

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI KARYAWAN DI PT. DARSUM MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

**OLEH:**

**JUNITA PRIASI**

**15.860.0371**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/7/19

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

Access From (repository.uma.ac.id)

**JUDUL SKRIPSI** : Hubungan Kepuasan Kerja dengan  
Komitmen Organisasi Karyawan Di PT.  
Darsum Medan

**NAMA** : Junita Priasi

**NPM** : 15.860.0371

**BAGIAN** : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

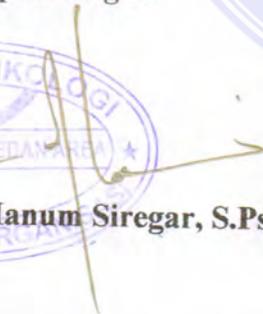
Pembimbing I

  
Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi

Pembimbing II

  
Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Kepala Bagian

  
Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Dekan

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

Tanggal Sidang Meja Hijau

17 Oktober 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  
17 Oktober 2019

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEKAN

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

DEWAN PENGUJI

Tanda Tangan

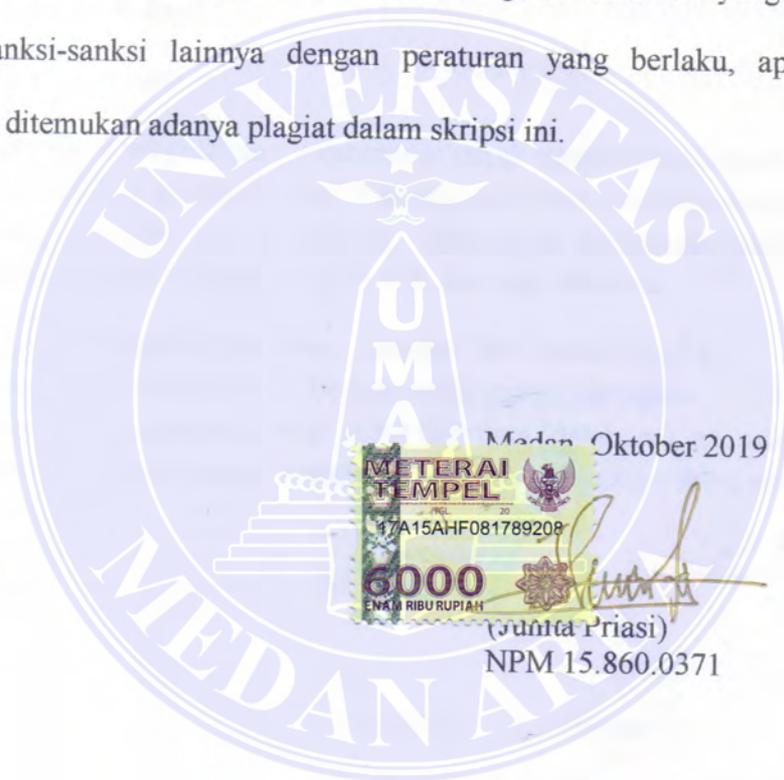
1. Hasanuddin, Ph.D
2. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
3. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi
4. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Handwritten signatures of the four members of the examination board, each written over a horizontal line.

## 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.



## HALAMAN PERNYATAAN

### PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademis Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Junita Priasi

NPM : 158600371

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan di PT. Darsum Medan.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 17 Oktober 2019

Peneliti



(Junita Priasi)

## MOTTO

BERBUATLAH UNTUK DUNIAMU SEAKAN KAMU AKAN HIDUP  
SELAMANYA DAN BERBUATLAH UNTUK AKHIRATMU SEAKAN KAMU  
AKAN MATI BESOK



PERSEMBAHAN

*Karya ini, peneliti dedikasikan untuk my lovely family*

*BAPAK*

*(Gino Edi Sukoco)*

*Dan*

*MAMAK  
(SEMATI)*

*KAKAK. ABANG & ADIK*

*Desi Framita*

*Handoko Primadona*

*Nabawi Prawijaya*

*Karena Keluarga Adalah Segalanya*

# HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI PT. DARSUM MEDAN

OLEH:

JUNITA PRIASI

15.860.0371

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi di PT. Darsum 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 karyawan produksi sebanyak 100 orang dan sampel penelitian sebanyak 100 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  $r_{xy} = 0.686$  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. Kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 47,1%. Mean empirik variabel kepuasan kerja yang diperoleh yaitu 83,60 sedangkan mean empirik variabel komitmen organisasi sebesar 90,61, lalu untuk mean hipotetik variabel kepuasan kerja sebesar 67,5 dan mean hipotetik variabel komitmen organisasi sebesar 67,5.

**Kata kunci:** kepuasan kerja; komitmen organisasi; karyawan;

# **CORRELATION WORK SATISFACTION WITH EMPLOYEE ORGANIZATION COMMITMENTS IN PT. DARSUM MEDAN**

**BY:**

**JUNITA PRIASI**

**15.860.0371**

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the relationship of job satisfaction with organizational commitment on production employees at PT. Darsum Medan. Organizational commitment is the attitude of employees to remain in the organization and be involved in efforts to achieve the mission, values and objectives of the agency, while job satisfaction is the feeling or assessment of someone's work according to the rewards they receive which arise based on a positive attitude (pleasant) or negative (unpleasant) of the individual. The population of this research is the production employees of 100 people and the study sample of 100 people taken by sampling techniques of total sampling method. This study uses two psychological scales namely job satisfaction scale and organizational commitment scale using the Likert scale model. The results of this study indicate the correlation coefficient  $r_{xy} = 0.686$  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 that there is a positive relationship between organizational commitment and job satisfaction can be accepted. The value of the positive correlation coefficient indicates that the direction of the relationship between the two variables is positive. Job satisfaction provides an effective contribution of 47.1%. The empirical mean of job satisfaction variable obtained is 83.60 while the empirical mean of organizational commitment variable is 90.61, then for the hypothetical mean the job satisfaction variable is 67.5 and the hypothetical mean variable is organizational commitment 67.5.

