dunia Organisasi Polisi itu berbeda-beda. Ada yang membawahi pada Departemen Dalam Negeri, ada yang membawahi pada Departemen Kehakiman ada yang dibawah kendali Perdana Menteri, Wakil Presiden, dikendalikan oleh Presiden sendiri, bahkan ada yang merupakan Departemen yang berdiri sendiri.⁶

Berbicara mengenai kejahatan khususnya pembunuhan, dahulu orang membunuh dengan cara yang sederhana sehingga mudah terungkap oleh aparat kepolisian. Namun sekarang terjadi peristiwa pembunuhan dengan cara yang berbeda dan cukup sadis, yakni dengan cara mutilasi. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengelabui para petugas, menyamarkan identitas korban sehingga sulit untuk dicari petunjuk mengenai identitas korban, serta menghilangkan jejak dari para korban seperti memotong bagian-bagian tubuh korban menjadi beberapa

⁵Warsito Hadi Utomo, *Op.Cit*, hlm 12

⁶Kunarto, *Perilaku Organisasi Polri*, Cipta Manunggal, Jakarta, 2001, hlm 100 .

bagian, seperti kepala, tubuh dan bagian-bagian tubuh lain, yang kemudian dibuang secara terpisah. Mutilasi adalah pemotongan atau perusakan mayat, tidak jarang mempunyai motif kejahatan seksual, dimana tak jarang tubuh korban dirusak, dipotong menjadi beberapa bagian.⁷

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang sering disingkat dengan lembaga Polri merupakan lembaga Negara yang berperan dalam lembaga Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, Menegakkan Hukum, Serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam Negeri.

Selain itu, dalam bidang penegakkan hukum khususnya yang berkaitan dengan penanganan tindak pidana sebagaimana yang diatur dalam KUHP (Kitab Undang-Undang Hukum Pidana), Polri sebagai penyidik utama yang menangani setiap kejahatan secara umum dalam rangka menciptakan keamanan dalam negeri, Pasal 16 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia, Merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, dala rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

Dalam perkembangannya masyarakat Indonesia menuntut Polri menjadi lembaga yang humanis, Propesional dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia serta mampu menciptakan keadilan sosial ditengah masyarakat. Hal ini tidaklah mudah bagi Polri, Peranan sebagai Penegak Hukum sering berbenturan dengan peranannya sebagai pelayanan masyarakat. Untuk itu Polri perlu mengembangkan

⁷Koesparmono Irsan, *Kedokteran Forensik* , Jakarta:Sinar Grafika,2008.hlm. 123

upaya diskresi kepolisian dengan menggunakan hati nurani di tengah-tengah masyarakat. Polri telah menciptakan kewenangan sebagai berikut:

1. Melakukan penangkapan, penahanan, penggeledahan.
2. Melarang setiap orang meninggalkan atau memasuki tempat kejadian perkara untuk kepentingan penyidikan.
3. Membawa dan menghadapkan orang kepada penyidik dalam rangka penyidikan.
4. Menyuruh berhenti orang yang dicurigai dan menanyakan serta memeriksa tanda pengenal diri tersebut.
5. Melakukan pemeriksaan dan penyitaan surat.
6. Memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi.
7. Mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara.
8. Mengadakan penghentian penyidikan.
9. Menyerahkan berkas perkara kepada penuntut umum.
10. Mengajukan permintaan secara langsung kepada pejabat imigrasi dalam keadaan mendesak atau mendadak untuk mencegah atau menangkal orang yang disangka melakukan tindak pidana.
11. Memberikan petunjuk dan bantuan penyidikan kepada penyidik pegawai negeri sipil serta menerima hasil penyidikan penyidik pegawai Negeri sipil untuk diserahkan kepada Penuntut Umum.
12. Mengadakan tindakan lain menurut hukum yang bertanggung jawab, yaitu tindakan penyelidikan dan penyidikan yang dilaksanakan dengan syarat sebagai berikut

- a. Tindak bertentangan dengan suatu aturan hukum.
- b. Selaras dengan kewajiban hukum yang mengharuskan tindakan tersebut dilakukan.
- c. Harus patut, masuk akal, dan termasuk dalam lingkungan jabatannya.
- d. Pertimbangan yang layak berdasarkan keadaan yang memaksa.
- e. Menghormati Hak Asasi Manusia.

Perbuatan pemerkosaan merupakan perbuatan kriminal yang berwatak seksual yang terjadi ketika seseorang manusia memaksa manusia lain untuk melakukan hubungan seksual dalam bentuk penetrasi vagina dengan penis, secara paksa atau dengan cara kekerasan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, perkosaan berasal dari kata perkosaan yang berarti menggagahi atau melanggar dengan kekerasan. Sedangkan pemerkosaan diartikan sebagai proses, cara, perbuatan perkosa atau melanggar dengan kekerasan.⁸

Kata perkosaan berasal dari bahasa latin rapere yang berarti mencuri, memaksa, merampas, atau membawa pergi.⁹ Pada zaman dahulu tindak pidana perkosaan sering dilakukan untuk memperoleh seorang istri dan tindak pidana perkosaan tidak hanya berbentuk persetubuhan namun segala bentuk serangan yang melibatkan alat kelamin yang dengan cara kekerasan dan pemaksaan oleh pelaku terhadap korban. Tindak pidana perkosaan sebagaimana diatur dalam KUHP Pasal 285 yang berbunyi sebagai berikut:

“Barang siapa yang dengan kekerasan atau dengan ancaman memaksa perempuan yang bukan istrinya bersetubuh dengan dia, karena perkosaan, dipidana dengan pidana penjara selama-lamanya dua belas tahun”.¹⁰

⁸ Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Gitamedia Press), Hlm. 453.

⁹ Hariyanto, *Dampak Sosio Psikologis Korban Tindak Pidana Perkosaan Terhadap Wanita*, (Jogjakarta : Pusat Studi Wanita Universitas Gajah Mada, 1997), Hlm. 97

¹⁰ Lihat KUHP Pasal 285 tentang Perkosaan.

Dalam Pasal 285 KUHP mensyaratkan keharusan adanya persetujuan yang bukan istrinya disertai dengan ancaman kekerasan. Perkosaan ditandai dengan penetrasi penis kepada lubang vagina dalam hubungan seks disertai dengan ancaman dan kekerasan fisik terhadap diri korban oleh pelaku.

Pembunuhan adalah suatu perbuatan yang dapat menyebabkan hilangnya nyawa orang lain. Di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), tindak pidana terhadap nyawa diatur pada Buku II Titel XIX (Pasal 338 sampai dengan Pasal 350). Arti nyawa sendiri hampir sama dengan arti jiwa. Kata jiwa mengandung beberapa arti, antara lain; pemberi hidup, jiwa dan roh (yang membuat manusia hidup). Sementara kata jiwa mengandung arti roh manusia dan seluruh kehidupan manusia. Dengan demikian tindak pidana terhadap nyawa dapat diartikan sebagai tindak pidana yang menyangkut kehidupan seseorang

Tindak pidana adalah salah satu istilah yang dikenal dalam hukum pidana Belanda dengan "*Strafbaar feit*", yang sebenarnya merupakan istilah resmi dalam *Strafwetboek* atau Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, yang sekarang berlaku di Indonesia. Menurut Wirjono Prodjodikoro tindak pidana berarti suatu perbuatan yang pelakunya dapat dikenakan hukuman pidana.¹¹

Sedangkan Soerdjono Soekanto dan Purnadi Purwacakara, tindak pidana diartikan sebagai sikap tindak pidana atau perilaku manusia yang masuk kedalam ruang lingkup tingkah laku perumusan kaidah hukum pidana, yang melanggar hukum dan didasarkan kesalahan¹²

¹¹Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum di Indonesia*, Bandung : PT.Eresco, 2003. Hlm. 55

¹²Soerdjono Soekanto dan Purnadi Purwacakara, *Sendi-Sendi dan Hukum Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992, Hlm. 85

KUHP Pasal 338 yang berbunyi sebagai berikut: Barangsiapa dengan sengaja merampas nyawa orang lain, diancam karena pembunuhan dengan pidana penjara paling lama 15 tahun.

Berdasarkan uraian diatas penulisan memiliki keterkaitan untuk mengetahui hal tersebut maka mengangkat judul”**Peran Kepolisian Dalam Kasus Penyelidikan Tindak Pidana Pembunuhan Disertai Pemerksaan” (Studi Kasus Polsek Labuhan Ruku Kec. Talawi : Kabupaten Batubara, Sumatera Utara)**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana faktor penyebab terjadinya Tindak Pidana Pembunuhan yang didahului dengan pemerksaan?
2. Bagaimana peran penyidik dalam mengungkap kasus pembunuhan yang didahului dengan pemerksaan di Polsek Batubara?
3. Bagaimana kendala yang dihadapi penyidik dalam mengungkap kasus pembunuhan di Polsek Labuhan Ruku Batubara?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya Tindak Pidana Pembunuhan yang didahului dengan pemerkosaan.
2. Untuk mengetahui peran penyidik dalam mengungkap kasus pembunuhan yang didahului dengan pemerkosaan di Polsek Batubara.
3. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi penyidik dalam mengungkap kasus pembunuhan di Polsek Labuhan Ruku Batubara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain :

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum kepidanaan khususnya dalam KUHP pada BAB XIX tentang kejahatan terhadap nyawa dan BAB XIV tentang kejahatan terhadap kesusilaan.

2. Secara praktis

- a. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terutama masyarakat agar lebih berhati-hati agar tidak terjerumus untuk melakukan pembunuhan yang di dahului tindak pidana pemerkosaan.

- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum kepidanaan dalam hal ini dikaitkan dengan Peran Kepolisian Dalam Proses Penyidikan Atas Kasus Pembunuhan Yang Di Dahului Tindak Pidana Pemerkosaan.

B. Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya adalah dugaan peneliti tentang hasil yang akan dicapai. Tujuan ini dapat diterima apabila ada cukup data untuk membuktikannya.¹³ Adapun Hipotesis yang diberikan dalam rumusan masalah diatas adalah:

1. Pemerkosaan merupakan perbuatan asusila yang berhubungan dengan kejadian perbuatan yang dalam KUHP terdapat dalam Pasal 285 yang mana bagi pelaku dapat dikenai sanksi pidana, jika dilihat dari faktornya maka perbuatan pemerkosaan disertai pembunuhan dapat terjadi melalui interaksi kedekatan antara pelaku dan korban diluar pengawasan orang terdekat.
2. Melakukan analisa mendalam terhadap korban pembunuhan yang disertai pemerkosaan, disamping itu juga menggali informasi lebih mendalam yang berhubungan dengan kejadian tersebut melalui olah TKP.
3. TKP Rusak (Tidak Asli) sehingga jejak yang terdapat ditempat kejadian seringkali menunjukkan bentuk yang tidak sempurna, kabur atau bahkan

¹³Bambang Sunggono, 2011, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hlm.109

hilang dan juga kurangnya tenaga ahli yang berpengalaman dibidang sidik jari (*daktiloskopi*) untuk mengungkap pelaku tindak pidana pembunuhan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Umum tentang Tindak Pidana

Istilah tindak pidana merupakan terjemahan dari “*strafbaar feit*” perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum larangan dengan mana disertai ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu, bagi barang siapa yang melanggar larangan tersebut. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana tidak terdapat penjelasan mengenai apa sebenarnya yang dimaksud dengan *strafbaar feit* itu sendiri. Tindak pidana biasanya disamakan dengan delik, yang berasal dari bahasa latin yakni kata *delictum*. Delik tercantum dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai berikut : “Delik adalah perbuatan yang dapat dikenakan hukuman karena merupakan pelanggaran terhadap undang-undang tindak pidana”.¹⁴

Pengertian tindak pidana adalah tindakan yang tidak hanya dirumuskan oleh KUHP,¹⁵ istilah tindak pidana sebagai terjemahan dari *strafbaarfeit* menunjukkan pengertian gerak-gerik tingkah laku seseorang. Menurut Wirjono Prodjodikoro tindak pidana berarti suatu perbuatan yang pelakunya dapat dikenakan hukuman pidana.¹⁶ Hal-hal tersebut terdapat juga seseorang untuk tidak berbuat, akan tetapi dengan tidak membuatnya dia, dia telah melakukan tindak pidana. Mengenai kewajiban untuk berbuat tetapi tidak berbuat, yang di dalam undang-undang menentukan pada Pasal 164 KUHP, ketentuandalam pasal ini mengharuskan

¹⁴ Depdikbud Kamus Besar Bahasa Indonesia, cet. ke-2 , Jakarta, Balai Pustaka, 1989. Hlm. 219

¹⁵ S.R. Sianturi, *Asas-asas Hukum Pidana di Indonesia dan Penerapan, Cet. 3*, Jakarta Storia Grafika, 2002, Hlm. 204

¹⁶ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum di Indonesia*, Bandung :PT. Eresco, 2003, Hlm. 55

seseorang untuk melaporkan kepada pihak yang berwajib apabila akan timbul kejahatan, ternyata dia tidak melaporkan, maka ia dapat dikenai sanksi. Seperti diketahui istilah *strafbaarfeit* telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia yang menimbulkan berbagai arti, umpamanya saja dapat dikatakan sebagai perbuatan yang dapat atau boleh dihukum, peristiwa pidana, perbuatan pidana, tindak pidana. Para sarjana Indonesia mengistilahkan *strafbaarfeit* itu dalam arti yang berbeda, diantaranya Moeljatno menggunakan istilah perbuatan pidana, yaitu : “perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum, larangan mana disertai ancaman sanksi yang berupa pidana tertentu, bagi barang siapa larangan tersebut”¹⁷

Sementara perumusan *strafbaarfeit* menurut Van Hamel dalam buku Satochid Kartanegara adalah kelakuan orang yang dirumuskan dalam Undang-undang, bersifat melawan hukum yang patut dipidana dan dilakukan dengan kesalahan, sementara perumusan *strafbaarfeit* menurut Van Hamel dalam buku Satochid Kartanegara adalah kelakuan orang yang dirumuskan dalam Undang-undang, bersifat melawan hukum yang patut dipidana dan dilakukan dengan kesalahan.¹⁸

Istilah tindak pidana ini timbul dan berkembang dari pihak Kementrian Kehakiman yang sering dipakai dalam perundang-undangan meskipun lebih pendek dari pada perbuatan, akan tetapi tindak pidana menunjukkan kata yang abstrak seperti perbuatan, tetapi hanya menunjukkan hal yang konkrit.¹⁹

¹⁷ C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil, *Pokok-pokok Hukum Pidana*, Jakarta, Pradnya Paramita, 2004, Hlm. 54

¹⁸ Satochid Kartanegara, *Hukum Pidana Bagian Pertama*, Jakarta, Balai Lektur Mahasiswa, 1955, Hlm.4

¹⁹ Wiryono Prodjodikoro, *Tindak-tindak Pidana Tertentu di Indonesia*, Bandung, PT.Refika Aditama. 2003, Hlm.79

Jenis-Jenis Tindak Pidana

Jenis tindak pidana terdiri atas pelanggaran dan kejahatan. Pembagian tindak pidana ini membawa akibat hukum materil, yaitu sebagai berikut.²⁰

- 1) Undang-undang tidak membuat perbedaan antara *opzet* dan *culpa* dalam suatu pelanggaran.
- 2) Percobaan suatu pelanggaran tidak dapat dihukum.
- 3) Keikutsertaan dalam pelanggaran tidak dapat dihukum
- 4) Pelanggaran yang dilakukan pengurus atau anggota pengurus atau pun para komisaris dapat dihukum apabila pelanggaran itu terjadi sepengetahuan mereka.
- 5) Dalam pelanggaran itu tidak terdapat ketentuan bahwa adanya pengakuan yang merupakan syarat bagi penuntutan.

1. Unsur-Unsur Tindak Pidana

Setiap tindak pidana yang terdapat dalam KUHP pada umumnya dapat dijabarkan ke dalam unsur-unsur yang pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua macam unsur, yakni unsur subyektif dan unsur objektif.

Unsur subyektif artinya unsur yang melekat pada diri si pelaku. Sedangkan yang dimaksud dengan unsur objektif adalah unsur-unsur yang ada hubungannya dengan keadaan-keadaan yaitu didalam keadaan-keadaan mana tindakan-tindakan dari si pelaku itu harus dilakukan.

²⁰Andi Hamzah, *Bungan Rampai Hukum Pidana dan Acara Pidana*, Jakarta:Ghalia Indonesia, 2001. Hlm.22

- a. Unsur Subyektif tindak pidana yaitu :
1. Kesengajaan atau kelalaian.
 2. Maksud dari suatu percobaan atau *pogging* seperti yang dimaksud dalam Pasal 53 ayat (1) KUHP.
 3. Berbagai maksud seperti yang terdapat dalam kejahatan pencurian, penipuan, pemerasan, pemalsuan, dan lain-lain.
 4. Merencanakan terlebih dahulu, seperti yang terdapat dalam kejahatan menurut Pasal 340 KUHP.
 5. Perasaan takut seperti yang terdapat dalam rumusan tindak pidana menurut Pasal 308 KUHP.
- b. Unsur objektif tindak pidana yaitu:
1. Sifat melawan hukum.
 2. Kualitas dari pelaku, misalnya seorang pegawai negeri sipil melakukan kejahatan yang diatur dalam Pasal 415 KUHP
 3. Kausalitas, yaitu hubungan antara suatu tindakan sebagai penyebab dengan kenyataan sebagai akibat.

Menurut Hoffman, suatu perbuatan dikatakan sebagai perbuatan melawan hukum maka harus dipenuhi empat unsur yaitu :

- 1) Harus ada yang melakukan perbuatan.
- 2) Perbuatan itu melawan hukum.
- 3) Perbuatan itu harus menimbulkan kerugian pada orang lain.

Perbuatan itu karena kesalahan yang dapat dicegakan kepadanya.

A. Tinjauan Umum tentang Pembunuhan dan Pemerksaan

Pengertian Pemerksaan

Perbuatan pemerksaan merupakan perbuatan kriminal yang berwatak seksual yang terjadi ketika seseorang manusia memaksa manusia lain untuk melakukan hubungan seksual dalam bentuk penetrasi vagina dengan penis, secara paksa atau dengan cara kekerasan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, perkosaan berasal dari kata perkosaan yang berarti menggagahi atau melanggar dengan kekerasan. Sedangkan pemerksaan diartikan sebagai proses, cara, perbuatan perkosa atau melanggar dengan kekerasan²¹.

Kata perkosaan berasal dari bahasa latin *rapere* yang berarti mencuri, memaksa, merampas, atau membawa pergi²²

Pada zaman dahulu tindak pidana perkosaan sering dilakukan untuk memperoleh seorang istri dan tindak pidana perkosaan tidak hanya berbentuk persetubuhan namun segala bentuk serangan yang melibatkan alat kelamin yang dengan cara kekerasan dan pemaksaan oleh pelaku terhadap korban. Tindak pidana perkosaan sebagaimana diatur dalam KUHP Pasal 285 yang berbunyi sebagai berikut:²³

“Barang siapa yang dengan kekerasan atau dengan ancaman memaksa perempuan yang bukan istrinya bersetubuh dengan dia, karena perkosaan, dipidana dengan pidana penjara selama-lamanya paling lama duabelas tahun”.

Dalam pasal 285 KUHP mensyaratkan keharusan adanya persetubuhan yang bukan istrinya disertai dengan ancaman kekerasan. Perkosaan ditandai dengan

²¹ *Ibid*, Hlm. 75

²² Hariyanto, *Op.Cit*, Hlm. 75

²³ Psikologis Korban Tindak Pidana Perkosaan Terhadap Wanita, Jogjakarta : Pusat Studi Wanita Universitas Gajah Mada, 1997, Hlm. 97

penetrasi penis kepada lubang vagina dalam hubungan seks disertai dengan ancaman dan kekerasan fisik terhadap diri korban oleh pelaku.