Keywords: job satisfaction; organizational commitment; employee;

## 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 Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Di PT. Darsum Medan”.

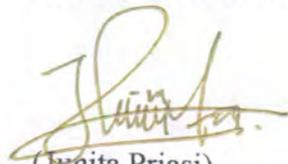
Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

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 Nini Sri Wahyuni, S.Psi, 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 dan selaku ketua jurusan

Psikologi Industri dan Organisasi yang selalu berbaik hati menghadapi peneliti

7. Bapak Hasanuddin, Ph. D selaku ketua sidang yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.
8. Bapak Syahrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris sidang 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.
11. Teman yang telah membantu “ Endi Utama Lubis, Mira Lase, Shella, Tanti Hasibuan, Fazriana, Ani, Ika Putry, Dhany, Astry, Putri, Hardiansyah dan Danial ” yang menjadi rekan belajar yang baik.
12. Semua pihak yang telah membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu.

Medan, Oktober 2019



(Junita Priasi)  
NPM 15.860.0371

## DAFTAR ISI

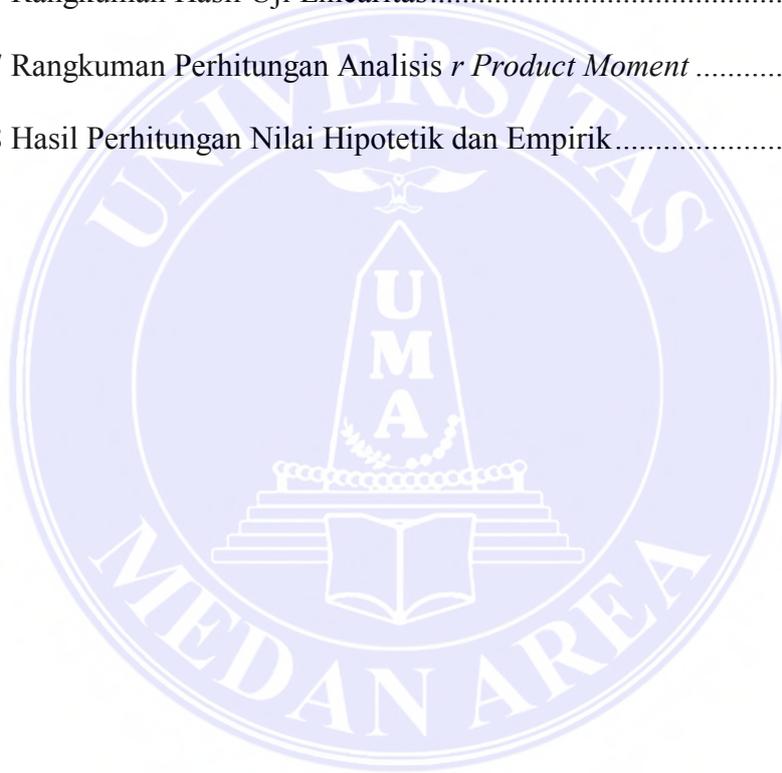
HALAMAN PERSETUJUAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II. KAJIAN TEORI .....	14
A. Karyawan .....	14
1. Pengertian Karyawan .....	14
2. Fungsi & Peran Karyawan.....	14

B. Komitmen Organisasi .....	15
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	15
2. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi .....	19
3. Aspek komitmen organisasi .....	20
4. Ciri-ciri Komitmen organisasi .....	23
5. Perilaku Membangun Komitmen .....	24
6. Dampak Komitmen Organisasi .....	26
C. Kepuasan Kerja .....	26
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	26
2. Faktor kepuasan kerja .....	28
3. Aspek Kepuasan Kerja .....	32
4. Ciri-ciri Kepuasan Kerja .....	33
5. Teori Kepuasan kerja .....	33
6. Dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja .....	35
D. Hubungan Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi .....	37
E. Kerangka Konseptual .....	40
F. Hipotesis .....	40
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>41</b>
A. Tipe Penelitian .....	41
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	41
C. Definisi Oprasional .....	41
D. Subjek Penelitian .....	42
E. Teknik Pengambilan Sampel .....	42
F. Teknik Pengumpulan Data .....	43

G. Validitas dan Reliabilitas .....	45
H. Metode Analisis Data.....	47
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	48
B. Persiapan Penelitian .....	49
C. Pelaksanaan Penelitian.....	52
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	56
E. Pembahasan.....	60
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
A. Simpulan.....	64
B. Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