Dalam hal ini pelaku tanpa menggunakan kekerasan fisik namun pelaku dapat memaksa keinginannya terhadap korban. 2 faktor –faktor yang menimbulkan terjadinya tindak pidana perkosaan.

Faktor –faktor yang menimbulkan terjadinya tindak pidana pemerkosaan:

a. Faktor Intern yaitu :

- 1) Faktor lingkungan keluarga
- 2) Faktor ekonomi keluarga
- 3) Faktor tingkat pendidikan
- 4) Faktor agama atau moral.

b. Faktor Ekstern yaitu:

- 1) Faktor lingkungan sosial
- 2) Faktor perkembangan ilmu teknologi
- 3) Faktor kesempatan.

Jenis –Jenis Pemerkosaan:²⁴

1. *Seductive Rape*, Perkosaan yang terjadi karena pelaku merasa terangsang nafsu birahi, dan bersifat subjektif. Biasanya perkosaan semacam ini karena diantara keduanya sudah saling mengenal misalnya: pemerkosaan oleh pacar, pemerkosaan oleh anggota keluarga dan pemerkosaan oleh teman.
2. *Sadistic Rape*, Permerkosaan yang dilakukan secara sadis. Dalam hal ini pelaku mendapat kepuasan seksual bukan karena hubungan tubuhnya

²⁴ Topo Santoso, *Seksualitas dan Pidana*, Jakarta :In Hill, 1997, Hlm. 92-93

melainkan perbuatan kekerasan yang dilakukan oleh pelaku terhadap korban.

3. *Anger Rape*, Perkosaan yang dilakukan sebagai ungkapan marah pelaku. Perkosaan semacam ini biasanya disertai tindakan brutal pelakunya secara fisik. Kepuasan seksual bukan merupakan tujuannya melainkan melampiaskan rasa marahnya.
4. *Domination Rape*, Dalam hal ini pelaku ingin menunjukkan dominasinya terhadap korban. Kekerasan fisik tidak merupakan tujuan utama korban karena tujuan utamanya adalah pelaku ingin menguasai korban secara seksual dengan demikian pelaku dapat menunjukkan bahwa ia berkuasa atas orang tertentu. Misalnya : Pemerkosaan pembantu oleh majikan. 19
5. *Exploitation Rape*, Pemerkosaan semacam ini dapat terjadi karena ketergantungan korban terhadap pelaku, baik secara ekonomi atau social.

1. Pengertian Pembunuhan

Pembunuhan adalah suatu tindak pidana yang dipandang sebagai salah satu tindak pidana berat, karena tindak pidana ini telah menghilangkan nyawa orang lain. Perbuatan pembunuhan berencana yang dijatuhi hukuman seumur hidup dipandang sebagian orang sebagai suatu hukuman yang setimpal, tetapi banyak juga yang memandang bahwa pidana seumur hidup adalah hukuman yang cukup berat bagi pelaku pembunuhan.²⁵

²⁵Adami Chazawi, *Kejahatan Terhadap Tubuh dan Nyawa*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, Hlm. 20

Pembunuhan adalah suatu tindakan untuk menghilangkan nyawa seseorang dengan cara melanggar hukum, maupun yang tidak melawan hukum. Delik pembunuhan biasa, biasa juga disebut dengan istilah delik pembunuhan dalam bentuk pokok. Delik pembunuhan ini dimuat dalam Pasal 338 KUHP yang rumusannya adalah :²⁶

”Barangsiapa dengan sengaja menghilangkan nyawa orang lain dipidana karena pembunuhan dengan pidana penjara paling lama 15 tahun.”

Menurut Adami Chazawi, apabila rumus tersebut dirinci unsur-unsurnya, maka terdiri dari:²⁷

1. Perbuatan : menghilangkan nyawa.
2. Obyeknya : nyawa orang lain.
3. Adanya hubungan sebab dan akibat antara perbuatan dan akibat kematian.

Dilihat dari kepentingan hukum yang dilindunginya, delik pembunuhan merupakan jenis delik terhadap nyawa. Tindak pidana pembunuhan atau 18 dalam KUHP disebut sebagai tindak pidana terhadap nyawa. Perkataan “nyawa” sering disinonimkan dengan “jiwa”. Kata nyawa dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dimuat artinya antara lain pemberi hidup, jiwa, roh. Kata jiwa artinya roh manusia (yang ada dalam tubuh dan yang menyebabkan hidup) dan seluruh kehidupan batin manusia. Pengertian nyawa adalah yang menyebabkan kehidupan pada manusia secara umum disebut “pembunuhan” .

Mengenai pembunuhan diatur dalam Pasal 338 KUHP yang berbunyi barang siapa dengan sengaja menghilangkan nyawa orang dihukum karena bersalah

²⁶ Pasal 338 *Undang-Undang Kitab Hukum Pidana*, Hlm.240

²⁷ Adami Chazawi, *Log. Cit*, Hlm.54

melakukan pembunuhan dengan hukuman penjara selama-lamanya lima belas tahun.²⁸

Jenis-Jenis Pembunuhan:

Kejahatan terhadap nyawa yang dilakukan dengan sengaja disebut atau diberi kualifikasi sebagai pembunuhan, yang terdiri dari :²⁹

- a. Pembunuhan biasa dalam bentuk pokok (*doodslag*, Pasal 338 KUHP).

Pasal 338 Barangsiapa dengan sengaja merampas nyawa orang lain, diancam karena pembunuhan dengan pidana penjara paling lama lima belas tahun.

- b. Pembunuhan yang diikuti, disertai atau didahului dengan tindak pidana lain (Pasal 339 KUHP).

Pasal 339 Pembunuhan yang diikuti, disertai atau didahului oleh suatu perbuatan pidana, yang dilakukan dengan maksud untuk mempersiapkan atau mempermudah pelaksanaannya, atau untuk melepaskan diri sendiri maupun peserta lainnya dari pidana dalam hal tertangkap tangan, ataupun untuk memastikan penguasaan barang yang diperolehnya secara melawan hukum, diancam dengan pidana penjara seumur hidup atau selama waktu tertentu, paling lama dua puluh tahun.

- c. Pembunuhan berencana atau *moord* (Pasal 340 KUHP)

Pasal 340 Barangsiapa dengan sengaja dan dengan rencana terlebih dahulu merampas nyawa orang lain, diancam karena pembunuhan berencana,

²⁸ Undang-Undang Hukum Pidana, *Loc. Cit*, Hlm.245

²⁹ Andi Hamzah, *Bungan Rampai Hukum Pidana dan Acara Pidana*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001, Hlm. 22

dengan pidana mati atau pidana penjara seumur hidup atau pidana penjara selama waktu tertentu, paling lama dua puluh tahun.

Unsur-unsur Pembunuhan Biasa:

A. Unsur Obyektif

- a. Perbuatan menghilangkan nyawa
- b. Obyeknya nyawa orang lain.

B. Unsur Subyektif dengan sengaja Dalam perbuatan menghilangkan nyawa

(orang lain) terdapat 3 syarat yang harus dipenuhi yaitu:

- a. Adanya wujud perbuatan
- b. Adanya suatu kematian (orang lain)
- c. Adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara perbuatan dan akibat kematian (orang lain).

Antara unsur subyektif sengaja dengan wujud perbuatan menghilangkan terdapat syarat yang juga harus dibuktikan, ialah pelaksanaan perbuatan menghilangkan nyawa (orang lain) harus tidak lama setelah timbulnya kehendak (niat) untuk menghilangkan nyawa orang lain itu.

Faktor-Faktor Pembunuhan:

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor-faktor yang terdapat pada individu. Faktorfaktor internal penyebab terjadinya kejahatan pembunuhan berencana terhadap mantan kekasih yaitu faktor usia, faktor daya emosional, faktor psikologis.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang terdapat dari luar diri individu, seperti faktor agama, faktor tontonan atau bacaan serta faktor keluarga dan lingkungan.

Tinjauan Umum tentang Kepolisian Republik Indonesia

1. Tugas dan Wewenang Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai Lembaga Penegak Hukum

Pengertian kepolisian juga terdapat dalam Undang-Undang di Indonesia. Undang-Undang yang membahas tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia terdapat dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2002 dalam Pasal 1 ayat (1). Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa “Kepolisian adalah segala hal-ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang undangan; Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Fungsi kepolisian sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom dan pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan lembaga kepolisian adalah organ pemerintah yang ditetapkan sebagai suatu lembaga dan diberikan kewenangan menjalankan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

1. Profesionalitas Polisi dalam Penegakan Hukum

Penegakan hukum bukan seperti menarik garis lurus yang selesai dengan dibuatnya Undang-Undang dan diterapkan seperti sebuah mesin saja, sehingga tampak sederhana dan mudah (model mesin otomatis).

Kompleksitas penegakan hukum disebabkan adanya keterlibatan manusia dalam proses penegakan hukum. Dimensi keterlibatan manusia ini oleh Black dinamakan mobilisasi hukum, yaitu proses yang melalui itu hukum mendapatkan kasus-kasusnya. Tanpa mobilisasi atau campur tangan manusia, kasus-kasus tersebut tidak akan ada, sehingga hukum hanya akan menjadi huruf mati di atas kertas belaka.³⁰

Hukum memberi wewenang kepada polisi untuk menegakkan hukum dengan berbagai cara, dari cara yang bersifat per-emptip sampai represif berupa pemaksaan dan penindakan. Tugas polisi dalam ruang lingkup yang kebijakan criminal yang penal berada pada ranah kebijakan aplikatif, yaitu ranag penerapan hukum pidana yang cenderung represif. Kecenderungan ini menyebabkan tugas polisi lekat dengan penggunaan kekerasan sebagai salah satu cara untuk mengatasi hambatan dalam proses penyidikan untuk memperoleh pengakuan atau keterangan terdakwa mengenai suatu tindak pidana.

C. Tinjauan Umum tentang Penyidik

Tahap “Penyidikan” adalah tahapan pertama dalam Operasionalisasi Sistem Peradilan Pidana dan merupakan tahapan yang paling menentukan karena tanpa proses penyidikan tidak mungkin tahapan- tahapan selanjutnya dalam Sistem Peradilan Pidana dapat dilaksanakan karena pada tahap penyidikanlah untuk pertama kali dapat diketahui bahwa telah terjadi peristiwa kejahatan atau tindak

³⁰ A. Reni Widyastuti, Penegakan Hukum :Mengubah Strategi dari Supremasi Hukum ke Mobilisasi Hukum untuk Mewujudkan Kesejahteraan dan Keadilan, Jurnal Hukum Pro Justitia Vol. 26 No. 3 Juni 2008, FH Universitas Parahyangan Bandung, Hlm. 240-247

pidana serta penentuan tersangka pelakunya untuk kemudian menjalani proses-proses selanjutnya yaitu proses penuntutan, proses penjatuhan putusan pidana serta proses pelaksanaan putusan pidana.

Penyidikan, adalah istilah yang dimaksudkan sejajar dengan pengertian *opspring* (Belanda) dan *investigation* (Inggris) atau *penyiasatan* atau *siasat* (Malaysia). Sedangkan Kitab Undang- Undang Hukum Acara Pidana Indonesia (KUHAP) memberi definisi penyidikan sebagai berikut:

Pasal 1 ayat 2 KUHAP

“Serangkaian tindakan penyidik dalam hal menurut cara yang diatur dalam undang- undang ini untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tindak pidana yang terjadi guna menemukan tersangkanya.”

Bagian-bagian hukum acara pidana yang menyangkut penyidikan adalah sebagai berikut:

1. Ketentuan tentang alat- alat penyidik.
2. Ketentuan tentang diketahuinya terjadinya delik
3. Pemeriksaan di tempat kejadian
4. Pemanggilan tersangka atau terdakwa
5. Penahanan sementara
6. Penggeledahan
7. Pemeriksaan atau interogasi
8. Berita Acara (penggeledahan, interogasi, dan pemeriksaan di tempat)
9. Penyitaan
10. Penyampingan Perkara

11. Pelimpahan perkara kepada penuntut umum dan pengembaliannya kepada penyidik untuk disempurnakan.³¹

Penyidik adalah pejabat polisi Negara Republik Indonesia atau pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan.

Selanjutnya yang dimaksud penyidik tersebut diatur dalam pasal 6 KUHAP yang berbunyi sebagai berikut :

1. Penyidik adalah:
 - a. Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia;
 - b. Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh Undang-Undang.
2. Syarat kepangkatan pejabat sebagaimana diatur dalam ayat 1 akan di atur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah.

Pada dasarnya, penyidikan dilakukan oleh Penyidik POLRI atau Penyidik PNS tertentu sesuai dengan pasal 6 ayat (1) KUHAP. Kecuali terhadap penyidikan berdasarkan pasal 284 ayat (2) KUHAP yang menentukan setelah dua tahun KUHAP diundangkan, diberlakukan terhadap semua perkara dengan catatan untuk sementara terhadap tindak pidana khusus diberlakukan ketentuan hukum acara pidananya sampai ada perubahan.

³¹ Andi Hamzah, *Hukum Acara Pidana Indonesia, Edisi Revisi*, Jakarta :Sinar Grafika, 2006, Hlm. 118-119

BAB III

METODE PENELITIAN

Jenis, Sifat, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian Hukum Empiris yaitu suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti cara bekerjanya hukum dilingkungan masyarakat. Hal ini dikarenakan penelitian ini bertujuan untuk meneliti orang dalam hubungan hidup dimasyarakat maka metode penelitian hukum empiris dapat dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologis.

Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian Deskriptif Analitis, sebagaimana yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto³², penelitian yang bersifat Deskriptif Analitis adalah dimaksudkan memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan, atau gejala-gejala tertentu. Maksudnya adalah untuk mempertegas hipotesis, agar dapat memperkuat teori-teori lama atau didalam kerangka menyusun teori-teori baru. Penelitian deskriptif analisis bertujuan untuk menyelidiki secara terperinci aktivitas dan pekerjaan manusia, dan hasil penelitian tersebut dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi untuk keperluan masa yang akan datang².

³²Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1986.

Penelitian Dekriptif Analitis dimaksudkan untuk menggambarkan data yang seteliti mungkin tentang, Peran Kepolisian Dalam Proses Penyelidikan Atas Kasus Pembunuhan Yang Di Sertai Tindak Pemerkosaan sehingga dari data tersebut dapat dipergunakan untuk menganalisis identifikasi masalah yang dipaparkan oleh penulis.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau daerah yang dipilih sebagai tempat pengumpulan data lapangan untuk menemukan jawaban atas masalah yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di Polisi Sekitar (POLSEK) Labuhan Ruku, Kecamatan Talawi, Kabupaten Batubara, Sumatera Utara.

1. Waktu Penelitian

Waktu yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini mulai dari pengajuan judul hingga penyusunan proposal adalah dimulai dari bulan November 2018 sampai dengan bulan Maret 2019. Adapun rangkaian kegiatan penelitian yang akan dilakukan penulis, terdapat pada tabel waktu penelitian adalah sebagai berikut:

No.	Kegiatan	Tahun 2019																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■																			
2	Seminar dan Perbaikan Proposal								■												
3	Acc Perbaikan											■									
4	Penelitian															■					
5	Penulisan Skripsi																■				
6	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	
7	Seminar Hasil																				■



A. Teknik Pengumpulan Data

Pada skripsi ini penulis menggunakan beberapa pengumpulan data yaitu :

- A. Studi Kepustakaan (*Library Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan berdasarkan bahan-bahan bacaan, dengan cara membaca buku-buku, undang-undang, jurnal dan para pendapat dari para ahli hukum dan akademis yang bersifat ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penulisan skripsi ini.
- B. Studi Lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung pada obyeknya. Mengadakan pengumpulan data dengan mendapatkan data-data, informasi dan keterangan-keterangan dari instansi terkait.

C. Analisis Data

Analisis data dirumuskan sebagai proses penguraian secara sistematis dan konsisten terhadap gejala-gejala tertentu.³³ Analisis data secara Yuridis-Kualitatif menurut Ronny Hanitijo Soemitro, bahwa :

“ Analisis data secara Yuridis – Kualitatif adalah cara penelitian yang menghasilkan data Deskriptif – Analitis, yaitu dengan dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh tanpa menggunakan rumus matematika³⁴. ”

³³SoerjonoSoekanto, *KesadaranKepatuhanHukum*, Rajawali, Jakarta, 1982 Hal 37

³⁴ Ronny HanitijoSoemitro, *MetodePenelitianHukumdanJurimetri*, Ghalia, Semarang, 1990, Hal 93

Penelitian menggunakan metode Yuridis – Kualitatif karena bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada sebagai norma hukum positif terhadap masalah yang berkaitan dengan **Peran Kepolisian dalam Kasus Penyelidikan Tindak Pidana Pembunuhan Disertai Pemerksaan (Study Kasus Polsek Labuhan Ruku Kec. Talawi, Kab. Batu Bara, Sumatra Utara)**



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Sebab terjadinya Pembunuhan dan Pemerksaan di Labuhan Ruku

Pembunuhan termasuk dalam larangan yang terdapat dalam KUHP pada pasal 338, pasal ini menyebutkan bahwa barang siapa melakukan suatu tindakan yang menghilangkan nyawa orang lain adalah suatu perbuatan pembunuhan. Pembunuhan secara terminologi adalah perkara membunuh, perbuatan membunuh. Sedangkan dalam istilah KUHP pembunuhan adalah kesengajaan menghilangkan nyawa orang lain. Pembunuhan dalam bahasa lainnya adalah kejahatan terhadap nyawa (*misdrijven tegen bet leven*) yang artinya adalah berupa penyerangan terhadap nyawa orang lain. Kepentingan hukum yang dilindungi dan yang merupakan obyek kejahatan ini adalah nyawa (*leven*) manusia.³⁵

Pembunuhan di dalam hukum Indonesia dapat dikatakan sebagai perbuatan tindak pidana yang berat, karena subjek korban dengan jelas kehilangan nyawanya dan perbuatan ini berdampak sangat menyakitkan bagi pihak keluarga korban yang ditinggalkan, mengingat bahwa semua kejadian perbuatan pembunuhan menyisahkan kepedihan yang mendalam bagi sebagian besar orang disekitar maka hukuman bagi orang yang telah menghilangkan nyawa orang lain harus sangat berat.

Seperti yang diketahui dalam KUHP, kejahatan terhadap nyawa orang lain diatur dalam buku II Bab XIX, yakni mulai dari pasal 338 sampai dengan pasal

³⁵ Adami Chazawi, *Kejahatan Terhadap Tubuh dan Nyawa*, Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada, 2001, Hlm. 155

340 KUHP. Kejahatan yang ditunjukkan kepada nyawa orang pada umumnya (pasal 338, pasal 339, pasal 340, pasal 344, pasal 345 KUHP).