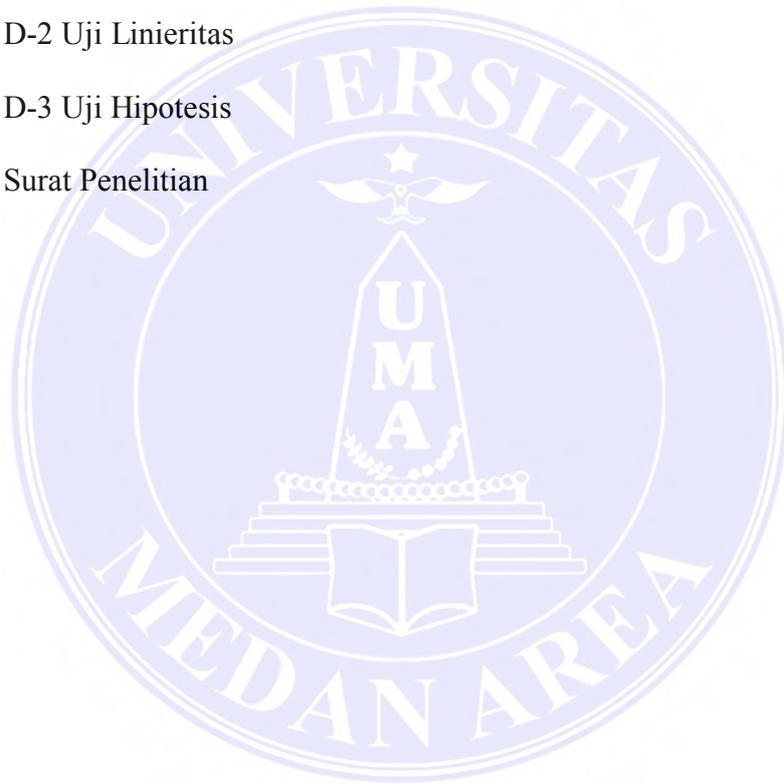
Tabel 1 Distribusi Penyebaran Skala Kepuasan kerja sebelum diuji .....	51
Tabel 2 Distribusi Penyebaran Skala Komitmen organisasi sebelum diuji .....	52
Tabel 3 Distribusi Penyebaran Skala Kepuasan kerja setelah diuji .....	54
Tabel 4 Distribusi Penyebaran Skala Komitmen organisasi setelah diuji.....	55
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	56
Tabel 6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	57
Tabel 7 Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i> .....	58
Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai Hipotetik dan Empirik.....	60



## 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

Strategi manajemen bagi suatu organisasi merupakan suatu rencana berskala besar yang berorientasi jangkauan masa depan yang ditetapkan secara efektif dan efisien sehingga memungkinkan organisasi berinteraksi dengan lingkungannya dalam kondisi persaingan yang kesemuanya diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang bersangkutan.

Banyaknya sasaran organisasi, membuat para pihak perusahaan berusaha untuk mencari target yang sesuai dengan pasar dan mengandalkan karyawan yang membantu proses pengerjaan. Sebagai contoh, perusahaan yang bergerak dibidang kelapa sawit tentu harus memiliki karyawan bagian produksi yang baik agar memberikan hasil kerja yang optimal. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kelapa sawit adalah PT. Darsum. PT. Darsum memiliki kantor pusat di Medan, dan areal lahan berada di Langkat. Untuk memperoleh hasil produksi pihak perusahaan mengandalkan sumber daya manusia (SDM) mereka untuk proses pengolahan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset yang sangat berharga dalam suatu organisasi yang bersifat formal maupun nonformal, baik dalam organisasi yang menghasilkan *profit* maupun *nonprofit*, karena dengan adanya SDM sebagai fondasi semua organisasi dapat berjalan. Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan paling penting, karena melalui sumber daya manusia dapat menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan (Rivai &

Sagala, 2011). Hal inilah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai investasi penting bagi banyak perusahaan atau organisasi. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada.

Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah perusahaan. Organisasi perlu mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, dengan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada penurunan kualitas dan keinginan karyawan untuk mau terikat dengan perusahaan.

Dewasa ini pemuas kebutuhan manusia semakin meningkat dan beragam. Dengan adanya kondisi seperti ini akan melahirkan persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis, dan menyebabkan dunia usaha menjadi sangat kompetitif, iklim bisnis yang selalu berubah dan tidak pasti. Hal tersebut menuntut upaya dan strategi perusahaan yang tepat agar kelangsungan hidup perusahaan tetap terjamin. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan (Kasmir, 2016).

Apabila kualitas SDM yang dimiliki perusahaan sudah baik dan mampu mengerjakan tugas perusahaan dengan baik, harapan dari perusahaan adalah menjadikan karyawan tersebut komitmen dengan perusahaan. Komitmen karyawan dengan perusahaan menjadi hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan, sebab dengan adanya komitmen perusahaan menjadi yakin bahwa karyawan yang dimiliki adalah orang yang bersedia untuk bekerja dan loyal dengan perusahaan.

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

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

Komitmen sangat dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan, yang membuat para pekerja 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. 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.

Hal ini yang dinamakan komitmen organisasi. Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk

mengevaluasi kekuatan para pekerja untuk bertahan pada suatu perusahaan. Membuat pekerja agar memiliki komitmen yang tinggi adalah sangat penting, sebab kelangsungan perusahaan/organisasi ada di tangan pekerjanya (Munandar, 2001). Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan 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.

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 perusahaan akan membawa dampak positif bagi organisasi dan perusahaannya.

Berdasarkan pengertian komitmen organisasi diatas, diketahui bahwa komitmen anggota organisasi dibutuhkan untuk kelangsungan hidup organisasi. Rendahnya komitmen memberikan kerugian tidak hanya kepada organisasi, tetapi juga kerugian kepada diri individu karna akan menimbulkan masalah dalam bekerja. Setiap anggota melakukan komitmen organisasi agar memiliki keterikatan dengan tempatnya bekerja, sebab saat seseorang sudah rela untuk berkorban dengan tempat organisasinya akan memunculkan ikatan yang baik antara pekerja dengan perusahaan dan juga membuat pekerja akan terus memberikan hasil kerja terbaiknya untuk perusahaan.