Kejahatan terhadap nyawa dalam KUHP dapat dibedakan atau dikelompokkan atas 2 dasar, yaitu : (1) atas dasar kesalahannya dan (2) atas dasar obyeknya (nyawa). Atas dasar kesalahannya ada 2 kelompok kejahatan terhadap nyawa, ialah :

1. Kejahatan terhadap nyawa yang dilakukan dengan sengaja (*dolus misdrijven*), adalah kejahatan yang dimuat dalam Bab XIX KUHP, pasal 338 s/d 350.
2. Kejahatan terhadap nyawa yang dilakukan tidak dengan sengaja (*colpose misdrijven*), dimuat dalam Bab XXI (khusus pasal 359. Kejahatan terhadap nyawa orang pada umumnya, dimuat dalam pasal : 338, 339, 340, 344, 345.³⁶

Pembunuhan yang terjadi di Labuhan Ruku terjadi pada seorang wanita yang merupakan penduduk asli, wanita tersebut diketahui meninggal dunia setelah beramai-ramai dicari oleh penduduk sekitar Labuhan Ruku, inisiatif mencari korban pembunuhan dilakukan lantaran pada saat itu wanita tersebut tidak kembali kerumah setelah senja hari yang seharusnya telah kembali kerumah dan kemudian oleh keluarga segera mungkin mengabarkan orang sekitar untuk melakukan pencarian. Penemuan mayat tersebut pun membuahkan hasil setelah cukup lama mengelilingi area sekitar terakhir wanita tersebut berada, wanita itu berada di aliran

³⁶ *Ibid.*

sungai dan ditemukan tanpa busana dengan keadaan wajah penuh lebam dan bekas cekikan yang menandakan bahwa wanita tersebut dicekik hingga meninggal dunia.

Adapun temuan wanita tersebut ditemui berberapa bentuk kekerasan berupa

:

1. Lebam di area wajah;
2. Bekas membiru pada leher;
3. Bekas cekikan leher;
4. Mulut dan area mata mengeluarkan darah;
5. Tanpa busana;
6. Tampak sandal dan baju celana berada ditempat berjauhan.

Pemeriksaan atas dasar ditemukan wanita tersebut tanpa busana tidak dengan semena-mena dapat dikatakan sebagai akibat perlakuan persetubuhan maka penyidik kepolisian mendalami setiap motif pembunuhan dengan mengarahkannya pada penemuan tersangka untuk dimintai keterangan. Motif seseorang dalam melakukan suatu tindak pidana semakin beragam macam dan bentuk, maka peran serta dalam mengungkap kejadian demi kejadian termasuk dalam hal ini kejadian pemerkosaan dan pembunuhan. Peran dimaknai sebagai tugas atau pemberian tugas kepada seseorang atau sekumpulan orang. Peran memiliki aspek-aspek sebagai berikut:

1. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peran dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat.

2. Peran adalah sesuatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi. Peran juga dapat diartikan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.³⁷

Penelitian menunjukkan bahwa terjadinya tindak pemerkosaan dan pembunuhan tersebut setelah mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan tindak pidana tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pembunuhan terjadi lantaran wanita tersebut memberikan perlawanan ketika akan diperkosa, dengan sigap tersangka melakukan tindakan mencekik yang berujung pada hilangnya nyawa wanita tersebut, lalu melihat wanita tersebut meninggal dunia maka untuk menutupi kesalahannya tersangka menghilangkan barang bukti dan membuang jasad korban di sungai.

Keberadaan Penyidik dalam mengungkap pembunuhan disertai pemerkosaan pada Polsek Batubara

Penyidik kepolisian sebagaimana terdapat dalam ketentuan pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia berperan memberikan keamanan dan melaksanakan ketertiban masyarakat demi terwujudnya ketentraman dimasyarakat di dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang berpotensi meresahkan masyarakat.

³⁷ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta :Rajawali Press, 2002, Hlm. 243

Sehubungan dengan keberadaan penyidik Polisi Polsek Batubara maka terhadap tugas pokok dan fungsinya harus sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian sebagai berikut :

Pasal 2

“Salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat”.

Pasal 5 ayat (1)

“Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri”.

Pasal 13

Kepolisian Negara mempunyai tugas pokok:

- a. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat;
- b. Menegakkan hukum; dan
- c. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Pasal 14

- a. Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan;
- b. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam rangka menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan;
- c. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan;
- d. Turut serta dalam pembinaan hukum nasional;

- e. Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum;
- f. Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengawasan swakarsa;
- g. Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan perundang-undangan lainnya.

Terhadap ketentuan yang berlaku mengenai kepolisian tersebut, terhadap penyidik kepolisian Polsek Batubara berlaku hal-hal seperti dijelaskan diatas. Dalam mengungkap kasus pembunuhan dan pemerkosaan maka pihak kepolisian harus melalui prosedural hukum sebagaimana telah termaktub dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian tanpa mengurangi satu apapun tugas pokok dan fungsi dari kepolisian berlaku secara menyeluruh pada seluruh wilayah kepolisian Indonesia.

2. Efektivitas Kepolisian dalam mengungkap Kasus Tindak Pidana

Kepolisian sangat erat kaitannya dengan perlindungan masyarakat dari berbagai tindakan kriminal baik yang masih berskala kecil hingga pada skala besar yang meresahkan masyarakat luas seperti terorisme. Pembunuhan termasuk dalam kategori tindak pidana yang cukup menyita perhatian, karena terjadi hampir disetiap waktu dan wilayah di Indonesia. Kepolisian dalam hal ini berperan sebagai unit perlindungan secara aktif baik tindakan maupun sosialisasi mengenai adanya tindak pidana yang harus di waspadai.

Berkenaan dengan hal tersebut, untuk mengetahui hambatan-hambatan terhadap peran dan fungsi yang dilakukan oleh kepolisian pada umumnya dan Polmas pada khususnya, dengan mempergunakan faktor-faktor umum yang mempengaruhi proses penegakan hukum ialah:

1. Faktor hukumnya sendiri;
2. Faktor penegak hukum, yaitu pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum;
3. Faktor sarana atau fasilitas;
4. Faktor masyarakat, yaitu lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan;
5. Faktor kebudayaan, yaitu sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia dalam pergaulan hidup.

Adapun kendala mempengaruhi efektivitas kepolisian yang ditemui penyidik dalam kegiatan yang dilakukan oleh unit identifikasi untuk membantu penyidikan dibagi menjadi 2 faktor, yaitu:

1. Faktor Intern

Faktor petugas mempunyai peranan yang sangat dominan dalam mengolah TKP guna mengumpulkan bukti untuk penyidikan selanjutnya. Kemampuan petugas dalam melakukan identifikasi merupakan unsur penting dalam mencari bukti, kemampuan petugas yang kurang menguasai pengetahuan tentang identifikasi akan kesulitan dalam mencari bukti atau bahkan justru merusak jejak pelaku yang seharusnya dapat dijadikan bukti.

Peralatan juga merupakan salah satu faktor terpenting di dalam melakukan identifikasi. Kelengkapan peralatan untuk penyidikan juga sangat menunjang keberhasilan penyidik dalam mengumpulkan bukti, keterbatasan alat juga berpengaruh terhadap keterbatasan bukti yang dikumpulkan. Terlebih apabila penyidik dihadapkan pada TKP yang sudah lama, disebabkan karena tindak pidana baru diketahui setelah sekian lama.

2. Faktor Ekstern

Kurangnya kesadaran hukum dan kepedulian masyarakat mengenai tindak pidana dan proses penyidikan di TKP dalam kasus pidana, dapat mengakibatkan kesulitan bagi penyidik dalam mendapatkan bukti. Antusias masyarakat di sekitar lokasi TKP bisa menjadi ancaman besar terutama pada keaslian TKP, hal ini dikarenakan pada umumnya masyarakat ingin menyaksikan apa yang telah terjadi, dan tanpa sepengetahuannya dapat mengakibatkan hilangnya jejak pelaku dan bahkan rusaknya sidik jari latent pelaku karena terhapus atau tertumpuk oleh masyarakat saat menyentuh atau memindahkan barang-barang yang mungkin terpegang oleh pelaku kejahatan.

Terhadap pokok penelitian dari penulis menggambarkan bahwa dalam mengungkap sebuah kasus tindak pidana efektivitas dari kepolisian masih sangat bergantung pada peran dari pihak luar, baik itu terhadap warga sekitar polsek labuhan ruku dan warga disekitar tempat kejadian perkara yang kesemuanya dibutuhkan. Kurangnya informasi juga turut menyulitkan terutama dalam mencari fakta kebenaran akan adanya sebuah tindak pidana.

A. PEMBAHASAN

1. Faktor Penyebab terjadinya Tindak Pidana Pembunuhan disertai Pemeriksaan

Tindak pidana pembunuhan secara terminology adalah perkara membunuh, perbuatan membunuh. Sedangkan dalam istilah KUHP pembunuhan adalah kesengajaan menghilangkan nyawa orang lain. Pembunuhan dalam bahasa lainnya adalah kejahatan terhadap nyawa (*misdrifven tegen bet leven*) yang artinya adalah berupa penyerangan terhadap nyawa orang lain. Kepentingan hukum yang dilindungi dan yang merupakan obyek kejahatan ini adalah nyawa (*leven*) manusia.³⁸ Dari definisi tersebut, maka tindak pidana pembunuhan dianggap sebagai delik materil bila delik tersebut selesai dilakukan oleh pelakunya dengan timbulnya akibat yang dilarang atau yang tidak dikehendaki oleh Undang-undang. Seperti yang diketahui dalam KUHP, kejahatan terhadap nyawa orang lain diatur dalam buku II Bab XIX, yakni mulai dari pasal 338 sampai dengan pasal 340 KUHP. Kejahatan yang ditunjukkan kepada nyawa orang pada umumnya (pasal 338, pasal 339, pasal 340, pasal 344, pasal 345 KUHP).

Kejahatan terhadap nyawa dalam KUHP dapat dibedakan atau dikelompokkan atas 2 dasar, yaitu : (1) atas dasar kesalahannya dan (2) atas dasar obyeknya (nyawa). Atas dasar kesalahannya ada 2 kelompok kejahatan terhadap nyawa, ialah :

³⁸ Adami Chazawi, 2001, Kejahatan Terhadap Tubuh dan Nyawa, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, Hal 55

1. Kejahatan terhadap nyawa yang dilakukan dengan sengaja (*dolus misdrijven*), adalah kejahatan yang yang dimuat dalam Bab XIX KUHP, pasal 338 s/d 350.

2. Kejahatan terhadap nyawa yang dilakukan tidak dengan sengaja (*colpose misdrijven*), dimuat dalam Bab XXI (khusus pasal 359).

Kejahatan terhadap nyawa orang pada umumnya, dimuat dalam pasal :
338, 339, 340, 344, 345.

Kejahatan terhadap nyawa yang dilakukan dengan sengaja (pembunuhan) dalam bentuk pokok, dimuat dalam pasal 338 yang rumusannya adalah :³⁹

“Barangsiapa dengan sengaja menghilangkan nyawa orang lain dipidana karena pembunuhan dengan pidana penjara paling lama 15 (lima belas) tahun.”

Biasanya dalam titel 3 buku pertama yang dipandang sebagai alasan pembedah adalah : pasal-pasal 49 ayat 1 mengenai pembelaan terpaksa (*noodweer*), pasal 50 mengenai melaksanakan undang-undang, pasal 51 ayat 1 tentang melaksanakan perintah dari pihak atasan. Sedangkan yang di anggap sebagai alasan pemaaf adalah pasal 49 ayat 2 tentang pembelaan yang melampaui batas, pasal 51 ayat 2 (alasan penghapus), penuntutan pidana tentang perintah jabatan yang tanpa wewenang.

Gabungan melakukan tindak pidana sering diistilahkan dengan *concursus* atau *samenloop* yang berarti perbarengan melakukan tindak pidana yang dilakukan oleh satu orang. Dari pengertian ini, terdapat tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu tentang pengertian gabungan melakukan tindak pidana itu sendiri dan mengenai penyertaan dan juga mengenai tindak pidana berulang. Pada delik penyertaan

³⁹ Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Pasal 338

(*delneming*) terlibat beberapa orang dalam satu perbuatan yang dapat dihukum, sedangkan pada gabungan beberapa perbuatan atau *concurus* terdapat beberapa perbuatan yang dapat dihukum yang dilakukan oleh satu orang, sebagaimana dalam *recidive*. Akan tetapi dalam *recidive*, beberapa perbuatan pidana yang telah dilakukan diselingi oleh suatu putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan tetap, sehingga karenanya terhukum dinyatakan telah mengulang kembali melakukan kejahatan. Sementara itu dalam gabungan melakukan tindak pidana, pelaku telah berturut-turut melakukan beberapa perbuatan pidana tanpa memberi kesempatan pada pengadilan untuk mengadili dan menjatuhkan hukuman atas salah satu perbuatan tersebut.⁴⁰

Dapat dijelaskan berdasarkan hasil wawancara dengan Penyidik Pembantu J. Tarigan bahwa terjadinya tindak pidana pembunuhan tersebut lantaran tersangka dengan tidak sengaja dengan kemolekan tubuh wanita tersebut sehingga timbul niat untuk melakukan pemerkosaan, perlawanan yang dilakukan oleh korban mengakibatkan tersangka panik, sehingga dengan langsung tersangka membekap dan mencekik korban hingga tidak dapat bernafas kemudian meninggal dunia.⁴¹

Terhadap hasil wawancara tersebut maka diketahui bahwa ada beberapa faktor yang menjadi dasar terjadinya pembunuhan tersebut dimana tersangka melakukan perbuatannya dan perbuatan itu di dasari atas faktor-faktor sebagai berikut :

1. Kondisi

⁴⁰ Moch. Anwar, Beberapa Ketentuan Umum dalam Buku Pertama KUHP (Bandung: Alumni, 1986), Hal. 84.

⁴¹ Hasil wawancara dengan J. Tarigan (Penyidik Pembantu) Resor Batubara.

Adapun perbuatan tersebut dapat terjadi dikarenakan oleh faktor kondisi yang pada saat itu sangat memungkinkan untuk dilakukan aksi kejahatan, hal ini disebabkan karena korban pada saat itu hanya seorang diri melakukan kegiatannya, disamping itu tersangka dengan tidak sengaja melihat korban berada sendirian tanpa pengawasan sedang melakukan kegiatannya maka timbul pikiran untuk melakukan pemerkosaan pada korban sebelum akhirnya berujung pada pembunuhan.

2. Niat

Timbul niat pada diri tersangka dikarenakan melihat seorang wanita seorang diri disamping itu kondisi yang cukup memungkinkan untuk melakukan aksinya, membuat tersangka mempunyai niat yang sedemikian melakukan pemerkosaan.

3. Kurangnya Pengawasan

Perbuatan pembunuhan tersebut dapat terjadi disebabkan tidak adanya pengawasan dari orang lain ataupun keluarga pada saat korban hendak melaksanakan tugasnya. Hal ini memberikan kesempatan bagi tersangka untuk mendekati korban dan melakukan perbuatannya tersebut.

Peran Penyidik dalam mengungkap Kasus Pembunuhan pada Polsek

Batubara

Peran penyidik pada umumnya memiliki peran yang sama pada setiap wilayah Kepolisian di seluruh Negara Republik Indonesia (Polri) tanpa kecuali bagi Polsek Batubara Labuhan Ruku. Setiap tindakan yang diambil oleh pihak penyidik dalam mengungkap sebuah kasus pidana telah dimuat dalam aturan yang terdapat

pada Protap dari Kapolri yang disebut dengan PERKAB, seperti pada saat Polisi menerima Laporan Pengaduan dari masyarakat tentang tindak pidana yang dialaminya.

J. Tarigan pembantu penyidik dari hasil wawancara menjelaskan bahwa Polisi/Penyidik bersama-sama dengan satuan Sabhara dan unit Reskrim baik Penyidik/Unit Lidik langsung berangkat ke TKP karena banyak sedikitnya kasus terungkap adalah dari hasil olah TKP yang maksimal dilakukan oleh petugas ketika olah TKP dilakukan.

Terhadap pemaparan tersebut bahwa penyidik mempunyai peran dalam mencari dan mengumpulkan bukti, untuk membuat keterangan tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangka. Peran penyidik dalam mencari dan mengumpulkan bukti dilakukan dengan olah Tempat Kejadian Perkara (TKP) dengan melihat secara langsung bagaimana terjadinya suatu perbuatan pidana dan barang apa saja yang dapat diasumsikan sebagai barang hasil tindak pidana baik berupa pakaian, jejak, ataupun benda tajam dan sebagainya. Dalam membuat keterangan penyidik mempunyai peran komunikasi dengan tersangka dan saksi-saksi guna mengungkap kasus tindak pidana melalui pengajuan pertanyaan-pertanyaan yang dibuat dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP).

2. Kendala yang dihadapi Penyidik dalam mengungkap Kasus Pembunuhan

Ada beberapa kendala yang mempengaruhi tugas dan fungsi Polisi dalam mengungkap kasus Pembunuhan diantaranya sebagai berikut :

a. Sarana dan Fasilitas Dalam Penegakkan Hukum

Kurangnya sarana yang dibutuhkan baik dalam segi medis maupun forensik dalam memberikan upaya dalam membuat terang suatu kasus tindak pidana pembunuhan yang minim didaerah tertentu juga bagian inafis yang kurang bersinergi diberbagai sektor kepolisian dan fasilitas yang kurang memadai guna menemukan dan mencari jejak tersangka tindak pidana pembunuhan yang masih kurang di beberapa tempat kepolisian.

b. Masyarakat

Partisipasi dan kontrol masyarakat di beberapa wilayah yang masih sangat rendah karena rasa tidak peduli terhadap lingkungannya sendiri walaupun jelas terlihat secara langsung adanya tindakan penyalahgunaan narkoba. Hal tersebut disebabkan karena adanya anggapan bahwa pihak Kepolisian akan lepas tangan dan tidak memberikan perlindungan keamanan bagi si pelapor.

c. Minim Saksi

Kurangnya kehadiran bagi saksi yang mungkin mengetahui akan kejadian tindak pidana menyulitkan pihak penyidik untuk melakukan proses pemeriksaan dalam membuat terang suatu kasus tindak pidana.

BAB V

PENUTUP

SIMPULAN

1. Tindak pidana pembunuhan dapat terjadi dikarenakan adanya faktor yang mendukung dalam terjadinya perbuatan pembunuhan tersebut yang dapat diakibatkan melalui banyak hal diantaranya melalui, kondisi, keadaan sekitar dan lain sebagainya yang memberi ruang terjadinya hal tersebut.
2. Peran penyidik kepolisian ialah mengungkap terjadinya suatu tindak pidana pembunuhan melalui serangkaian tindakan pencarian dan pemeriksaan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kasus pembunuhan tersebut.
3. Kendala yang dihadapi pihak penyidik dalam mengungkap kasus pembunuhan diantaranya, minimnya peralatan dan fasilitas dan juga ketiadaan saksi yang menyulitkan proses pemeriksaan.

A. SARAN

1. Pihak Kepolisian harus terus mensosialisasikan dan memberikan penyuluhan terhadap masyarakat untuk tetap waspada dan berhati-hati dalam menghindari akan adanya tindak kejahatan.
2. Penyidik harus lebih aktif dalam melakukan pencarian dan pengungkapan sebuah kasus tindak pidana, hal ini dimaksudkan agar sebuah kasus tindak pidana dapat terselesaikan dengan baik mengingat bahwa suatu kasus tindak pidana harus dapat segera ditangani dengan baik.

3. Sinergitas masyarakat dan pemerintah dibutuhkan untuk menghindari adanya kendala pada saat penyidikan baik pada saat pencarian dan pengumpulan bukti-bukti ataupun pada saat melaksanakan pemeriksaan mendalam pada kasus tindak pidana.



KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada PNS Bidang Penataan Ruang dan Pertanahan Di Dinas PKP2R Medan”.

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

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng,M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M,Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Chairul Anwar Dalimunthe, S.psi, M,psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Ibu Dra.Mustika Tarigan, M.Psi selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Farida Hanum Siregar , S.Psi , M.Psi selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku ketua penguji dan selaku ketua jurusan Psikologi Industri yang selalu berbaik hati menghadapi peneliti
8. Bapak Syafrizaldi, S.Psi , M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.
9. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti, serta para staff tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
10. Orangtua yang selalu membantu dan mendukung saya dalam setiap kegiatan perkuliahan saya dan selalu memberikan *support* materi dan kasih sayang.
11. Teman Kantor GOYANG KALI PUT ” yang menjadi rekan belajar yang baik dan pendengar setia
12. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2014 kelas Malam.
13. Terimakasih untuk Kakak dan Abang Angkat Saya Tri Muhanda Putra, S.Psi dan Nadya Syahfitri Pohan, S.Psi
14. Teman Se-ruangan atas partisipasi dan waktunya untuk mengisi angket peneliti.

Medan, April 2018

Nintha Karina Tarigan 14.860.0090

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii

SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	14
C. Batasan Masalah	15
D. Rumusan Masalah	16
E. Tujuan Penelitian.....	16
F. Manfaat Penelitian	16
BAB II. KAJIAN TEORI	18
A. Pegawai Negeri Sipil.....	18
B. Komitmen Organisasi	19
1. Pengertian Komitmen Organisasi	19
2. Model Pengukuran Komitmen Organisasi	23
3. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi	23
4. Aspek komitmen organisasi	24
5. Ciri-ciri Komitmen organisasi.....	28

6. Dampak Komitmen organisasi	29
C. Kepuasan Kerja	29
1. Pengertian Kepuasan Kerja	29
2. Faktor kepuasan kerja.....	31
3. Aspek Kepuasan Kerja	36
4. Teori Kepuasan kerja	37
5. Dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja.....	39
6. Pengukuran Kepuasan Kerja	41
D. Hubungan Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi	42
E. Kerangka Konseptual	45
F. Hipotesis	46
BAB III. METODE PENELITIAN	47
A. Tipe Penelitian	47
B. Identifikasi Variabel Penelitian	47
C. Definisi Oprasional	47
D. Subjek Penelitian.....	48
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Validitas dan Reliabilitas	51
G. Metode Analisis Data.....	53
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	54
1. Orientasi Kanchah Penelitian	54
B. Persiapan Penelitian	55

1. Persiapan Administrasi.....	56
2. Persiapan Alat Ukur	56
C. Pelaksanaan Penelitian.....	59
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	62
1. Uji Asumsi.....	62
2. Hasil Uji Analisis Data	64
E. Pembahasan.....	68
 BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	 73
A. Simpulan.....	73
B. Saran.....	74
 DAFTAR PUSTAKA	 75
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Penyebaran Skala Komitmen Organisasi sebelum uji coba..	57
Tabel 2 Distribusi Penyebaran Skala Kepuasan Kerja sebelum uji coba	58
Tabel 3 Distribusi Penyebaran Skala Komitmen Organisasi setelah uji coba	60
Tabel 4 Distribusi Penyebaran Skala Kepuasan Kerja setelah uji coba.....	61

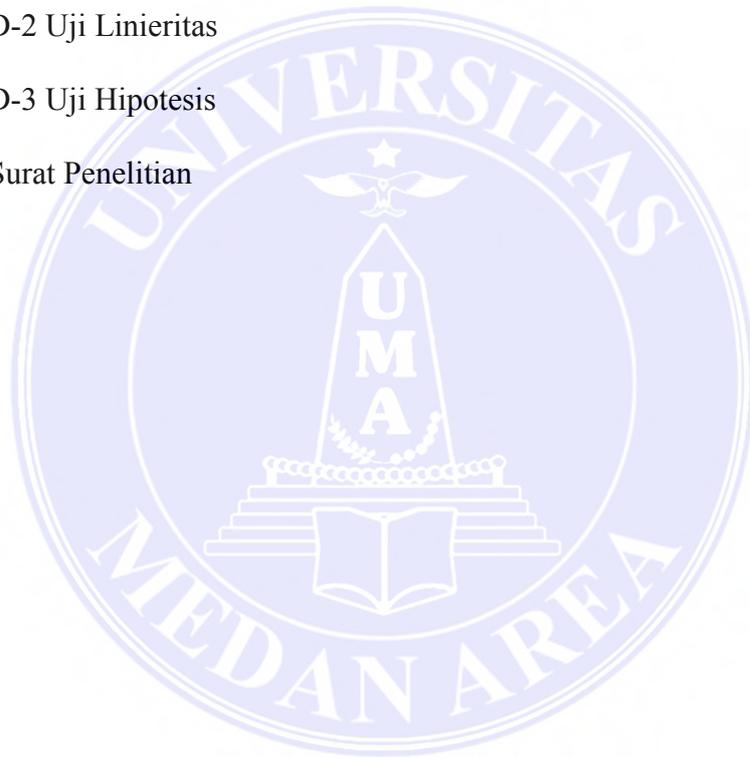
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	63
Tabel 6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	63
Tabel 7 Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	64
Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai Hipotetik dan Empirik.....	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

- A. Skala Penelitian
- B. Data Penelitian
- C. Uji Validitas dan Reliabilitas
- D. Uji Asumsi
 - D-1 Uji Normalitas
 - D-2 Uji Linieritas
 - D-3 Uji Hipotesis
- E. Surat Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Di dalam UU Pegawai Negeri Sipil terminologi Pegawai Aparatur Sipil Negara. PNS ini terdiri dari 2, Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK. Dalam UU Pegawai Negeri Sipil, PNS dedefinisikan dalam angka 3 yang berbunyi: Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pendapat tersebut dikuatkan oleh Gatot (1992) yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memiliki syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, serta disertai tugas dalam jabatan negeri. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana utama pemerintahan negeri ini, maka para Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk memiliki semangat kerja dan disiplin waktu yang tinggi. Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil di negeri ini. Bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga pada seluruh staf sampai tingkat terendah. Hal ini didasarkan pada satu pemikiran bahwa bagaimanapun juga tidak dapat dipungkiri meski bukan satu-satunya faktor penentu, maju mundurnya negeri ini tergantung pada kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Dalam pelaksanaannya, para pegawai yang bekerja di sebuah instansi dalam hal ini Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang sub bidang Penataan Ruang dan Pertanahan, dimana para pegawai harus mengatur proses pembangunan agar berkesinambungan. Pembangunan perlu didukung oleh sumber dana, sumber daya alam, dan sumber daya manusia. Salah satu pembangunan yang dilakukan disetiap Kabupaten/Kota adalah penataan terhadap bangunan dengan mewajibkan tiap bangunan memiliki Ijin Mendirikan Bangunan (IMB). Tujuannya adalah agar bangunan yang didirikan oleh masyarakat dapat tertata dengan baik dan memenuhi persyaratan, layak digunakan, dan tidak merusak lingkungan. Upaya mewujudkan program pembangunan atau pengembangan kota serta manfaat ruang kota secara optimal, seimbang dan serasi agar tercipta kondisi daerah yang tertib dan teratur sesuai dengan Peraturan daerah yang berlaku tentang Izin Mendirikan Bangunan.

Berdasarkan penjelasan diatas, para PNS yang menjadi pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang sub Penataan Ruang dan Pertanahan ini harus memiliki komitmen yang baik dengan perusahaan agar memperoleh hasil yang baik dalam bekerja. Rincian pekerjaan yang dirasa cukup sulit yaitu mengurus segala keperluan akan surat-surat ijin mendirikan bangunan agar dapat terwujud bangunan-bangunan yang berijin dan layak adalah tugas mereka serta meneruskan surat kepada pihak yang lebih tinggi adalah tugasnya. Pendirian bangunan itu tidak hanya satu ataupun dua unit saja, tapi berpuluh hingga beratus-ratus bangunan yang akan didirikan setiap bulannya. Maka dari jika para karyawan tidak memiliki ikatan

yang kuat dengan instansi maka bisa saja akan terjadi absensi yang berkepanjangan apabila pegawai tidak siap dengan segala tekanan yang ada, tekanan yang dimaksudkan adalah saat para pegawai harus menjelaskan mengapa ada bangunan yang tidak berijin, bangunan yang tidak rapi penataannya dsb. Maka dari itu apabila tidak diikuti dengan komitmen yang tinggi para pegawai akan merasa pekerjaan yang dilakukan terasa menyulitkan dan membuat pegawai ingin menghindari semua tuntutananya dengan melakukan absensi.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meminimalisir terjadinya hal-hal tersebut, pihak instansi harus memenuhi keinginan para pegawainya dengan memperhatikan segala aspek yang akan menjadi penunjang dari keberhasilan suatu instansi. Mencoba untuk mensejahterakan pegawai dengan disediakan fasilitas, memperhatikan tunjangan-tunjangan yang ada dirasa akan mampu menekan angka terjadi perilaku-perilaku yang akan merugikan pihak instansi.

Segala upaya yang dilakukan oleh pihak instansi akan berhasil, apabila para pegawai juga memiliki tujuan yang sama dengan instansi. Dalam hal ini, pegawai yang dimaksud adalah para PNS di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang sub bidang Penataan Ruang dan Pertanahan. Pegawai diharapkan memiliki komitmen yang baik dengan pihak instansi agar tercipta kehidupan berorganisasi yang baik. Perilaku komitmen yang dilakukan oleh para PNS di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang sub bidang Penataan Ruang dan Pertanahan adalah seperti bersedia mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh instansi (baik dalam hal

kehadiran, disiplin kerja, dan ketepatan dalam mengerjakan tugas kantor dsb) dan juga menjaga loyalitas dengan instansi. Apabila semua hal tersebut dapat dilakukan dengan baik, maka akan tercipta komitmen dalam organisasi.

Komitmen seseorang pada organisasi atau instansi dalam dunia kerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa instansi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Hanya saja banyak pengusaha maupun pegawai yang masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga instansi dapat berjalan efisien dan efektif.

Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyatakan pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi.

Komitmen sangat sangat dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah organisasi atau instansi, yang membuat para pegawai bisa loyal dan memotivasi dirinya untuk lebih baik dalam bekerja. Komitmen terhadap organisasi menurut Allen dan Mayer (dalam Hidayat, 2010) sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk. Instansi mengharapkan pegawai dapat menimbulkan rasa kedekatan dengan instansi

tempatya bekerja, sehingga timbul keinginan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut dan mau berkorban serta peduli dengan instansi.

Hal ini yang dinamakan komitmen organisasi. Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan para pegawai untuk bertahan pada suatu instansi. Membuat pegawai agar memiliki komitmen yang tinggi adalah sangat penting, sebab kelangsungan perusahaan/organisasi ada di tangan pegawainya (Munandar, 2001). Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berusaha untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Greenberg (dalam Ristiana, 2013) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dan akan ada sebuah kepuasan yang muncul. Steers dan Porter (dalam Kristiadi & Putra, 2016) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Komitmen organisasional berperan penting dalam organisasi, bahwa komitmen yang tinggi terhadap instansi akan membawa dampak positif bagi organisasi dan instansinya.

Komitemen anggota organisasi dibutuhkan untuk kelangsungan hidup organisasi. Rendahnya komitmen memberikan kerugian tidak hanya kepada organisasi, tetapi juga kerugian kepada diri individu karena akan menimbulkan masalah dalam bekerja. Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Rendahnya komitmen anggota organisasi terhadap organisasinya antara lain disebabkan oleh kurang mampunya organisasi tersebut dalam memperhatikan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pegawai. Sebagaimana yang terlihat di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang sub bidang Penataan Ruang dan Pertanahan, masih banyak pengawasan yang dirasa kurang tegas menghadapi para pegawai. Kurangnya disiplin karyawan, pengumpulan tugas yang terlambat dan juga izin keluar masuk kantor yang dirasa masih sesuka-suka hati saja.

Dalam praktik dilapangan, tidak semua pegawai mampu untuk memiliki komitmen yang tinggi dengan instansi, sebab komitmen itu bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal. Sebagai sampel, PNS di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang sub bidang Penataan Ruang dan Pertanahan memiliki komitmen yang kurang, sebab mereka masih melakukan absensi dalam bekerja, jam pulang dan masuk yang tidak teratur, pengumpulan laporan yang sering terlambat, sehingga komitmen organisasi tersebut tidak dapat terwujud dalam organisasi.

Penjelasan diatas, sejalan dengan wawancara peneliti dengan salah satu narasumber di kantor dinas sebagai berikut:

“Memaknai komitmen organisasi saya di kantor ya belum sepenuhnya juga ya, soalnya terkadang saya masih curi-curi waktu juga untuk bisa

keluar nongkrong sama temen, absen-absen sedikit gapapa lah. Soalnya waktu istirahat saya rasa gak cukup. dengan kerjaan yang banyak, terus jam makan siangnya sedikit jadi gak puas aja gitu. Dampaknya selama dikantor jadi ada timbul sifat males-malesannya". (SS, ST.MT, 25 Juli 2018)

Keberhasilan manajemen di dalam instansi ditentukan oleh tinggi rendahnya komitmen kerja seseorang, semakin tinggi komitmen kerja seseorang, akan membawa dampak yang penting bagi kelangsungan perkembangan organisasi (Sofyandi & Garniwa, 2007). Streers (dalam Munandar, 2004), menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri seperti menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya, mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Komitmen yang tinggi pada karyawan, organisasi atau instansi mengharuskan bahwa pegawai dapat lebih setia pada instansinya, pegawai tahu menyimpan rahasia, pegawai akan bekerja dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan instansi dan senantiasa bermotivasi tinggi serta bersedia berkorban bagi instansi dan mempunyai semangat untuk maju bersama instansi. Pihak organisasi atau instansi mengharapkan adanya suatu komitmen yang tinggi dari pegawainya oleh karena sebuah instansi akan menjadi berkembang apabila memiliki pegawai dengan komitmen yang tinggi terhadap instansi (Rifani, dalam Wening, 2005).

Namun hal tersebut tidak dapat terwujud dikarenakan, pegawai kurang merasakan adanya kepuasan didalam bekerja seperti merasakan gaji yang kurang, komunikasi antar pegawai yang kurang, serta peraturan tata tertib kantor yang dirasa terlalu membebani para pegawai. Untuk meningkatkan hal tersebut, instansi

diharapkan dapat memperhatikan segala hal yang menjadi perhatian para pegawai untuk menumbuhkan sebuah komitmen yang mengantar pegawai pada sebuah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja diperlukan guna pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia demi mencapai tujuan instansi adalah dengan menumbuhkan kepuasan kerja yang ada dalam organisasi atau instansi untuk mengarahkan pada rencana-rencana kerja yang akhirnya membuat pimpinan mengendalikan sumber daya, menjaga agar tetap beroperasi secara optimal.

Rivai & Sagala (dalam Ilahi dan Mukzam, 2017) Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai kearah yang lebih baik, hal ini disebabkan karena pegawai telah mencapai kepuasan psikologis yang memunculkan sikap positif dari pegawai. “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi atau instansi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi atau instansi, yang diakibatkan oleh keadaan yang pegawai rasakan dari lingkungannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja.

“hubungan atau kedekatan saya dengan perusahaan belum berjalan dengan baik. Hasil yang saya dapat tidak begitu membantu saya dalam kehidupan. Beberapa kali ditegur oleh atasan karna absensi, bagi saya itu biasa sih dilakukan sama para pekerja yang memang belum menemukan kepuasan dalam pekerjaannya. Efeknya itu kadang ya misal kita udah tau

itu telat, tapi ya tetep aja dilakuin. Habis mau gimana lagi, kitanya sama kantor kadang enggak sejalan. (AR. 25 Juli 2018)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Pegawai dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan instansi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Martoyo, dalam Utomo, 2016).

Selanjutnya menurut Handoko (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Khaerul Umam (2010) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada pegawai yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Stum (dalam Adolfina, 2016) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional sehingga membuat komitmen itu sendiri rendah yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Apabila para pegawai sudah mampu untuk merasakan bagaimana sebuah kepuasan dalam kerja, maka pegawai tersebut akan melakukan sebuah komitmen dengan instansinya.

Berdasarkan penjelasan diatas, fenomena dilapangan pada PNS di bagian penataan ruang dan pertanahan, para pegawai memiliki komitmen yang rendah, seperti tidak konsisten pada kedisiplinan, tidak mengikuti peraturan dengan baik dan sering terjadi absensi yang dilakukan PNS dengan sengaja. Sering terjadi masalah-masalah yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen organisasi tidak berjalan dengan baik karna para pegawai merasa tidak mendapatkan segala hal yang mereka harapkan dalam organisasinya. Maka dari itu saat komitmen organisasi seorang pegawai itu rendah, pihak instansi atau organisasi harus memperhatikan hal-hal yang akan meningkatkan komitmen organisasi itu.

Pada dasarnya komitmen seseorang terhadap organisasi yang diikutinya akan bertahan apabila mereka merasa bahwa segala hal yang menjadi komponen baik hak dan kewajiban seorang tenaga kerja itu terpenuhi, dimana hasil yang mereka dapat sudah sesuai dengan tenaga yang mereka keluarkan dalam bekerja. Dalam hal ini adalah komitmen PNS di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang sub bidang Penataan Ruang dan Pertanahan Medan ditentukan oleh tingginya tingkat kepuasan kerja dan bagaimana para pegawai memandang arti komitmen mereka masing-masing, dan begitu pula sebaliknya tingkat komitmen organisasi pegawai yang tinggi akan berpengaruh positif kepada kepuasan kerja para pegawai tersebut. Untuk mempengaruhi komitmen kerja pegawai agar kegairahan dapat berlangsung terus menerus maka instansi mempengaruhi dengan cara memberikan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan para pegawai seperti gaji, fasilitas, intensif dsb.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat bagaimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi PNS di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang sub bidang Penataan Ruang dan Pertanahan Medan, sebab berdasarkan dari wawancara dan observasi yang peneliti lakukan, para pegawai merasa tidak komitmen dalam menjalankan tugas mereka, sebab segala kekurangan yang masih mereka rasa. Para pegawai memberikan argumennya masing-masing mengenai komitmen organisasi mereka dalam bekerja, berkomitmen atau tidak mereka dengan organisasi mereka dsb. Hal itu membuat sebuah gambaran atau fenomena bahwa jika organisasi atau instansi menginginkan para pegawainya tetap loyal dan berkomitmen dengan organisasinya harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja dari masing-masing pegawai.

Para PNS yang bekerja di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang sub bidang Penataan Ruang dan Pertanahan ini, melakukan kegiatan yang berhubungan dengan perijinan dalam mendirikan bangunan, yang didalamnya berhubungan dengan surat-menyurat, perijinan dan juga segala hal yang dilakukan demi mewujudkan pembangunan yang baik untuk masyarakat. Dalam proses bekerja tidak selalu mudah, ada kalanya para pegawai harus menghadapi segala permasalahan yang mungkin datang dari masyarakat yang bermasalah dalam urusan surat mendirikan bangunan tersebut. Sebab, dalam praktik dilapangan tidak semua masyarakat memiliki ijin dalam mendirikan bangunan tersebut, terkadang sudah menghabiskan uang puluhan bahkan ratusan juta untuk mendirikan bangunan, tiba-tiba bermasalah dalam urusan surat izinnya. Hal-hal seperti itulah yang menjadi tantangan dalam setiap pekerjaan di instansi.

Pekerjaan yang dilakukan para PNS di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang sub bidang Penataan Ruang dan Pertanahan memang tidak berhubungan langsung dengan membuat surat izin tersebut, namun Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang sub bidang Penataan Ruang dan Pertanahan ini bertugas mensortir surat-surat perijinan dalam mendirikan bangunan, menyeleksi berkas dsb.