Karyawan diharapkan berkomitmen dengan organisasinya dengan tujuan agar perusahaan tidak kehilangan pekerja yang membantu segala proses kehidupan organisasi. Dengan komitmen yang dimiliki karyawan, perusahaan semakin yakin bahwa pekerja yang dimiliki merasa terikat dengan perusahaan. Ada beberapa perilaku untuk membentuk komitmen karyawan yaitu bisa dengan membangun keterikatan pada visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang mengikat, menangani keluhan karyawan dengan baik dan menjalin komunikasi atau interaksi dua arah antara pihak perusahaan dengan karyawan dapat menjadi bentuk-bentuk perilaku yang membangun komitmen organisasi.

Namun tidak semua karyawan mampu untuk berkomitmen dengan perusahaan, terkadang meskipun telah diberi stimulus masih saja pekerja tidak mampu untuk berkomitmen. Rendahnya komitmen anggota terhadap organisasinya antara lain disebabkan oleh kurang mampunya organisasi tersebut dalam memperhatikan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pekerjanya.

Pihak organisasi atau perusahaan mengharapkan adanya suatu komitmen yang tinggi dari karyawannya, oleh karena sebuah perusahaan akan menjadi berkembang apabila memiliki pegawai dengan komitmen yang tinggi terhadap instansi (Rifani, dalam Wening, 2005). Untuk menumbuhkan sikap komitmen dengan organisasi/perusahaan tidak bisa terbentuk begitu saja, harus ada upaya dari perusahaan untuk membentuk komitmen tersebut, salah satunya dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Stum (dalam Adolfina, 2016) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah

organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Salah satu faktor yang menjadi perhatian adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja diperlukan guna pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia demi mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja yang ada dalam organisasi atau perusahaan digunakan 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 pekerja kearah yang lebih baik, hal ini disebabkan karena pekerja telah mencapai kepuasan psikologis yang memunculkan sikap positif dari pekerja. “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.

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

Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi atau perusahaan, yang diakibatkan oleh keadaan yang pekerja rasakan dari

lingkungannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja.

Dengan diberikannya perhatian terhadap kepuasan kerja, yang diharapkan oleh perusahaan adalah pekerja dapat nyaman bekerja dengan perusahaan. Pihak perusahaan juga sudah memberikan beberapa keterampilan kepada pekerja produksi untuk soal pemanenan, seperti cara pemupukan, pengendalian gulma, pengendalian hama penyakit, pemeliharaan jalan dan panen yang baik. Semua keterampilan tersebut diberikan kepada pekerja produksi agar dalam proses panen tidak ditemui kesalahan seperti dalam proses menentukan kriteria buah yang sudah matang dan siap panen.

Kriteria matang panen yaitu indikator buah sawit yang layak untuk dipanen secara tepat. Buah layak panen menurut perusahaan ialah terdapat satu buah lepas per tandan buah segar (TBS). Pemetongan buah mentah akan merugikan perusahaan sebab minyak yang dihasilkan sedikit dan dapat menyerap minyak yang sudah diolah sehingga meningkatkan losses minyak di pabrik, sementara itu juga menyebabkan pokok sawit mengalami cekaman akibat buah dipanen sebelum waktunya. Penerapan satu buah lepas per tandan sebagai kriteria matang panen ditujukan untuk menjaga rotasi panen tetap normal.

Berdasarkan penjelasan mengenai gambaran komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan, fenomena yang terlihat dari hasil observasi dan wawancara adalah pekerja kurang merasakan adanya kepuasan didalam bekerja sehingga mereka melakukan perilaku yang tidak menunjukkan rasa semangat dalam bekerja seperti tidak masuk kantor tepat waktu, sering terjadi absensi, dan

kurang disiplin dalam bekerja, hal itu dikarenakan pekerja merasa pendapatan mereka kurang mencukupi kebutuhan, ditambah lagi komunikasi antar pekerja yang tidak berjalan dengan baik. Jaminan akan keselamatan kerja karyawan yang tidak sesuai, seperti tidak adanya perlengkapan yang memadai sehingga dalam bekerja, terkadang karyawan melakukannya sesuka hati dan sembarangan. Motivasi kerja karyawan juga menurun, mereka tidak mengikuti aturan kantor dengan baik seperti dalam pembagian anjak sawit mereka lakukan secara individu dan beberapa karyawan ada yang bolos kerja. Sebagian karyawan ada yang mencoba untuk mencari kerja sampingan lain dan ada juga sebagian yang tetap bertahan untuk bekerja karna pertimbangan lain seperti susah mencari pekerjaan pada saat sekarang ini.

Sebagaimana yang terlihat di PT. Darsum, para pekerja produksi tidak melakukan tindakan tanggungjawab terhadap pekerjaan mereka, melakukan tugasnya dengan tidak hati-hati, kurangnya disiplin karyawan, menurunnya kualitas pekerja, karyawan kurang menunjukkan sikap atau komitmen terhadap pekerjaannya (seperti tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan, tidak masuk kerja tanpa izin, dan pelanggaran absensi lainnya) menjadi alasan menurunnya komitmen organisasi karyawan.

Penjelasan diatas, menjelaskan bagaimana bentuk perilaku karyawan PT. Darsum yang menunjukkan kurangnya komitmen organisasi mereka terhadap perusahaan, namun tidak selalu perilaku rendahnya komitmen organisasi saja yang ditunjukkan, masih ada beberapa karyawan yang menunjukkan sikap komitmennya dengan perusahaan, seperti mampu untuk disiplin, tidak melakukan

absensi yang berlebihan kecuali untuk hal-hal yang sangat penting, tetap loyal dengan perusahaan dan rajin untuk datang ke kantor.