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang sub bidang Penataan Ruang dan Pertanahan juga disebut sebagai dinas perijinan terpadu satu pintu yaitu tempat dimana ketika berkas diperiksa kembali, apabila IMB tidak lengkap, masyarakat akan mendapat pemberitahuan dari pihak dinas. Syarat-syarat IMB itu beragam, seperti penjelasan mengenai surat silang sengketa, surat dari pihak yang bersangkutan, dan juga untuk jarak bangunan dengan rumah-rumah atau bangunan lainnya juga diurus oleh Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang sub bidang Penataan Ruang dan Pertanahan.

Penyelesaian surat-surat tersebut, juga memiliki target, untuk surat selesai yang disampaikan ke dinas perijinan terpadu itu dalam satu hari minimal 15 surat dengan target 20 surat, lalu untuk untuk surat-surat yang tidak bisa selesai itu minimal 10 dari target 15. Untuk itu para pegawai diharapkan mampu untuk tetap berkomitmen dengan segala peraturan yang ditetapkan oleh instansi mereka agar tercipta hasil yang baik didalam bekerja. Namun pada kenyataannya, pegawai belum mampu mewujudkan semua peraturan instansi tersebut, sehingga komitmen pegawai belum berjalan dengan baik dan berdampak pada kepuasan kerja yang juga belum ditemukan.

Dari penjelasan mengenai fenomena diatas, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusumawardani & Kartika dengan judul “Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di Kementrian X” didapat hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada PNS. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh PNS maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki. Pada gambaran kepuasan kerja yang dimiliki oleh PNS, ditemukan bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja yang dimiliki PNS tinggi. Selain itu, jika melihat dari faset-faset kepuasan kerja, terlihat bahwa kepuasan akan tipe pekerjaan yang dilakukan paling tinggi dirasakan oleh PNS, sedangkan kepuasan akan peraturan dan prosedur yang berlaku di dalam organisasi paling rendah dirasakan oleh PNS. Secara keseluruhan, komitmen organisasi yang dimiliki oleh PNS tinggi. Jika dilihat berdasarkan komponen komitmen organisasi, terlihat bahwa komitmen normatif paling tinggi dirasakan oleh PNS, sedangkan komitmen berkesinambungan paling rendah dirasakan oleh PNS. Pada penelitian ini juga tidak ditemukan perbedaan kepuasan kerja maupun komitmen organisasi pada aspek demografis (usia, jenis kelamin, dan lama kerja).

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki keterikatan, sebab saat pegawai tidak mampu berkomitmen dengan organisasinya maka kepuasan kerja akan sulit didapat begitu juga sebaliknya. Maka dari itu berdasarkan uraian tersebut diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai

Negeri Sipil Bagian Penataan Ruang dan Pertahanan Di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan pegawai dan merefleksikan kekuatan keterlibatan serta kesetiaan pegawai pada organisasi dengan bersedia mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Namun kondisi yang ada dilapangan, para pegawai belum sepenuhnya melakukan komitmen dengan organisasi mereka, sebab masih ditemui para pegawai yang tidak melaksanakan peraturan organisasi dengan baik dan patuh. Dengan dilakukannya perilaku yang tidak mencerminkan sebuah komitmen, menjadikan pegawai juga tidak menemukan kepuasan dalam kerjanya. Sehingga mereka bekerja di organisasi tidak dengan rasa komitmen yang tinggi dan tidak dengan kepuasan kerja yang baik.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pegawai dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan instansi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku pegawai pada saat bekerja, terutama tingkah lakunya yang akan tercermin dari tingkat kecelakaan kerja, tingkat absensi, tingkat moral, dan tingkat perputaran tenaga kerja dan juga kemampuan melakukan kegiatan produktif dalam bekerja. Harapan dari sebuah instansi atau organisasi adalah mampu membuat para pegawai mencapai kepuasan kerjanya sehingga pegawai tersebut akan tetap komitmen terhadap instansi atau organisasi.

C. Batasan Masalah

Untuk lebih memudahkan dan menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas sehingga dapat mengaburkan penelitian ini, maka penelitian membatasi masalah pada kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan sebagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Yang meliputi bagaimana kepuasan kerja karyawan dengan perusahaan, rekan kerja, kebijakan yang ada, fasilitas, finansial dsb.

Komitmen organisasi adalah perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk. Perusahaan mengharapkan pekerja dapat menimbulkan rasa kedekatan dengan organisasi tempatnya bekerja, sehingga timbul keinginan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut dan mau berkorban serta peduli dengan organisasi

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan masalah yaitu mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada PNS bagian

Penataan Ruang dan Pertahanan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada PNS bagian Penataan Ruang dan Pertahanan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada PNS bagian Penataan Ruang dan Pertahanan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan atau informasi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi pada khususnya.

b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan khasanah keilmuan dibidang psikologi industry dan organisasi yang berkaitan mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi/Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi agar pihak instansi dapat

memfasilitasi para pegawai sebagaimana mestinya agar pegawai tetap menjaga komitmen dengan instansinya.

b. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan atau informasi bagi para pegawai agar menyesuaikan diri dengan pekerjaan sehingga muncul komitmen dan kepuasan yang baik dengan instansinya.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil, Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi PNS adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian PNS adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kraneburg (2001) memberikan pengertian dari PNS yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya. Logemann (2010) dengan menggunakan kriteria yang bersifat materil mencermati hubungan antar Negara dengan Pegawai Negeri sebagai setiap tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dibuat kesimpulan bahwa PNS adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh

pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku atau pejabat yang ditunjuk untuk memangku sebuah jabatan.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno (2010) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan pegawai merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pegawai pada organisasi/instansi. Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi.

Dalam dunia kerja komitmen pegawai memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun demikian, tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-

sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Menurut Robbins (2009), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan pegawai (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi. Griffin (dalam Munandar, 2008), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada, organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Menurut Nasution (dalam Pardede, 2007) menyatakan komitmen organisasi adalah pengikat antara individu dengan suatu organisasi, gagasan atau proyek yang diwujudkan dalam mendedikasikan dirinya bagi pencapaian misi organisasi tersebut.

Jadi, komitmen organisasi adalah sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan instansi. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat di lihat dari sejauh mana instansi mencurahkan perhatian gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya instansi mencapai tujuan organisasi. Menurut Sunarto (2005) organisasi yang berbasis komitmen akan merancang pekerjaannya lebih luas

daripada sebelumnya untuk memadukan perencanaan dan implementasinya, serta memperbaiki operasi, bukan hanya mempertahankan yang sudah berjalan saja. Sunarto juga menjelaskan langkah-langkah untuk meningkatkan komitmen organisasi yaitu:

- a) Melibatkan karyawan dalam mendiskusikan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b) Berbicara kepada para anggota tim secara informal dan formal mengenai apa yang sedang terjadi di dalam departemen dan rencanakanlah masa depan yang akan mempengaruhi mereka.
- c) Melibatkan anggota tim dalam menetapkan harapan bersama.
- d) Mengambil langkah untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi, cara melakukan pekerjaan, cara mendesain pekerjaan, gaya manajemen serta lingkup partisipasi.
- e) Membantu karyawan mengembangkan ketrampilan dan kompetensinya.
- f) Jangan memberi janji-janji kepada karyawan bahwa perusahaan akan berusaha semampunya untuk memberi kesempatan kerja dan berkembang.
- g) Kerangka berpikir karyawan tidak selalu sama dengan kerangka berpikir organisasi. Agar pandangan organisasi bisa diterima karyawan, organisasi harus bisa menjadi kepercayaan.

Menurut Sunarto (2005) dalam banyak organisasi ketidak konsistenan antara ucapan dan perbuatan akan merusak kepercayaan, menimbulkan sinisme

dari pegawai dan akan membuktikan bahwa ucapan manajemen tidak sejalan dengan perbuatannya. Membangun kepercayaan merupakan satu-satunya cara untuk menciptakan komitmen. Komitmen organisasional merupakan rasa untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan tetap berusaha dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan pegawai yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen pegawai sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri Lambert *et al*, dalam Wibawa (2015). Indikator yang digunakan untuk menilai komitmen organisasi adalah:

- 1) Rasa memiliki terhadap organisasi
- 2) Rasa lekat dengan organisasi.
- 3) Arti organisasi secara pribadi
- 4) Tidak akan meninggalkan organisasi.
- 5) Bangga dengan organisasi
- 6) Loyalitas

2. Model Pengukuran Komitmen Organisasi

Narimawati (2005) komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan keterkaitan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik:

- a) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi,
- b) Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.
- c) Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diorganisasi tersebut.

Kemudian mengembangkan suatu skala yang disebut *self report scales* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu:

- a) Penerimaan terhadap tujuan organisasi,
- b) Keinginan untuk bekerja, dan
- c) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pada karyawan tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui suatu proses yang begitu panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah factor, Steers dalam Sopiah (2008) mengidentifikasi ada tiga factor yang mempengaruhi komitmen organisai yaitu:

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatnya di dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaanya mengenai organisasi.

Stum (dalam Adolfina, 2016) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional:

- a. budaya keterbukaan
- b. kepuasan kerja
- c. kesempatan personal untuk berkembang
- d. arah organisasi dan
- e. penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan penjelasan diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah ciri pribadi kerja, ciri pekerjaan, pengalaman kerja, budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

4. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Meyer dkk, (1990) mendefinisikan komitmen organisasi dalam tiga tema pertama komitmen sebagai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap organisasi, kedua komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi dan yang ketiga komitmen sebagai suatu kewajiban

untuk tetap berada dalam organisasi. Berdasarkan ketiga tema tersebut maka Meyer dkk (1993), Meyer dan Allen (dalam Sianipar dan Haryanti, 2014) mengajukan tiga konsep komponen komitmen organisasi, yaitu:

a. Komponen afektif menunjukkan suatu kelekatan secara emosi maupun psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen afektif yang tinggi merasa bahwa organisasinya baik dan dijadikan sebagai bagian dari konsep diri. Faktor yang menyebabkan munculnya model komitmen ini adalah hal-hal yang meliputi karakteristik personal, kondisi kerja dan pengalaman selama bekerja. Menurut Allen dan Meyer (dalam Shore dan Wayne, 1993) komitmen afektif didefinisikan sebagai suatu keadaan secara afektif atau emosional terhadap organisasi dimana kekuatan komitmen individu diidentifikasi dengan keterlibatan dan kenyamanan anggota organisasi.

b. Komponen kontinuitas individu menyadari suatu kondisi yang membatasi alternatif yang sebanding dengan organisasinya sehingga individu merasa perlu untuk selalu mempertimbangkan untung rugi pada karyawan bila harus meninggalkan organisasi. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, masa kerja, intensi untuk keluar dari organisasi. Komitmen kontinuitas dapat diartikan sebagai keterikatan yang konsisten dalam beraktivitas didasarkan pada penghargaan individu terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan (Allen dan Meyer dalam Shore dan Wayne, 1993).

c. Komponen normatif komponen yang timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja karena

kompensasi yang diterima (misalnya beasiswa tugas belajar) sehingga membuat individu merasa wajib untuk membalasnya. Morrow (dalam Farkas dan Tetrick 1989) menggambarkan sikap terhadap komitmen organisasi digambarkan dalam tiga komponen, yaitu: keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk memberikan kemampuannya untuk kepentingan organisasi dan keinginan untuk tetap berada diorganisasi. Diasumsikan bahwa komitmen merupakan gambaran sikap secara menyeluruh tentang organisasi, dimana kepuasan seseorang digambarkan sebagai respon afektif terhadap pekerjaan. Hasil penelitian yang menunjukkan kekonsistenan antara tiga model komitmen yang dapat digeneralisasikan terhadap semua jenis pekerjaan pada semua sektor seperti ekonomi (Snape dan Redman, 2002).

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

- a. Loyalitas terhadap organisasi adalah faktor kebanggaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang secara berkesinambungan dalam suatu organisasi dengan penghargaan yang diperoleh yang bermanfaat bagi anggota organisasi.

- b. Tanggung jawab terhadap organisasi adalah bagaimana seluruh karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dan sanggup menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana.
- c. Keinginan untuk bekerja secara profesional demi organisasi Faktor menggambarkan suatu kecenderungan anggota untuk selalu berbuat dengan cara yang sesuai untuk memberikan pelayanan demi organisasi.
- d. Kepercayaan terhadap organisasi Faktor yang menggambarkan keterikatan terhadap ideologi yang dibuat dan telah ditentukan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian mengenai komponen-komponen komitmen di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek loyalitas terhadap organisasi, tanggung jawab terhadap organisasi, keinginan untuk terus bekerja untuk organisasi dan kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas tentang tipe-tipe komitmen organisasi maka dalam pengukuran komitmen organisasi menggunakan teori dari Meyer, JP and Allen, NJ (1990), dapat disimpulkan secara umum bahwa komitmen itu dapat dibagi menjadi tiga aspek, yaitu:

- a. Komponen afektif: seseorang menjadi anggota organisasi karena dia menginginkan sesuatu, hal ini meliputi keadaan emosional dari karyawan untuk menggabungkan diri, menyesuaikan diri, dan berbaur langsung dalam organisasi.

- b. Komponen kontinuitas: yaitu komitmen yang di dasarkan pada penghargaan yang diharapkan karyawan untuk dapat tetap menjadi anggota organisasi karena dirinya merasa membutuhkan.
- c. Komponen normatif: seseorang menjadi anggota organisasi karena sebuah tanggungjawab dalam melakukan sesuatu kewajiban untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan ketiga aspek komitmen tersebut di atas, maka antara aspek yang satu dengan yang lain saling berhubungan, sehingga organisasi sering menggunakan ketiga pendekatan tersebut untuk mengembangkan komitmen kerja pada karyawan.

5. Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Hunt and Morgan (1994) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila:

- a. memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi.
- b. Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi
- c. Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Steers dan Black (1994) memiliki pendapat yang hampir senada. Dia mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut:

- a. Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- b. Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi

- c. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwasanya seorang yang memiliki keinginan yang kuat, kesediaan berusaha demi organisasi, dan keyakinan dalam organisasi maka ia termasuk anggota yang memiliki komitmen yang tinggi atau berkomitmen dalam organisasi/kelompoknya. Ketika seseorang telah berkomitmen dalam suatu organisasi atau kelompok berarti ia harus menyesuaikan diri dengan nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi tersebut. Dan juga menyamakan langkah untuk menuju suatu tujuan yang sama.

6. Dampak dari Komitmen Organisasi

Dampak komitmen organisasional menurut Sopiah (2008) ditinjau dari dua sudut, yaitu:

1. Ditinjau dari sudut pandang organisasi

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

2. Ditinjau dari sudut pandang pegawai

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

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan (Jex, 2002). Selanjutnya menurut Howell

dan Dipboye, 1986 (dalam Munandar, 2008), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut Priyono dan Marnis (2008), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non finansial. Sedangkan menurut Indy dan Handoyo (2013) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak pada diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Selanjutnya menurut Desiana dan Soetjipto (2006) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya sebagai hasil pengetahuan dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mengarahkan karyawan pada tingkah laku tertentu (dalam Helmi, 2016). Menurut Soekianto (2010) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kondalkar (2007) mendefinisikan kepuasan kerja kedalam tiga dimensi penting, yaitu:

- a. Kepuasan kerja dapat diukur dengan respon emosional pekerja terhadap situasi pekerjaannya.

- b. Kepuasan kerja berhubungan dengan apa yang sebenarnya kita peroleh dengan apa yang kita harapkan. Jika perbedaan antara penghargaan dan harapan sebenarnya minimal atau dapat diabaikan, seseorang akan menunjukkan sikap positif dan jika ada perbedaan yang besar antara keduanya, seseorang akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya dan oleh karena itu tingkat kepuasannya akan rendah.
- c. Kepuasan kerja berkaitan dengan dimensi pekerjaan. Hal ini dapat dinyatakan dalam bentuk konten pekerjaan, sikap rekan kerja, dan peluang pertumbuhan yang dapat diberikan pekerjaan dalam hal promosi dan yang terakhir adalah kepemimpinan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau penilaian seseorang atas pekerjaannya sesuai dengan ganjaran yang diterimanya yang muncul berdasarkan sikap positif (menyenangkan) atau negatif (tidak menyenangkan) dari individu tersebut.

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (dalam Junita, 2012), kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain:

- a. Karakter Individu: kebutuhan-kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut individu (*values*) dan ciri-ciri kepribadian (*personality traits*).
- b. Variabel-variabel yang bersifat situasional: perbandingan terhadap situasi sosial yang ada, kelompok acuan, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya.

- c. Karakteristik Pekerjaan: imbalan yang diterima, pengawasan yang dilakukan atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan antar rekan sekerja, keamana kerja serta kesempatan untuk memeperoleh perubahan status.

Menurut Kreitner dan Kinicki, 2003 (dalam Junita, 2012) faktor-faktor penentu kepuasan kerja diantaranya adalah gaji, kondisi kerja dan hubungan kerja (atasan dan rekan kerja).

a. Gaji/Upah

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang di terima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Selain untuk pemenuhan kebutuhan dasar, uang juga merupakan simbol dari pencapaian, keberhasilan dan pengakuan penghargaan. Berdasarkan pandangannya, orang yang menerima gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami ketidakpuasan. Jika gaji dipersepsikan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan ada kepuasan kerja.

b. Kondisi kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruangan atau tempat kerja yang tidak menyenangkan akan menurunkan semangat untuk bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kebutuhan-kebutuhan fisik terpenuhi dan menimbulkan kepuasan kerja.

c. Hubungan kerja

1. Hubungan dengan rekan kerja

Dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan- kebutuhan tingkat tinggi mereka seperti harga diri, aktualisasi diri dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

2. Hubungan dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan seorang atasan dengan pegawai/karyawan suatu penunjang motivasi tersendiri dalam menumbuhkan kepuasan kerja di dalam perusahaan tersebut, karena jika atasan dan bawahan tidak saling sinkron maka kepuasan kerja tersebut tidak akan terjadi. Hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan karena merasa tidak puas sehingga dalam melakukan suatu pekerjaan tidak dengan sungguh-sungguh.

Menurut Kondalkar (2007), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan kerja yang utama. Pekerjaan itu harus menantang. Hal ini harus memberi kesempatan bagi pekerja untuk menggunakan keterampilan, kemampuan dan pengalamannya. Umpan balik positif dari pekerjaan dan otonomi telah dianggap penting untuk motivasi karyawan. Terlalu sulit atau pekerjaan yang memiliki dua tantangan kecil membawa frustrasi dan perasaan gagal, maka pekerjaan itu harus cukup sulit sehingga individu harus menggunakan

kemampuan, imajinasi dan keterampilannya. Setelah pekerjaan seperti itu selesai dengan sukses, para pekerja mendapatkan rasa puas.

b. Gaji

Gaji dan upah berperan penting dalam studi kepuasan kerja. Imbalan yang setara bersifat multidimensional. Manfaatnya beragam yaitu sebagai alat pembayaran, tunjangan dan penghargaan yang dikaitkan dengan motivasi karyawan. Sistem pembayaran dan kebijakan promosi organisasi harus adil, tidak ambigu dan sesuai dengan norma industri yang lazim dan disesuaikan dengan harapan karyawan. Upah dan gaji karyawan harus sesuai dengan status sosialnya dan harus memenuhi harapan. Individu harus memahami kebijakan administrasi dan promosi gaji sebagai adil. Organisasi harus memastikan bahwa kebijakan mereka berorientasi pada pertumbuhan dan bersifat inkremental sehingga karyawan mengambil tanggung jawab tambahan secara sukarela. Terlepas dari keuntungan finansial, organisasi harus memberikan manfaat dan manfaat non finansial yang memadai sehingga mereka termotivasi dan menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja memiliki efek yang sederhana namun tetap pada kepuasan kerja. Karena perkembangan teknologi yang cepat, organisasi perlu beroperasi pada teknologi yang ditingkatkan, sistem dan prosedur terkini. Tata letak tempat kerja harus ideal dari sudut pandang operasional dan karyawan harus menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi. Tempat itu

harus rapi dan bersih dengan fasilitas yang diperlukan sesuai dengan Undang-Undang Pabrik. Cahaya, ventilasi, kebersihan, ruang kerja yang cukup, ketersediaan pengawasan segera, alat terbaru yang memadai dan lingkungan sekitar yang bagus, pasti akan menambah kepuasan kerja.

d. Kelompok kerja

Konsep kelompok kerja dan tim kerja lebih lazim saat ini. Kelompok kerja dengan individu yang memiliki keterampilan beragam dengan satu tujuan akan dapat berfungsi secara efektif jika mereka ramah dan kooperatif. Kelompok kerja berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, saran dan bantuan untuk pekerjaan. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan. Faktor pendukung kelompok kerja sangat penting untuk kepuasan kerja. Jika kondisi sebaliknya berlaku, orang mungkin tidak bisa bergaul satu sama lain dan tingkat kepuasan kerja akan berkurang.

e. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu faktor moderat, yang mempengaruhi kepuasan kerja. Supervisor yang berkualitas harus bersedia untuk memberikan saran, panduan dan pemecahan masalah. Mereka harus memperhatikan kepentingan pribadi baik di tingkat pribadi maupun pejabat. Sehingga pengawasan dapat menyebabkan kepuasan kerja bagi karyawan.

3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Jewell dan Siegall (dalam Lintang Sari, 2015) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- 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 dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Kartono (dalam Ulfa, 2015) juga mengemukakan pendapatnya dalam menggolongkan beberapa aspek kepuasan kerja antara lain:

- a. Aspek finansial dan jaminan sosial antara lain jaminan kesejahteraan karyawan, yang diantaranya meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, baik antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya.
- b. Kondisi dan lingkungan fisik kerja: 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.

- c. Kesempatan untuk maju dan berkembang : dalam hal ini karyawan merasakan adanya kemungkinan untuk naik pangkat dan jabatan, serta keahlian dan pengalaman yang di dapatkan dari instansi dan perusahaan.
- d. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi: minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Berdasarkan penjelasan diatas, aspek –aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah aspek psikologis, aspek social, aspek fisik, dan aspek finansial.

4. Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Wekley dan Yulk, 2002 (dalam Wiranegari, 2010) mengenai teori kepuasan kerja yang lazim dikenal, yaitu:

- a. Teori Ketidaksesuaian

Menurut Locke (1969) menjelaskan bahwa “kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang diinginkan dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada”. Semakin banyak selisih

yang didapatkan dengan apa yang diinginkan maka akan semakin besar ketidakpuasannya.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini yang telah dikembangkan oleh Adam (1963) dan merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Menurut teori ini menyatakan bahwa “kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan tergantung bagaimana seorang karyawan mempersepsikan ada atau tidaknya keadilan atas imbalan yang diperoleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dengan cara membandingkan keuntungan yang diperoleh itu dengan orang bandingan”.

c. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor sikap ini menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Teori ini menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu *disatisfiers* atau *hygiene factor* dan *satisfiers* atau *motivators*. Jumlah tertentu dari *hygiene factor* memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang tidak lagi kecewa tetapi dia belum terpuaskan. Akan tetapi seseorang akan terpuaskan apabila terdapat sejumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan *satisfiers*. Handoko (2004) menyatakan bahwa “perbaikan terhadap faktor pemeliharaan akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja. Dengan kata lain, dua hal yang berbeda pemenuhan atas faktor-faktor yang mempengaruhi

ketidakpuasan kerja tidak secara otomatis akan mengakibatkan kepuasan kerja sebelum faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi”.

5. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Ada beberapa dampak yang timbul dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Berikut menurut Kondalkar (2007), dampak yang ditimbulkan adalah sebagai berikut:

a. Produktivitas

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dalam studi Hawthorne, penelitian lebih lanjut untuk membuktikan bahwa "pekerja bahagia itu produktif" telah dilaksanakan, yang telah terbukti negatif. Berdasarkan kesimpulan dari studi Hawthorne, para manajer memulai usaha mereka untuk membuat karyawan mereka lebih bahagia dengan memperbaiki kondisi kerja, memberikan jenis kepemimpinan *Laissez-faire*, memperluas berbagai fasilitas kepada para pekerja, namun telah ditemukan bahwa tidak ada hubungan langsung antara kebahagiaan dan produktivitas. Robins menyimpulkan bahwa pekerja produktif cenderung menjadi pekerja yang bahagia. Penelitian lebih lanjut mengenai masalah ini menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki pekerja bahagia mungkin telah meningkatkan produktivitas. Pada tingkat individu mungkin tidak benar karena kompleksitas lingkungan, proses kerja, berbagai sistem dan sub sistem yang berdampak pada individu karyawan. Namun dapat dikatakan dari sudut pandang organisasi bahwa organisasi yang mampu berevolusi seperti kebijakan yang membuat karyawan senang berhasil meningkatkan produktivitas.

Menurut V.H. Vroom. Produktifitas dianggap sebagai hadiah atas kerja keras yang disebabkan oleh tingkat kepuasan yang tinggi. Namun globalisasi, kecepatan mesin dan keunggulan pengetahuan, dampak media terhadap pekerja, kesadaran sosial dan harapan karyawan yang tinggi untuk memenuhi kewajiban sosial merupakan faktor penting untuk memastikan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi. Sementara mengembangkan praktik industri, faktor-faktor di atas harus dipertimbangkan secara baik dan pertumbuhan karyawan tercapai sehingga organisasi tumbuh secara otomatis.

b. Ketidakhadiran

Ada hubungan terbalik antara kepuasan dan ketidakhadiran. Bila pekerja lebih puas, ketidakhadirannya rendah. Ketika ketidakhadiran tinggi maka kepuasan kerjanya rendah. Ada beberapa variabel moderat seperti cuti sakit dan tingkat di mana orang merasa bahwa pekerjaan mereka penting. Dimana ada bekal cuti sakit, karyawan akan mengambil keuntungan dan absen sendiri. Sejahter menyangkut pentingnya pekerjaan, telah diamati bahwa orang-orang menghadiri pekerjaan mereka saat hal itu penting dilakukan. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi akan menghasilkan tingkat ketidakhadiran yang rendah namun mereka yang memiliki tingkat kepuasan rendah pasti memiliki ketidakhadiran yang tinggi.

c. *Turnover* (Keluarnya tenaga kerja)

Telah ditemukan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Karyawan yang puas tidak akan memiliki *turnover* tinggi. Kepuasan juga berhubungan negatif dengan

turnover tapi hubungan bersama lebih kuat daripada apa yang kita temukan dalam ketidakhadiran. Belakangan ini sebuah fenomena di antara para insinyur perangkat lunak yang kinerjanya tinggi, *turnover* mereka terlihat tinggi karena persaingan untuk pertumbuhan pribadi. Organisasi memikat orang yang kompeten untuk pertumbuhan organisasinya. Organisasi peduli terhadap pemain berkinerja tinggi dan retensinya. Pelaku yang buruk tidak meninggalkan organisasi karena takut tidak mendapat kesempatan kerja di luar.

6. Pengukuran Kepuasan Kerja

Mangkunegara, 2001 (dalam Wiranegara, 2010) mengemukakan beberapa cara untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Dalam penggunaan pengukuran kepuasan kerja ini seorang pegawai akan ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dan dalam skala pengukurannya dilakukan dengan memperhatikan sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*.

b. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah

Pengukuran kepuasan kerja seseorang pegawai dapat dilakukan dengan skala berupa berbagai seri gambar wajah-wajah orang, mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat ini.

c. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota

Pengukuran dengan menggunakan skala ini dapat dilihat dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat

memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (As'ad,1995). Kepuasan kerja adalah tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja (Donley, 1985). Kepuasan kerja ubungan erat dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang akan mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki akan berpengaruh terhadap komitmen pegawai pada organisasinya. Komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu (Greenberg & Baron, 1997).

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

usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Konsep tersebut dikutip dari pendapat Lincoln (1989) & Bashaw, Edward & Grant (1994)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbin, 2003). Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Harapan-harapan yang terpenuhi tersebut dapat mengarah pada adanya suatu komitmen individu dengan organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Selain penjelasan diatas, kepuasan kerja dan komitmen dipengaruhi pula oleh faktor individu (pribadi) yang melekat pada diri karyawan seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. (Handoko, 1996).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ginanjar (2015), berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari perhitungan statistik, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komitmen afektif dan komitmen normatif, namun kepuasan kerja tidak memiliki hubungan dengan komitmen kontinuitas. Pola hubungan yang ditunjukkan antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif dan normatif merupakan pola hubungan yang positif yang artinya semakin para pekerja lepas di Biro Konsultan PT. B memiliki kepuasan dalam bekerja, maka mereka akan semakin berkomitmen secara emosional terhadap Biro Konsultan PT. B dan secara moral merasa wajib untuk

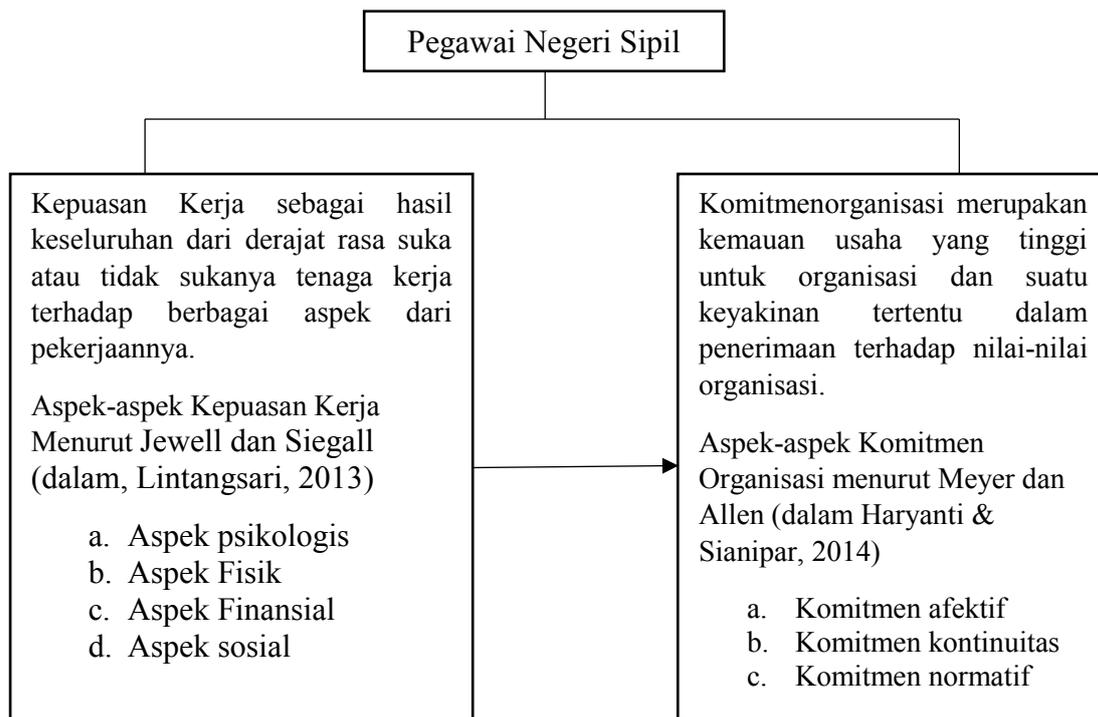
tetap berada di Biro Konsultan PT. B. Begitu pula sebaliknya. Kesimpulan penelitian ini pun serupa dengan kesimpulan dari penelitian Hasthakirti (2002). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk pekerja lepas, komitmen organisasi tetap dapat dibangun agar keterikatan secara emosional dan rasa bertanggungjawab melaksanakan kewajiban terhadap organisasi tetap tinggi. Komitmen tersebut dapat dibangun melalui pengelolaan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi Spearman antara kepuasan kerja dan komitmen afektif yang diperoleh sebesar 0,835, sedangkan nilai koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman dengan $df = n - 2 = 15 - 2 = 13$ adalah 0,703. Oleh karena itu, nilai perhitungan korelasi Spearman lebih besar dari koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman sehingga H_0 dapat ditolak. Berarti ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen afektif secara signifikan. Nilai korelasi Spearman antara kepuasan kerja dan komitmen kontinuitas yang diperoleh sebesar 0,515, sedangkan nilai koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman dengan $df = n - 2 = 15 - 2 = 13$ adalah 0,56. Oleh karena itu, nilai perhitungan korelasi Spearman lebih kecil dari koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman sehingga H_0 gagal ditolak (H_a ditolak). Berarti tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen kontinuitas secara signifikan. Nilai korelasi Spearman antara kepuasan kerja dan komitmen normatif yang diperoleh sebesar 0,588, sedangkan nilai koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman dengan $df = n - 2 = 15 - 2 = 13$ adalah 0,56. Oleh karena itu, nilai perhitungan korelasi Spearman lebih besar dari koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman sehingga H_0 ditolak. Berarti ada hubungan positif antara kepuasan

kerja dan komitmen normatif secara signifikan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ginanjar (2015), bahwa terdapat hubungan antara fenomena kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada aspek komitmen normative dan memiliki nilai yang signifikan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ginanjar, peneliti melihat fenomena yang terjadi di Dinas PKP2R Medan, dimana para pegawai merasa tidak begitu memiliki kepuasan dalam bekerja, sehingga mereka juga tidak terlalu berkomitmen dengan organisasi tempat mereka bekerja.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan berbagai pendapat para tokoh diatas, maka dapat dibuat sebuah hipotesis bahwa ada hubungan positif bahwa: “ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja, maka semakin rendah komitmen organisasi karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Sugiyono, 2008). Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara Kepuasan Kerja (variabel X) dengan Komitmen Organisasi (variabel Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel bebas (X): Kepuasan Kerja
2. Variabel Terikat (Y): Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non finansial. Dan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak pada diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

2. Komitmen Organisasi

komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbasis komitmen akan merancang pekerjaannya lebih luas daripada sebelumnya untuk memadukan perencanaan dan implementasinya, serta memperbaiki operasi, bukan hanya mempertahankan yang sudah berjalan saja.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Sedangkan menurut Azwar (2007) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil bagian Penataan ruang dan Pertanahan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Medan yang berjumlah 55 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2009) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini

adalah sensus atau sampling jenuh (*total sampling*). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil bagian penataan ruang dan pertanahan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Medan yang berjumlah 55 orang.

E. Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu:

a. Metode Skala

Dalam penelitian ini diperoleh melalui metode skala. Menurut Azwar (2012) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui skala *likert* yang digunakan untuk menilai persepsi pengembangan karier.. Menurut Azwar (2012), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkapkan indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem, maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem.

3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang yang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Dalam penelitian ini, akan digunakan dua macam skala, yaitu skala komitmen organisasi, dan skala kepuasan kerja.

1. Skala Komitmen Organisasi

Adapun skala komitmen organisasi disusun berdasarkan (Mayer dan Allen dalam Haryanti & Sianipar, 2014) yaitu: (a) komitmen afektif (b) komitmen kontinuitas (c) komitmen normative. Skala Ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 1, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 4.

2. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala psikologis, Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala psikologis, berdasarkan aspek-aspek menurut Jewell dan Siegall (dalam, Lintang Sari, 2013) yang terdiri dari 4 aspek yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, aspek finansial.

Skala Ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 1, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2003). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpulan data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpulan data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur

itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2004).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai pengertian ketetapan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2012). Artinya, validitas menunjuk pada sejauhmana skala itu mampu mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang ia rancang untuk mengukurnya. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Munir, 2015)

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

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien koreksi antara butir dengan total
$\sum X^2$	= Jumlah kwadrat dengan nilai butir
$\sum Y^2$	= Jumlah kwadrat nilai total
$\sum XY$	= Jumlah hasil skor X dan Y
N	= Jumlah subjek

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauhmana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya (Azwar dalam Munir 2015) menyebutkan bahwa hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Analisis reliabilitas alat ukur menggunakan rumus Alpha. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas Alpha Cronbach
 K = jumlah instrument pertanyaan
 $\sum S_i^2$ = jumlah varians dari tiap instrument
 $\sum X^2$ = varians dari keseluruhan instrument

G. Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (kepuasan Kerja) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat (komitmen organisasi). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien koreksi antara butir dengan total
 $\sum X^2$ = Jumlah kwadrat dengan nilai butir
 $\sum Y^2$ = Jumlah kwadrat nilai total
 $\sum XY$ = Jumlah hasil skor X dan Y
 N = Jumlah subjek

Sebelum dilaksanakan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan dikemukakan segala langkah-langkah yang telah dilakukan selama penelitian dilaksanakan, mulai dari persiapan alat ukur, izin penelitian, sampai beberapa bagian lainnya, yaitu: (A) Orientasi Kancan Penelitian, (B) Persiapan Penelitian, (C) Pelaksanaan Penelitian, (D) Analisis data dan hasil penelitian, (E) Pembahasan.

A. Orientasi Kancan Penelitian

1. Orientasi kancan penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Medan bagian Penataan ruang dan Pertanahan. Dinas Perumahan Kawasan dan Penataan Ruang yang berada di Jl. Jenderal Abdul Haris Nasution No.17, Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20143, Indonesia. Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang adalah bagian unsur pelaksana pemerintah Kota Medan dalam bidang bangunan dan perumahan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan dibentuk pada tahun 2001 berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan No. 4 Tahun 2001 tentang Pedoman Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Medan.

Dinas Perumahan dan Permukiman berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan No. 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan, mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang perumahan dan permukiman, antara lain

menyangkut bina lingkungan, pembangunan, pemeliharaan dan pengelolaan bangunan pemerintah dan rumah dinas, bina teknik dan pemberdayaan masyarakat serta melaksanakan tugas perbantuan sesuai dengan bidang tugasnya.

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Medan bagian Penataan ruang dan Pertanahan saat ini memiliki struktur organisasi yang dipimpin oleh Kepala Dinas yaitu Ir. Sampurno Pohan, MT, sekretaris dijabat oleh Benny Iskandar, ST, MT. Jabatan sekretaris memiliki dua bagian yaitu sub bagian umum dan sub bagian keuangan dan program. Pada bagian sub bagian umum dijabat oleh Drs. Massa Simatupang dan sub bagian keuangan dan program dijabat oleh Daniel A.S.H Aritonang, ST. MT. Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Medan bagian Penataan ruang dan Pertanahan memiliki 3 bagian yaitu bidang perumahan kawasan permukiman dan bangunan pemerintah, bidang penataan bangunan dan lingkungan dan bidang penataan ruang dan pertanahan.

Pada penelitian ini akan menjelaskan mengenai bidang penataan ruang dan pertanahan yang dipimpin oleh Indri Meiyanti, ST, seksi pemetaan oleh Toharuddin, ST, seksi perencanaan tata ruang oleh M. Syaifuddin ST, MM, seksi pemanfaatan pengendalian tata ruang oleh Ahmad Fadil Pohan, ST dan terakhir seksi pertanahan oleh Selamat Riadi, ST. Pada bidang penataan ruang dan pertanahan terdiri dari 55 orang pegawai.