Untuk menanggulangi hal tersebut, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan segala hal yang menjadi perhatian para karyawan untuk menumbuhkan sebuah komitmen yang mengantar pekerja pada sebuah kepuasan kerja. Pihak perusahaan sudah menyediakan beberapa kebutuhan untuk para pekerjanya, seperti memberikan gaji dan menyiapkan THR (tunjangan hari raya) bagi para pekerja saat memasuki lebaran ataupun hari natal.

Sejalan dengan hasil observasi diatas, peneliti melakukan wawancara dengan salah seorang pekerja sbb:

*soal bagaimana perilaku kami dengan perusahaan ya kalau saya rasa dari diri saya sendiri, masih kurang sepenuh hati ya dek kerjanya, terkadang saya masih mau mencoba mencari kerjaan sampingan lain untuk memenuhi kebutuhan hidup. Banyak hal-hal yang tidak saya dapatkan dikantor. soal pembagian ancah sawit, gaji, keselamatan kerja dll menjadi bahan pertimbangan mau lanjut apa enggak sama perusahaan. Soal keselamatan kerja itu kan dek, perusahaan kurang memberikan kami persediaan keselamatan kerja, dodos sawit itu kan cukup beresiko dek, kalau misal enggak hati-hati, seandainya ketimpa janjangan sawit atau apalah resiko dilapangan, itu kan bahaya juga".(wawancara 22 April 2019)*

Selain mengenai bagaimana gambaran komitmen organisasi karyawan seperti yang tertulis diatas, gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan juga menjadi permasalahan, terlihat dalam wawancara berikut:

*"saya belum merasa menemukan kepuasan dalam bekerja sebenarnya dek, masih banyak hal-hal yang saya rasa tidak sesuai, apa yang saya kerjakan dengan apa yang saya terima. Tapi ya kembali lagi, namanya sekarang cari kerja itu susah, ya tahan-tahan lah dek. (wawancara, 22 April 2019)*

Kedua wawancara tersebut, sudah dapat menggambarkan bagaimana hubungan kedua variable yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan

di PT. Darsum. Untuk lebih jelas digambarkan pada wawancara selanjutnya dengan salah seorang karyawan sebagai berikut:

*Kalau untuk perilaku terhadap perusahaan yang memang kami rasa belum sempurna itu ya terkadang soal kedisiplinan dek, masih suka absen kerja, karna ya gimana ya, kami itu sebenarnya mau kerja, cuma memang kurang mencukupi aja. Jadi ada rasa males-malesannya. Udah gitu kan pekerja yang baru masuk sama yang udah lama beda, nah itu gajinya kami rasa jauh kali bedanya, yang baru masuk dapat gaji sekitar 1,5jt udah gitu kadang kalau hari libur tetep kerja. Ada juga sih beberapa berita yang saya denger karyawan yang keluar atau berhenti tanpa kejelasan, ya keluar-keluar gitu aja, terkadang hubungan sama sesama pekerja juga ada gak nyambung-nyambungnya, udah gitu kan enggak setiap hari mandor turun kelapangan buat ngecek, jadi kadang ada pekerja yang ancaknya gak siap, gak dimarah terkesan kurang pengawasan. Tapi ya memang sekarang mencari kerja itu susah, jadi ya kami tetap melakukan pekerjaan ini untuk menyambung hidup, meskipun tidak maksimal atau sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan. (wawancara 15 Mei 2019)*

Hasil wawancara yang peneliti lakukan, banyak pekerja yang merasa pembagian ancah sawit yang tidak sesuai, sehingga ada sebagian karyawan yang menggunakan jasa tenaga orang lain untuk melakukan tugas mereka, atau istilah lapangan itu “nyerep” dengan melakukan pembagian hasil atau dibayar upah. Namun ada beberapa juga karyawan yang merasa senang dan baik-baik saja tanpa keluhan dalam bekerja, sehingga nyaman dan terima saja dengan kebijakan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan di PT. Darsum Medan”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, diketahui bahwa 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

Salah satu faktor yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerja dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional pekerja yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pekerja dengan perusahaan.

Berdasarkan fenomena dilapangan, para pekerja belum sepenuhnya melakukan komitmen dengan organisasi/perusahaan tempat mereka bekerja, sebab masih ditemui para pekerja yang merasa belum menemukan kepuasan dalam kerjanya sehingga dilakukannya perilaku yang tidak mencerminkan sebuah komitmen. Seperti kurangnya disiplin karyawan dalam melakukan tugas, absensi yang masih sering terjadi, dan pekerja yang masih mencari-cari pekerjaan sampingan lain agar mampu memenuhi kebutuhan. Mereka bekerja di organisasi tidak dengan rasa komitmen yang tinggi.

Bila dilihat secara umum, tampak kepuasan kerja yang kurang maksimal dirasakan oleh karyawan, hal ini yang diperkirakan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan dengan perusahaan.

### **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, seperti aspek psikologis karyawan, aspek fisik, aspek finansial dan aspek sosialnya.

Komitmen organisasi adalah perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada individu sebelum atau sesudah masuk. Diharapkan pekerja dapat menimbulkan rasa kedekatan dengan tempatnya bekerja, sehingga timbul keinginan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut dan mau berkorban serta peduli dengan organisasi. Hal-hal yang meliputi bagaimana komitmen afektif karyawan, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan masalah yaitu mengenai hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan di PT. Darsum Medan dengan menggunakan sampel sebanyak 100 orang karyawan

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan di PT. Darsum Medan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan di PT. Darsum Medan.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan atau informasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi pada khususnya. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan khasanah keilmuan dibidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Perusahaan/Organisasi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi agar pihak perusahaan dapat memfasilitasi para pekerja sebagaimana mestinya agar pekerja tetap menjaga komitmen dengan perusahaan.