B. Persiapan Penelitian

Sebelum dilakukan penelitian terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang meliputi persiapan administrasi penelitian yaitu masalah perizinan tempat

untuk dilaksanakannya penelitian dan persiapan alat ukur sebagai instrument pengumpulan data.

1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu peneliti mempersiapkan surat izin penelitian yang diperoleh dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Surat penelitian yang dibuat oleh peneliti selesai pada tanggal 14 September 2018 dengan nomor 133/FPSI/01.10/IX/2018. Setelah persiapan administrasi yang diperlukan selesai dilanjutkan dengan memberikan surat izin untuk melakukan pengambilan data kepada pihak bagian Penataan ruang dan Pertanahan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Medan sebagai tempat diadakannya penelitian dan dilanjutkan dengan mempersiapkan alat ukur instrument pengumpulan data penelitian.

2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Setelah melakukan persiapan administrasi, peneliti juga melakukan persiapan alat ukur penelitian dari tanggal 15-31 Agustus 2018 untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Persiapan pengujian data dimulai dari penyusunan indikator dan aspek-aspek dari kedua variabel, yang kemudian dasar pembuatan alat ukur ini nantinya digunakan untuk penelitian dalam bentuk skala, yaitu skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi. Adapun skala yang digunakan peneliti dalam pengambilan data adalah sebagai berikut:

1. Skala Kepuasan Kerja

Butir-butir aitem skala kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Aspek-aspek Kepuasan Kerja Menurut Jewell dan Siegall (dalam, Lintang Sari, 2013) yang terdiri dari 4 aspek yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek finansial, aspek social. Penyusunan alat ukur ini merupakan distribusi penyebaran butir skala kepuasan kerja sebelum dilakukan uji coba dengan jumlah pernyataan 40 butir. Untuk lebih jelasnya, dijabarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Distribusi Penyebaran Butir Skala Aspek Kepuasan Kerja
(Sebelum Uji Coba Alat ukur)

No	Aspek Kepuasan Kerja	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favourable	Unfavourable	
1.	<i>Aspek Psikologis</i>	Sikap terhadap kerja	1,2	7,8	4
		Ketentraman kerja	4,3	5,6	4
		Minat dan keterampilan kerja	13,14	9,10	4
2.	<i>Aspek Fisik</i>	Lingkungan kerja fisik	15,16	11,12	4
		Jenis pekerjaan	17,18	19,20	4
		Kesehatan	21,22	23,24	4
3.	<i>Aspek Sosial</i>	Hubungan atasan dengan bawahan	25,26	29,30	4
		Hubungan dengan sesama rekan kerja	27,28	31,32	4
4.	<i>Aspek Finansial</i>	Jaminan pegawai	33,34	36,37	4
		Promosi	35,39	38,40	4
Jumlah			20	20	40

2. Skala Komitmen Organisasi

Butir-butir aitem dalam skala komitmen organisasi disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (dalam Herscovitch dan Meyer, 2002) mengemukakan tiga aspek komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif.

Penyusunan alat ukur ini merupakan distribusi penyebaran butir skala komitmen organisasi sebelum dilakukan uji coba dengan jumlah pernyataan 36 butir. Untuk lebih jelasnya, dijabarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Distribusi Penyebaran Butir Skala Komitmen Organisasi
(Sebelum Uji Coba Alat ukur)

No	Aspek- aspek Komitmen Organisasi	Indikator	Nomor Aitem		Jum lah
			<i>Favoura ble</i>	<i>Unfavour able</i>	
1.	Komitmen Afektif	Kelekatan emosional terhadap organisasi	1,2	3,4	4
		Mempunyai keinginan untuk menghabiskan waktu dalam organisasi	5,6	7,8	4
		Merasa menjadi bagian dari keluarga besar organisasi yang diikuti	11,12	9,10	4
2.	Komitmen Kontinuan	Perasaan tidak nyaman ketika meninggalkan organisasi	13,14	15,16	4
		Tidak tertarik untuk mengikuti organisasi lain	17,18	19,20	4
		Mebutuhkan gaji dan keuntungan lain dalam organisasi	21,22	23,24	4
3.	Komitmen Normatif	Kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi	25,26	27,28	4
		Kesadaran dalam diri terhadap nilai-nilai yang timbul di organisasi	29,30	31,32	4
		Adanya tanggungjawab moral pada diri sendiri terhadap rekan kerja dan organisasi	33,34	35,36	4
Jumlah			18	18	36

C. Pelaksanaan Penelitian

Skala di atas disebar atau diberikan kepada PNS bagian Penataan Ruang dan Pertanahan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Medan pada tanggal 17 - 21 September 2018. Dalam pelaksanaannya di lapangan, peneliti menyampaikan maksud dan tujuan mengadakan penelitian serta memberikan penjelasan tata cara pengisian skala/angket kepada responden.

Berdasarkan hasil pemeriksaan secara umum dari keseluruhan jawaban para pegawai, diketahui bahwa seluruh karyawan memberikan jawaban yang sesuai dengan petunjuk pengisian. Caranya adalah membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya. Kemudian skor yang merupakan pilihan responden pada butir pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek.

Setelah angket terkumpul semua, skala dianalisis untuk dijadikan data penelitian, langkah selanjutnya adalah penskoran terhadap kedua skala dengan langkah-langkah berikut:

1. Membuat kunci jawaban sesuai dengan pernyataan (*favourable* dan *unfavourable*), dan selanjutnya dilakukan penskoran sesuai dengan nomor urutan pernyataan. Selanjutnya nilai tersebut dimasukkan ke kertas sesuai dengan tabulasi yang dibutuhkan untuk dijumlahkan sehingga diperoleh nilai total dari setiap orang untuk skala tersebut.

2. Setelah diketahui nilai total responden untuk variabel tersebut, maka data ini menjadi data induk penelitian. Variabel bebas adalah kepuasan kerja dan variabel terikat adalah komitmen organisasi.

Dan sebelum didapati hasil dari angket penelitian, terlebih dahulu diadakan pengujian cobaan alat ukur, sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur diketahui skala kepuasan kerja dari 40 aitem, terdapat 7 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $< 0,300$, yaitu aitem nomor 11, 14, 19, 20, 21, 23, 24. Dan 33 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $> 0,300$, yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, dan 40 dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0,309$ sampai $r_{bt} = 0,748$, dengan skor reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0,912, yang berarti skala kepuasan kerja tergolong reliabel.

Tabel 3
Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja
(Setelah Uji Coba)

No	Aspek Kepuasan Kerja	Indikator	Favourable		Unfavourable		Jlh valid
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	<i>Aspek Psikologis</i>	Sikap terhadap kerja	1,2	-	7,8	-	4
		Ketentraman kerja	4,3	-	5,6	-	4
		Minat dan keterampilan kerja	13	14	9,10	-	1
2.	<i>Aspek Fisik</i>	Lingkungan kerja fisik	15,16	-	12	11	3
		Jenis pekerjaan	18,17	-	-	19,20	1
		Kesehatan	22	21	-	23,24	1
3.	<i>Aspek Sosial</i>	Hubungan atasan dengan bawahan	25,26	-	29,30	-	4

		Hubungan dengan sesama rekan kerja	27,28	-	31,32	-	4
4.	<i>Aspek Finansial</i>	Jaminan pegawai	33,34	-	36,37	-	4
		Promosi	35,39	-	38,40	-	4
Jumlah			18	2	15	5	33

Sedangkan skala komitmen organisasi dari 36 aitem, terdapat 8 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $< 0,300$, yaitu aitem nomor 1, 4, 6, 17, 21, 24, 27, 31. Dan 28 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $> 0,300$, yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 29, 30, 32, 33, 34, 35, dan 36 dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0,306$ sampai $r_{bt} = 0,593$, dengan skor reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0,835, yang berarti skala komitmen organisasi tergolong reliabel.

Tabel 4
Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi
(Setelah Uji Coba)

No	Aspek Komitmen Organisasi	Indikator	Favourable		Unfavourabel		Jlh valid
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	<i>Komitmen Afektif</i>	Kelekatan emosional terhadap organisasi	2	1	3	4	2
		Mempunyai keinginan untuk menghabiskan waktu dalam organisasi	5	6	7,8	-	3
		Merasa menjadi bagian dari keluarga besar organisasi yang diikuti	11,12	-	9,10	-	4
2.	<i>Komitmen Kontinuan</i>	Perasaan tidak nyaman ketika meninggalkan organisasi	13,14	-	15,16	-	4
		Tidak tertarik	18	17	19,20	-	3

		untuk mengikuti organisasi lain					
		Mebutuhkan gaji dan keuntungan lain dalam organisasi	22	21	23	24	2
3.	<i>Komitmen Normatif</i>	Kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi	25,26	-	28	27	3
		Kesadaran dalam diri terhadap nilai-nilai yang timbul di organisasi	29,30	-	32	31	3
		Adanya tanggungjawab moral pada diri sendiri terhadap rekan kerja dan organisasi	33,34	-	35,36	-	4
Jumlah			14	4	14	4	28

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas Sebaran

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi, mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya untuk variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang menggunakan skala likert. Apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan

dengan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal. Tabel berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

Tabel 5
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	SB/SD	K-S	P	Keterangan
Komitmen Organisasi	80.78	6.893	0.618	0.839	Normal
Kepuasan Kerja	92.09	9.571	0.894	0.401	Normal

Keterangan:

RERATA = Nilai rata-rata

K-S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov

SB = Simpangan Baku (Standart Deviasi)

p = Signifikansi

b. Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas hubungan yang dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah kepuasan kerja dapat menerangkan timbulnya komitmen organisasi, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (komitmen organisasi) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (kepuasan kerja).

Berdasarkan uji lineritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel tergantung dapat atau tidak dapat dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (kepuasan kerja) mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat (komitmen organisasi). Sebagai kriterianya, apabila $p \text{ beda} < 0.05$ maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear. Hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan

Korelasional	F	P	Keterangan
X – Y	7.689	0.009	Linier

Keterangan:

X = Kepuasan Kerja
 Y = Komitmen Organisasi
 F = Koefisien linieritas
 p = Signifikan

2. Hasil Uji Analisis Data

a. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, dimana $r_{xy} = 0.351$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja dinyatakan diterima.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar $r^2 = 0.123$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 12.3%. Tabel di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan analisis *r Product Moment*.

Tabel 7
Rangkuman Perhitungan Analisis *r Product Moment*

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef. Det. (r^2)	P	BE%	Ket
X – Y	0.351	0.123	0.000	12,3%	Signifikan

Keterangan:

X = Kepuasan Kerja
 Y = Komitmen Organisasi
 r_{xy} = Koefisien hubungan antara X dengan Y
 r^2 = Koefisien determinan X terhadap Y
 p = Peluang terjadinya kesalahan
 BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen
 Ket = Signifikansi

b. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

1. Mean Hipotetik

Untuk variabel komitmen organisasi, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 28 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(28 \times 1) + (28 \times 4)\} : 2 = 70$. Kemudian untuk variabel kepuasan kerja jumlah butir yang valid adalah sebanyak 33 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(33 \times 1) + (33 \times 4)\} : 2 = 82.5$

2. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari deskriptif analisis uji normalitas sebaran diketahui bahwa mean empirik dari variabel komitmen organisasi adalah 80,78, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja, mean empiriknya adalah 92,09.

3. Kriteria

Dalam upaya mengetahui kondisi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel komitmen organisasi bilangan SD nya adalah 6.893, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja bilangan SD adalah 9.571.

Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel kepuasan kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada di atasnya maka kepuasan kerja tergolong tinggi/baik. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik </> mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata

hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka kepuasan kerja tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka kepuasan kerja tergolong rendah.

Selanjutnya untuk variabel komitmen organisasi, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diatasnya maka komitmen organisasi tergolong tinggi/baik. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $</>$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka komitmen organisasi tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka komitmen organisasi tergolong rendah. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8
Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik

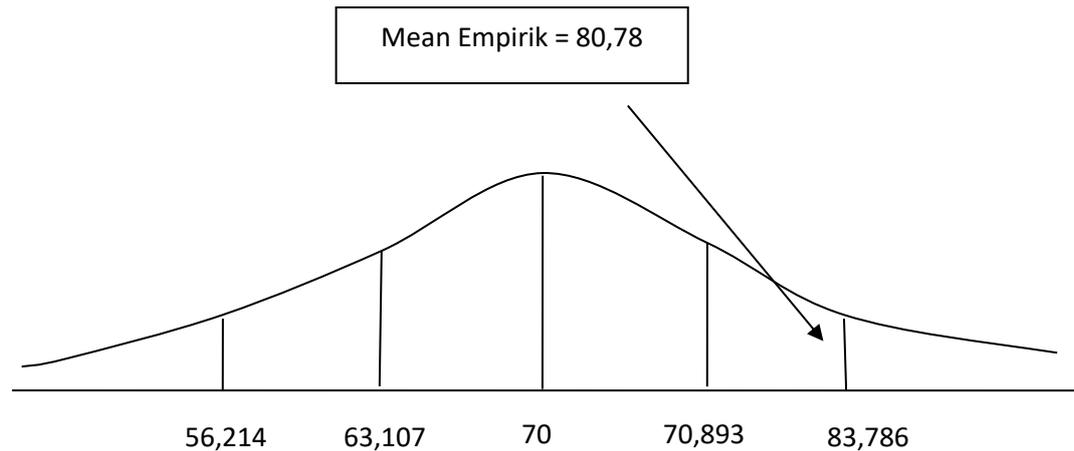
Variabel	SB/SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Kepuasan Kerja	9.571	82.5	92.09	Tinggi
Komitmen Organisasi	6.893	70	80.78	Tinggi

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata di atas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa dalam sampel penelitian ini, yakni

para Pegawai Negeri Sipil bagian Penataan ruang dan Pertanahan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Medan, memiliki kepuasan kerja yang tergolong tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi.

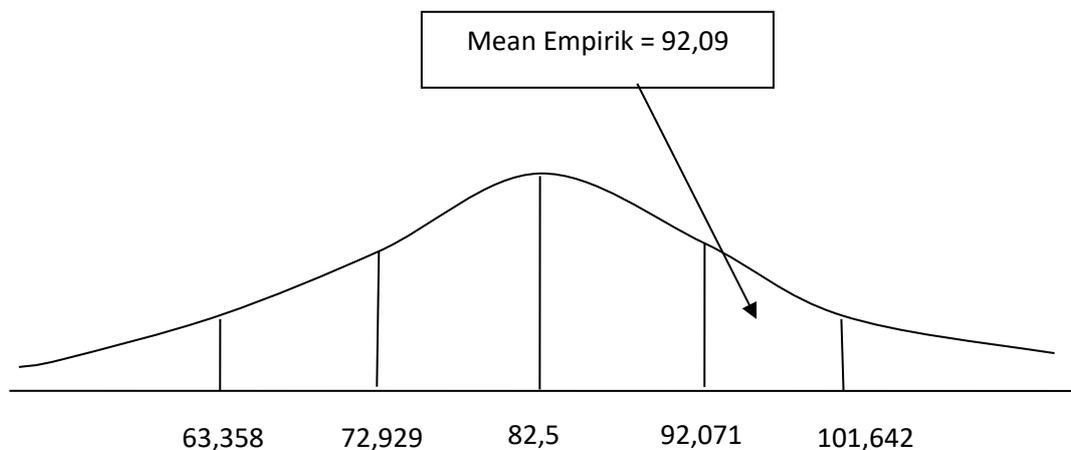
Untuk lebih jelasnya, akan dijelaskan dalam tabel kurva dibawah ini:

Kurva Komitmen Organisasi



Dari gambar diatas, memiliki keterangan bahwa hasil mean empirik lebih tinggi dibanding dengan hasil selisih mean hipotetik dan standar deviasi. Hasil mean hipotetik ($70 < \text{mean empiric } (80,78)$) dimana hasil dari mean hipotetik ($70 + \text{standar deviasi } (6,893)$) adalah 77 sehingga hasil mean empirik lebih tinggi.

Kurva Kepuasan Kerja



Dari gambar diatas, memiliki keterangan bahwa hasil mean empirik lebih tinggi dibanding dengan hasil selisih mean hipotetik dan standar deviasi. Hasil mean hipotetik (82,5) < mean empirik (92,09) dimana hasil dari mean hipotetik (82,5) + standar deviasi (9,571) adalah 92 sehingga hasil mean empirik lebih tinggi.

E. Pembahasan

Penelitian ini mendapat hasil dengan hipotesis positif. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.351$; $p(0,000) < 0,050$. Ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah komitmen organisasi. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Fatmawati & Gustina (2017) dengan judul pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan didapati hasil yaitu: Nilai koefisien Komitmen Afektif sebesar 0.465 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel Komitmen Afektif ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja pegawai sebesar 0.465 dengan asumsi variabel lain konstan. Sedangkan nilai thitung pada tabel di atas adalah 3.239, dan nilai ttabel = 1.675. Maka, pengaruh variabel komitmen afektif, menunjukkan hasil yang positif dengan nilai thitung= 3.239 >ttabel = 1.675 dengan taraf signifikansi sebesar 0.002. Nilai koefisien Komitmen Normatif sebesar 0.335 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.011 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel Komitmen Normatif ditingkatkan, maka akan mengakibatkan

peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.335, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai thitung = pada tabel adalah 2.646. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.646 > 1.675$) dengan nilai signifikansi sebesar 0.011. Nilai koefisien Komitmen Berkelanjutan sebesar 0.487 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel Komitmen Berkelanjutan memiliki pengaruh positif atau signifikan dengan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0.487, dengan asumsi variabel lain konstan. Sedangkan nilai thitung pada tabel di atas adalah 3.191 dengan nilai $t_{tabel} = 1.675$. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.191 > 1.675$) dengan taraf signifikansi sebesar 0.002.

Variabel komitmen organisasi baik itu afektif, normative dan kontinuan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan yang mendatangkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian, dimana pegawai negeri sipil dalam hal komitmen merasa bahwa gaji yang mereka peroleh di instansi membuat mereka sangat membutuhkan pekerjaan tersebut, sehingga komitmen yang mereka miliki berbeda dengan komitmen dalam fenomena awal, terlebih lagi dalam komitmen kontinuan yang membuat para pegawai enggan untuk mengikuti organisasi lain diluar instansi mereka. Hal ini dikarenakan mereka sudah mendapat kemudahan dalam bekerja dan juga membutuhkan gaji dan keuntungan lain dalam organisasi. Komitmen afektif juga demikian, pegawai negeri sipil menjawab dalam angket bahwa mereka tidak sepenuhnya bekerja di instansi namun gaji yang besar menjadi pertimbangan besar bagi mereka.

Berdasarkan dari penjelasan mengenai penelitian-penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan, perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah pada faset-faset kepuasan kerja, terlihat bahwa kepuasan finansial dalam

hal gaji yang diperoleh adalah alasan paling tinggi yang dirasakan oleh PNS Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang sub bidang Penataan Ruang dan Pertanahan dan secara keseluruhan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Jika dilihat berdasarkan komponen komitmen organisasi, terlihat bahwa komitmen normatif paling tinggi dirasakan oleh PNS, sedangkan komitmen berkesinambungan atau kontinuitas paling rendah dirasakan oleh PNS Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang sub bidang Penataan Ruang dan Pertanahan.

Perlakuan yang dilakukan pegawai saat ini berhubungan dengan komitmen kontinuitas. Komitmen yang berisikan tentang pertimbangan rasional dalam diri pegawai mengenai untung ruginya mereka bertahan dalam organisasi (Dahehsihari dan Ali, 2002). Selanjutnya hasil dari penelitian diakhir menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hasil yang tinggi. Hal itu dikarenakan PNS Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang sub bidang Penataan Ruang dan Pertanahan memiliki pertimbangan untuk tetap bertahan pada organisasi yaitu karna mendapat kepuasan terhadap gaji dan merasa akan mengalami kerugian bila meninggalkan organisasi sehingga PNS Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang sub bidang Penataan Ruang dan Pertanahan memiliki komitmen yang tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Kedua variabel yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja mendapat hasil yang tinggi dikarenakan pegawai memang merasa membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak

mungkin untuk keluar karna banyaknya pertimbangan seperti jerih payah serta usaha yang sudah dilakukan sehingga mereka tetap berkomitmen serta mengharuskan diri mereka untuk merasa puas dengan kerjanya karena gaji yang mereka dapat sangat mencukupi hidup mereka

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki hasil yang saling berhubungan positif dan tinggi, sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh narasumber yang merupakan seorang PNS bagian Penataan ruang dan Pertahanan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Penataan Ruang Medan:

“Saya merasa membutuhkan pekerjaan ini, jadi ya akan saya pertimbangan aja sih kalau harus keluar hanya karna enggak nyaman, ya mencoba professional aja lagian rugi lah dek kalau keluar. Cepat atau lambat mungkin akan terbiasa dan merasa terikat dengan pekerjaan ini. Kalau soal gaji yang ditawarkan yang cukup memuaskan lah, gaji tetap dan jalan tiap bulannya. Jadi ya karna alasan-alasan itulah saya merasa berkomitmen dengan organisasi ini dan merasa puas juga sama pekerjaan ini” (KK, 01 Oktober 2018)

Hasil pada penelitian yang mendapatkan hasil kepuasan kerja tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi ini didasarkan pada teori Stum (dalam Adolfina, 2016) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Komitmen organisasi yang tinggi seperti memiliki kelekatan emosional terhadap organisasi, berkeinginan untuk menghabiskan waktu dalam organisasi, merasa bagian dari organisasi, merasa tidak nyaman jika harus meninggalkan organisasinya, tidak tertarik untuk ikut organisasi lain sebab sudah merasa terikat dan membutuhkan gaji ataupun keuntungan-keuntungan yang mereka peroleh dari organisasi membuat mereka memiliki komitmen yang tinggi dengan organisasi.

Kepuasan kerja pada penelitian ini dikategorikan tinggi dengan mean hipotetik sebesar 82,5, sedangkan komitmen organisasi dikategorikan tinggi mean hipotetik sebesar 70. Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai berdasarkan hasil penelitian ini diketahui dipengaruhi oleh kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 12.3%. Berdasarkan hasil penelitian ini juga diketahui bahwa masih terdapat kontribusi sebesar 87,7% yang bisa dilihat dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor ciri pribadi kerja, ciri pekerjaan, pengalaman kerja, budaya organisasi, kesempatan personal, arah organisasi dan penghargaan.

Adapun alasan pegawai negeri sipil memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi diakibatkan karena mereka sudah merasa puas dengan pekerjaan dan keadaan organisasi tempat mereka bekerja dan memunculkan keinginan untuk berkomitmen dengan organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina. 2014. *Analisis Keterikatan Antara Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu*. Universitas Sam Ratulangi. Manado
- Arikunto, (dalam Munir, 2016). *Metode Penelitian Kuantitatif. Edisi ke-1*. Universitas Medan Area
- Azwar, S. (2007). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Edisi ke-2*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Azwar, S. (2008). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Fatimah & Gustina. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan*. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis. Vol 2. No. 3. UISU
- Ginanjar. (2015). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Lepas Biro Konsultan*. Jurnal Ilmiah Psikologi Manasa. Vol. 4. No. 2.098765 Jakarta
- Helmi, T.A. 2016. *Kepuasan Kerja Karyawan*. UISU Medan. Medan
- Hidayat, Muchtar. 2010. *Analisis Komitmen (Affective, Continuance dan Normative) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Propinsi Kalimantan Timur)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional, Banjarmasin
- Ilahi, dkk. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Universitas Brawijaya. Malang
- Indy, H.H., Handoyo, S. 2013. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun*. Universitas Airlangga. Surabaya
- Kristiadi & Putra. 2016. *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional Penguruh di LSM Baladika Bali DPC Denpasar*. Universitas Udayana. Bali
- Jex, S.M., Britt, T.W. 2002. *Organizational Psychology (A Scientist-Practitioner Approach, Second Edition)*. John Wiley & Sons, Inc. USA
- Junita, A. 2012. *Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan*. STIE Harapan Medan. Medan
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers: Jakarta
- Kusumastuti & Juliany. (2013). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan Tetap Bagian Produksi Pada PT. Sapta Lestari Perdana*. Universitas Indonesia

- Kusumawardani & Kartika. (2013). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kementrian X*. Universitas Indonesia
- Kondalkar, V.G. 2007. *Organizational Behaviour*. New Age International (P) Limited, Publishers. New Delhi
- M, Ristiana. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar*. Untag Surabaya
- Mangkunegara, Anwar. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama: Yogyakarta
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press. Jakarta
- Musanef. 1996. *Manajemen Usaha Pariwisata Di Indonesia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Pardede & Herlina. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. KSK Insurance Indonesia*. Universitas Bundamulya dan Universitas Mpu Tantular
- Priyono & Marnis. 2008. *Buku Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo
- Robbins (2007). *Perilaku Organisasi*. Salemba: Jakarta
- Sianipar & Haryanti. 2014. *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV.X*. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata
- Sutrisno, Edi. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta
- Soekianto, A. 2010. *Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Baron Indah Solo)*. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset: Jakarta
- Stum (dalam Adolfina, 2014). *Analisis Keterikatan Antara Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu*. Universitas Sam Ratulangi. Manado
- Tamim, Faisal. 2004, *Reformasi Birokrasi: Analisis Pembangunan Administrasi Negara*, Cetakan I Belantika, Jakarta
- Wening, Nur. 2005. *Pengaruh Ketidak Amanan Kerja (Job Insecurity) sebagai dampak Restruksasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor*. STIE Widya Wiwaha. Jogjakarta

LAMPIRAN

LAMPIRAN A

SKALA PENELITIAN

ANGKET

Identitas Responden:

Nama:

Lama bekerja:

Hari/tanggal:

Petunjuk :

Angket ini berisi 76 item pernyataan. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan tersebut. Kemudian, berikanlah jawaban dengan cara memberi tanda cek (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan Anda, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

ANGKET SKALA KOMITMEN ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa masalah yang ada di tempat kerja adalah bagian dari masalah saya.				
2.	Saya merasa memiliki ketertarikan emosional untuk bertahan di organisasi ini				
3.	Tidak peduli dengan masalah yang ada di tempat kerja, karena itu bukan masalah saya.				
4.	Saya tidak memiliki rasa ketertarikan emosional dengan organisasi ini				
5.	Saya bersedia untuk bekerja secara maksimal demi organisasi				
6.	Saya sangat senang menghabiskan waktu ditempat kerja				
7.	Saya berniat untuk keluar dari pekerjaan ini suatu saat nanti.				
8.	Saya bekerja tidak sepenuh hati di organisasi ini				
9.	Tidak merasakan adanya ikatan kekeluargaan di tempat kerja ini.				
10.	Saya merasa biasa saja dengan segala keberhasilan ditempat kerja ini				
11.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga besar di tempat kerja ini.				
12.	Saya merasa bangga dengan prestasi yang dicapai di tempat kerja ini				
13.	Saya sangat sulit meninggalkan pekerjaan ini				
14.	Kehidupan saya akan terganggu jika saya meninggalkan tempat kerja ini				
15.	Sangat mudah bagi saya untuk meninggalkan tempat kerja ini.				
16.	Tidak ada yang berubah dalam hidup saya, sekalipun saya meninggalkan tempat kerja ini				
17.	Saya merasa nyaman disini jadi tidak ada pekerjaan lain				
18.	Saya sudah nyaman berada di tempat kerja ini				
19.	Jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik, saya akan menerimanya.				

20.	Saya tidak nyaman berada di tempat kerja ini				
21.	Alasan saya untuk terus bekerja di tempat ini adalah keuntungan yang didapat.				
22.	Gaji yang saya dapat, sangat membantu kehidupan saya				
23.	Saya akan meninggalkan tempat kerja ini, jika keuntungan lebih besar				
24.	Gaji yang saya dapat, tidak mencukupi				
25.	Saya akan berusaha untuk menjaga nama baik organisasi.				
26.	Saya akan menjaga rahasia organisasi dengan baik				
27.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk setia dengan tempat kerja ini.				
28.	Saya akan membocorkan rahasia organisasi				
29.	Saya patuh dalam menerima aturan yang ada di tempat kerja ini.				
30.	Saya yakin untuk selalu percaya pada organisasi				
31.	Saya merasa sulit untuk menerima aturan-aturan yang ada di tempat kerja.				
32.	Saya tidak memiliki rasa percaya dengan organisasi ini				
33.	Saya tetap bekerja disini karna kesetiaan saya pada organisasi.				
34.	Bisa bekerja dengan satu organisasi hingga akhir karir bekerja saya				
35.	Saya terpaksa bekerja disini				
36.	Saya tidak akan betah untuk berlama-lama bekerja pada satu organisasi				

ANGKET SKALA KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS

1.	Keadaan kantor membuat saya betah berlama-lama disana				
2.	Warna gedung kantor membuat saya nyaman bekerja				
3.	Saya bangga dengan pekerjaan ini.				
4.	Saya mencintai pekerjaan saya				
5.	Saya acuh tak acuh dengan pekerjaan ini				
6.	Saya tidak sepenuhnya melakukan pekerjaan				
7.	Saya selalu ingin cepat pulang jika sudah dikantor				
8.	Warna gedung kantor membuat mata saya sakit				
9.	Saya tidak bisa menyatu dengan pekerjaan ini				
10.	Bekerja karna tuntutan itu membosankan				
11.	Menurut saya penataan ruangan kantor sangat berantakan				
12.	Kondisi ruangan kantor membosankan				
13.	Saya menemukan jati diri saya di pekerjaan ini				
14.	Pekerjaan ini sesuai dengan keinginan saya				
15.	Menurut saya penataan ruangan kantor cukup baik dan rapi				
16.	Kondisi ruangan kantor nyaman				
17.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak membebani saya				

18.	Saya menyukai pekerjaan ini				
19.	Pekerjaan yang salah lakukan membebani saya				
20.	Saya tidak menyukai pekerjaan ini				
21.	Pekerjaan yang dilakukan tidak berdampak dalam kesehatan				
22.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kondisi tubuh				
23.	Pekerjaan yang dilakukan berdampak pada kesehatan				
24.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan kondisi tubuh saya				
25.	Atasan saya sangat peduli dengan bawahan				
26.	Atasan saya selalu memotivasi karyawan				
27.	Rekan kerja saya sangat menyenangkan				
28.	Rekan kerja saya saling membantu				
29.	Atasan saya acuh tak acuh dengan bawahan				
30.	Atasan saya bersikap arogan				
31.	Rekan kerja saya sangat membosankan				
32.	Rekan saya tidak mau membantu				
33.	Bekerja diperusahaan ini saya mendapat tunjangan hidup				
34.	Perusahaan memberikan gaji yang menjanjikan				
35.	Kesempatan promosi jabatan sangat adil				
36.	Bekerja diperusahaan ini saya tidak mendapat tunjangan apa-apa				

37.	Perusahaan memberikan gaji yang tidak sebanding				
38.	Kesempatan promosi jabatan tidak adil				
39.	Saya puas dengan jabatan saya sekarang				
40.	Saya tidak puas dengan jabatan saya				

LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN

LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

Reliability

Scale: KOMITMEN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
k1	2.7818	.59910	55
k2	2.9273	.46566	55
k3	2.8727	.72148	55
k4	2.7636	.63723	55
k5	3.1091	.56676	55
k6	2.9818	.59289	55
k7	2.9636	.63723	55
k8	3.0909	.64615	55
k9	3.1091	.59854	55
k10	2.8000	.59004	55
k11	3.1091	.56676	55
k12	3.1455	.67818	55
k13	2.7273	.73168	55
k14	2.5091	.66312	55
k15	2.6182	.62334	55
k16	2.6182	.62334	55
k17	2.8545	.65030	55
k18	3.0364	.63723	55
k19	2.2000	.73030	55
k20	3.0727	.53936	55
k21	2.6364	.61955	55
k22	3.0364	.60747	55
k23	2.2909	.65751	55
k24	2.6909	.69048	55
k25	3.2909	.53308	55
k26	3.3273	.47354	55
k27	2.9455	.59061	55
k28	3.3273	.72148	55
k29	3.0727	.57267	55
k30	2.9273	.53936	55
k31	2.6909	.60470	55

k32	2.9818	.52673	55
k33	2.8727	.57910	55
k34	2.7273	.65134	55
k35	3.1636	.66007	55
k36	3.0000	.57735	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	101.4909	71.329	.113	.837
k2	101.3455	70.230	.306	.831
k3	101.4000	67.022	.448	.827
k4	101.5091	70.551	.175	.835
k5	101.1636	68.251	.455	.827
k6	101.2909	71.395	.108	.837
k7	101.3091	68.625	.360	.830
k8	101.1818	66.818	.530	.824
k9	101.1636	69.510	.397	.832
k10	101.4727	70.032	.348	.833
k11	101.1636	69.139	.358	.830
k12	101.1273	69.335	.369	.833
k13	101.5455	68.845	.384	.832
k14	101.7636	69.184	.391	.832
k15	101.6545	69.527	.381	.832
k16	101.6545	69.045	.328	.831
k17	101.4182	72.470	-.006	.841
k18	101.2364	67.184	.502	.825
k19	102.0727	69.143	.360	.833
k20	101.2000	68.607	.440	.828
k21	101.6364	71.939	.048	.839
k22	101.2364	68.888	.355	.830
k23	101.9818	69.981	.320	.834
k24	101.5818	70.100	.195	.835
k25	100.9818	67.537	.572	.825
k26	100.9455	67.978	.593	.825
k27	101.3273	71.928	.055	.838
k28	100.9455	68.423	.326	.831
k29	101.2000	67.793	.500	.826
k30	101.3455	68.675	.432	.828

k31	101.5818	70.766	.167	.835
k32	101.2909	68.988	.408	.829
k33	101.4000	67.319	.545	.825
k34	101.5455	67.030	.504	.825
k35	101.1091	68.136	.391	.829
k36	101.2727	68.276	.443	.828

Reliability

Scale: KEPUASAAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	2.9273	.69000	55
p2	2.8727	.61024	55
p3	3.1091	.53308	55
p4	3.1636	.42004	55
p5	3.1455	.44797	55
p6	3.1455	.44797	55
p7	3.0182	.52673	55
p8	3.0545	.55838	55
p9	3.1273	.47354	55
p10	2.7273	.65134	55
p11	2.4727	.83565	55
p12	2.6727	.81773	55
p13	2.6909	.57325	55
p14	2.9818	.52673	55
p15	2.6909	.71680	55
p16	2.6727	.79476	55
p17	3.0000	.57735	55
p18	3.1818	.43423	55
p19	2.8182	.54742	55
p20	3.0182	.49031	55
p21	2.8000	.52352	55
p22	2.9636	.42876	55
p23	2.6909	.53998	55
p24	2.9455	.35581	55
p25	3.0000	.63828	55
p26	3.0182	.65237	55
p27	3.0727	.60414	55
p28	3.0727	.46566	55
p29	3.1091	.59854	55
p30	3.1455	.59061	55
p31	3.1091	.56676	55

p32	3.0364	.57618	55
p33	2.9636	.46997	55
p34	2.5273	.69000	55
p35	2.6000	.78410	55
p36	2.7818	.78625	55
p37	2.9273	.69000	55
p38	2.6545	.79857	55
p39	2.7636	.76893	55
p40	2.7818	.78625	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	110.7455	118.415	.676	.906
p2	110.8000	120.052	.644	.907
p3	110.5636	123.325	.459	.909
p4	110.5091	124.329	.484	.909
p5	110.5273	123.809	.504	.909
p6	110.5273	124.995	.384	.910
p7	110.6545	123.045	.489	.909
p8	110.6182	121.796	.562	.908
p9	110.5455	123.475	.507	.909
p10	110.9455	125.571	.309	.913
p11	111.2000	124.867	.186	.914
p12	111.0000	119.000	.525	.908
p13	110.9818	125.352	.362	.912
p14	110.6909	126.551	.187	.912
p15	110.9818	119.870	.551	.908
p16	111.0000	117.185	.652	.906
p17	110.6727	124.965	.390	.911
p18	110.4909	121.884	.727	.907
p19	110.8545	127.164	.128	.913
p20	110.6545	127.267	.138	.913
p21	110.8727	129.150	-.032	.915
p22	110.7091	125.803	.317	.911
p23	110.9818	131.463	-.219	.917
p24	110.7273	129.758	-.104	.914
p25	110.6727	118.409	.736	.906
p26	110.6545	118.008	.748	.905
p27	110.6000	120.763	.596	.908
p28	110.6000	121.467	.717	.907
p29	110.5636	119.843	.674	.907
p30	110.5273	121.513	.551	.908

p31	110.5636	123.102	.447	.909
p32	110.6364	122.458	.490	.909
p33	110.7091	125.321	.332	.911
p34	111.1455	122.682	.385	.910
p35	111.0727	121.624	.393	.910
p36	110.8909	121.395	.406	.910
p37	110.7455	119.638	.591	.907
p38	111.0182	116.611	.684	.906
p39	110.9091	116.936	.692	.906
p40	110.8909	121.395	.406	.910

LAMPIRAN D

UJI ASUMSI

D-1

UJI NORMALITAS SEBARAN

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		komitmen	kepuasaan
N		55	55
Normal Parameters ^a	Mean	80.78	92.09
	Std. Deviation	6.893	9.571
Most Extreme Differences	Absolute	.083	.121
	Positive	.083	.121
	Negative	-.057	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.618	.894
Asymp. Sig. (2-tailed)		.839	.401
a. Test distribution is Normal.			

D-2

UJI LINIERITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasaan * komitmen	55	100.0%	0	.0%	55	100.0%

Report

kepuasaan

komitm en	Mean	N	Std. Deviation
68	97.00	1	.
69	84.00	1	.
71	82.00	1	.
72	85.00	1	.
73	88.00	4	4.546
74	85.50	4	5.066
75	84.00	2	16.971
76	90.00	4	4.320
77	91.50	2	2.121
79	90.80	5	10.257
80	91.00	4	3.162
81	100.00	3	9.539
82	100.67	3	10.263
83	91.00	3	3.606
84	104.00	3	8.888
85	75.00	1	.
86	88.50	2	9.192
87	90.00	1	.
88	94.00	1	.
89	96.00	1	.
90	85.50	2	14.849
92	102.00	3	3.464
93	92.50	2	24.749
99	109.00	1	.
Total	92.02	55	9.571

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasaan * komitmen	Between Groups	(Combined)	2490.515	23	108.283	1.367	.206
		Linearity	609.284	1	609.284	7.689	.009
		Deviation from Linearity	1881.231	22	85.511	1.079	.415
	Within Groups		2456.467	31	79.241		
	Total		4946.982	54			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasaan * komitmen	.351	.123	.710	.503

D-3

UJI HIPOTESIS

Correlations

		komitmen	Kepuasan
komitmen	Pearson Correlation	1	.351**
	Sig. (2-tailed)		.009
	N	55	55
kepuasaan	Pearson Correlation	.351**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	55	55

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

LAMPIRAN E

SURAT PENELITIAN