#### **b. Bagi Pegawai**

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

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Karyawan**

##### **1. Pengertian Karyawan**

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Hasibuan (2009) mengatakan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

##### **2. Fungsi dan Peran Karyawan**

Menurut Soedarjadi (2009). Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya:

- a) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b) Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi
- c) Kelangsungan perusahaan.

- d) Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- e) Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya.

## **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 pekerja merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pekerja pada organisasi/perusahaan. 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 pekerja terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi.

Dalam dunia kerja komitmen pekerja 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 pekerja 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 (2006), 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.

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 (2006) 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 bisa berbagi dan berkorban bagi perusahaan dan bersedia menetap untuk waktu yang lama dalam organisasi/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

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.

## 2. 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 faktor, Allen & Meyer (dalam Hidayat, Muchtar. 2010) mengidentifikasi ada tiga factor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Karakteristik Pribadi Individu, karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.
2. Karakteristik Organisasi, yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu: struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.
3. Pengalaman kerja, sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

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.

### 3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Meyer dkk, (dalam Sianipar dan Haryanti, 2014) 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 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 Sianipar dan Haryanti, 2014) 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 Sianipar dan Haryanti, 2014).

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. Digambarkan 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.

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 Kondalkar 2007) 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, 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.

#### 4. 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 (dalam Kondalkar, 2007) 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.

### **5. Perilaku Untuk Membangun Komitmen Organisasi**

Gary Dessler (dalam Sopiha, 2008) merangkum 10 cara yang dapat digunakan untuk membangun komitmen dalam organisasi, yaitu:

1. *Make it Charismatic*: jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku dan bertindak.
2. *Build the tradition*: segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

3. *Have comprehensive grievance procedudes*: bila ada keluhan atau complain dari pihak luar ataupun internal organisasi, maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh
4. *Provide extensive two-way communication* : jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
5. *Create a sense of community* : jadikan semua unsure dalam organisasi sebagai suatu komunitas dimana didalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama, berbagi dan lainnya
6. *Build value-based homogeneity* : membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, minat, motivasi, kinerja tanpa ada diskriminasi
7. *Share and share a-like* : sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll
8. *Emphasize brainraising, cross-utilization, and teamwork* : Organisasi sebagai suatu komuniti harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi.
9. *Get together*: Adakah acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa saling terjalin. Misalnya, sekali—kali produksi dihentikan, dan semua karyawan terlibat dalam even rekreasi bersama keluarga, pertandingan olahraga, seni, dll

10. *Support Employee development* : hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang.

## 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 (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.

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 memperoleh perubahan status.

Menurut Kreitner dan Kinicki (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. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja**

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar (2008) antara lain:

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

#### **5. Teori-teori Kepuasan Kerja**

Menurut Wekley dan Yulk (dalam Sopiah, 2008) 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”.

## 6. 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. Sejauh 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.

**D. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi**

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (As'ad,1995). Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap pekerja 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. Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki akan berpengaruh terhadap komitmen pekerja pada organisasinya. Komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu (Greenberg & Baron, 1997). Komitmen pekerja pada organisasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang berjalan dimana para pekerja dapat mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi selain kesuksesan dan prestasi kerja yang tinggi. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, yang

dimaksudkan dengan komitmen pekerja pada organisasinya adalah keinginan pekerja untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

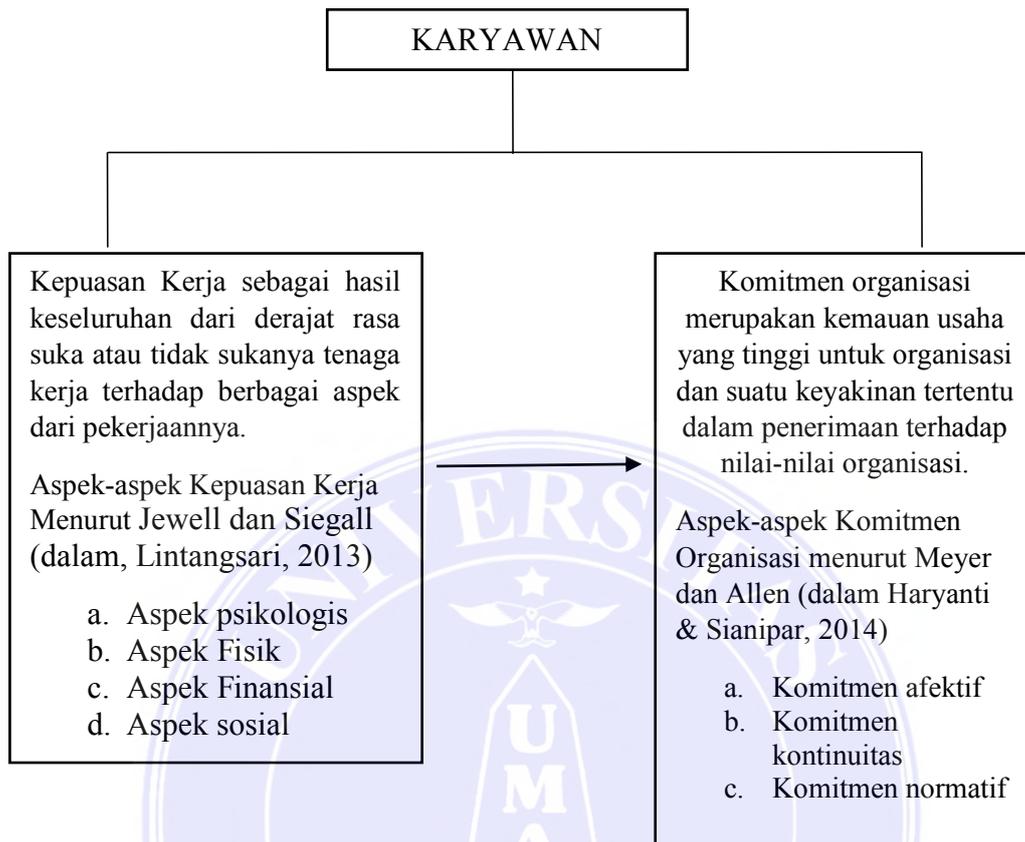
Stum (dalam Adolfina, 2016) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu budaya keterbukaan, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan , penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah 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, 2005).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ginanjar dan Riyanti (2015) dengan judul Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada pekerja lepas biro konsultan. Terdapat beberapa item yang tereliminasi pada kuesioner MSQ dan kuesioner OCQ. Item-item yang tereliminasi pada kuesioner MSQ otomatis tidak dapat mengukur beberapa aspek kepuasan kerja yang

dikemukakan oleh Dawis, Weiss, Lofquist, dan England (1967). Aspek-aspek tersebut adalah aktivitas dalam pekerjaan, kekuasaan, kebijakan perusahaan dan praktiknya, kreativitas, dan rekan kerja. Begitu pula dengan kuesioner OCQ, item-item pada komitmen kontinuitas banyak yang tereliminasi sehingga komitmen kontinuitas tidak dapat terukur dengan baik. Item-item pada komitmen afektif dan komitmen normatif pun ada yang tereliminasi, sehingga proporsi item untuk mengukur komitmen afektif dan komitmen normatif jadi tidak seimbang, 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.

### E. Kerangka Konseptual



### F. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan berbagai pendapat para tokoh di atas, maka dapat dibuat sebuah hipotesis bahwa ada hubungan positif bahwa: “ada hubungan 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 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 : Kepuasan Kerja (X)
2. Variabel Terikat : Komitmen Organisasi (Y)

### 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. Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Jewell dan Siegall (dalam Lintang Sari, 2015) terdiri dari 4 aspek yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, aspek finansial.

#### 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. Aspek-aspek komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen (dalam Haryanti & Sianipar, 2014) yaitu: (a) komitmen afektif (b) komitmen kontinuitas (c) komitmen normatif

#### **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, 2008). Sedangkan menurut Azwar (2007) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah Karyawan di PT. Darsum Medan yang berjumlah 100 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2008) 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 Karyawan di PT. Darsum Medan yang berjumlah 100 orang.

#### **E. Teknik Pengambilan Sampel**

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang. Penelitian ini menggunakan teknik total *sampling*. Menurut Sugiyono (2008), total *sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## F. 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 (2008) 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 kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Menurut Azwar (2008), 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 kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi yaitu:

## 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 *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

## 2. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala psikologis, Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala psikologis menurut Jewell dan Siegall (dalam Lintang Sari, 2015) 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 *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat

Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

### **G. 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, 2007). 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, 2007).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai pengertian ketetapan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar,

2008). 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 sejauh mamna hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, kejegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya (Azwar, 2007) 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:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t} \right\}$$

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

## H. 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 lineritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat

Semua data penelitian, mulai dari uji coba skala sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer berprogram SPSS 21 (*Statistical Package for the social Sciences*) for windows.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pihak-pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,686$ ;  $p < 0,05$ . Ini berarti bahwa 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. Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi.
2. Faktor kepuasan kerja ini membentuk atau mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 47,1%. Komitmen organisasi karyawan berada pada kategori tinggi yang dikarenakan karyawan sudah merasa terikat dengan organisasi sebab sudah bekerja cukup lama, dan juga sulitnya mencari pekerjaan lain sehingga rasa 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.

3. Subjek penelitian ini, yakni Karyawan produksi di PT. Darsum Medan yang dinyatakan memiliki kepuasan kerja yang baik, sebab nilai rata-rata empirik dari variabel kepuasan kerja yang diperoleh, yakni 83,60 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 67,5 melebihi bilangan SD atau SB yang besarnya 9,077. Dan rata-rata empirik dari variabel komitmen organisasi yang diperoleh, yakni 90,61 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 67,5 dan melebihi dari bilangan SD atau SB sebesar 9,630

## B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta simpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan peneliti adalah sebagai berikut:

### a. Subjek Penelitian

Disarankan kepada karyawan untuk tetap menjaga dan terus memperbaiki komitmennya terhadap organisasi terutama sikapnya terhadap kerja serta minat dan keterampilan dalam bekerja dengan selalu bersikap loyal terhadap organisasi sehingga memperoleh hasil yang maksimal dalam bekerja seperti mendapat kenaikan gaji, penambahan tunjangan, atau bahkan mendapatkan promosi/kenaikan jabatan.

b. Pihak Perusahaan/organisasi

Disarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan sebab akan berdampak pada komitmen organisasi karyawan, apabila kepuasan kerja sudah diperhatikan maka komitmen organisasi juga akan meningkat dan bertahan dan akan tercipta hubungan yang positif dan timbal balik antara pihak karyawan dengan pihak perusahaan seperti karyawan akan menjadi semakin giat dalam bekerja dan mempercepat proses produksi pada organisasi.

c. Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mencari faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi terjadinya atau timbulnya komitmen organisasi dalam diri karyawan seperti faktor ciri pribadi kerja, ciri pekerjaan, pengalaman kerja, budaya organisasi, kesempatan personal, arah organisasi dan penghargaan, menimbulkan keinginan untuk tetap terus bertahan di perusahaan sebab sudah mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina. (2014). *Analisis Keterikatan Antara Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu*. Universitas Sam Ratulangi. Manado
- Azwar, S. (2007). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Edisi ke-2*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Azwar, S. (2008). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Ginanjari. (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
- Habe (2012). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan di Toko Buku Fajar Agung di Bandar Lampung*. Jurnal MK. Vol 10. No. 2. Bandar Lampung
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan. S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 16*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 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, Handoyo. (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
- Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta
- 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. (2001) *.Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress).
- Munandar, (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press. Jakarta
- Morgan, R.M. and Hunt, S.D. (1994), "The commitment-trust theory of relationship marketing", *Journal of Marketing*, Vol. 58 No. 3, pp. 20-38.
- 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 Tantalur
- Putra dan Wibawa. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali*. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali
- Priyatama, Yusuf & Lintang Sari. (2013). *Hubungan Antara Employee Satisfaction dan Budaya Organisasi dengan Employee Engagement Pada Karyawan Tetap PT. BDP Cabang Utama Semarang*. Vol. 2. No. 2 Fakultas Psikologi & Kedokteran. Universitas Sebelas Maret.
- Priyono & Marnis. (2008). *Buku Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo
- Rivai, Veithzaldan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Robbins (2006). *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

Sunarto. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.

Sutrisno, Edi. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta

Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset: 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

Wexley & Yukl (dalam 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

# LAMPIRAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/7/19

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))

# LAMPIRAN A

## SKALA PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/7/19

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))

## ANGKET

### **Identitas Responden:**

Nama:

Lama bekerja:

Hari/tanggal:

### **Petunjuk :**

Angket ini berisi 64 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

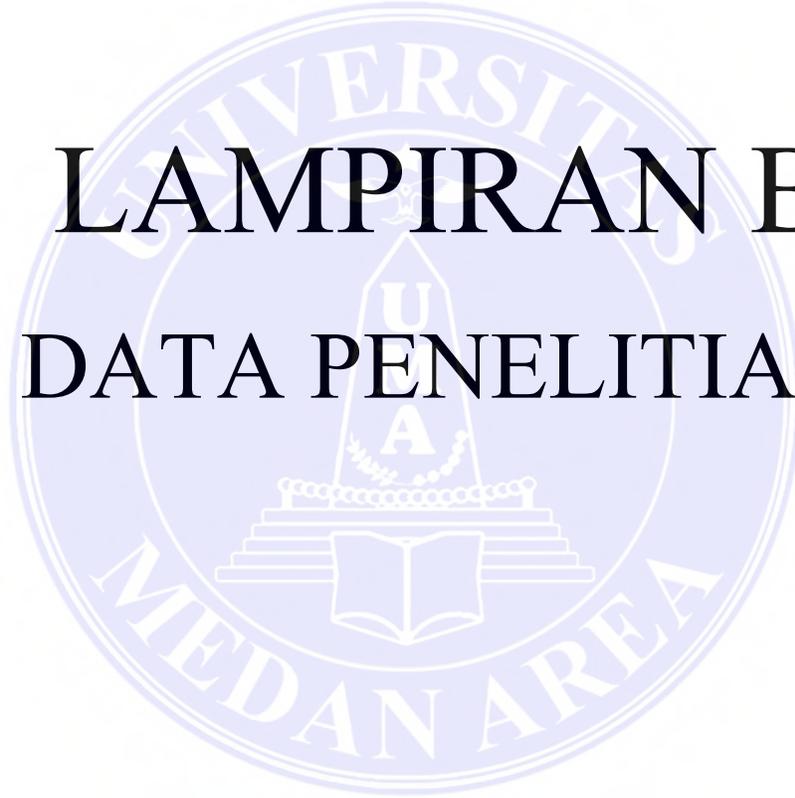
NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya senang berlama-lama bekerja dilapangan				
2.	Bekerja di alam terbuka membuat saya nyaman				
3.	Saya tidak sepenuhnya melakukan pekerjaan				
4.	Saya selalu ingin cepat pulang ketika sedang bekerja				
5.	saya tidak nyaman bekerja ditempat yang terbuka				
6.	Saya mencintai pekerjaan saya				
7.	Saya tertarik bekerja ditempat yang terbuka				
8.	Saya tidak bisa menyatu dengan pekerjaan ini				
9.	Menurut saya penanaman sawit dilahan sangat rapi				
10.	Keadaan dilapangan sangat menyenangkan				
11.	Pekerjaan yang salah lakukan membebani saya				
12.	Saya tidak menyukai pekerjaan ini				
13.	Area penanaman sawit dilahan ini sangat berantakan				
14.	Keadaan dilapangan sangat membosankan				
15.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak membebani saya				
16.	Saya menyukai pekerjaan ini				
17.	Pekerjaan yang dilakukan tidak berdampak dalam kesehatan				
18.	Pekerjaan yang dilakukan berdampak pada kesehatan				
19.	Atasan saya sangat peduli dengan bawahan				

20.	Atasan saya selalu memotivasi karyawan				
21.	Rekan kerja saya sangat membosankan				
22.	Rekan saya tidak mau membantu				
23.	Atasan saya acuh tak acuh dengan bawahan				
24.	Atasan saya bersikap arogan				
25.	Rekan kerja saya sangat menyenangkan				
26.	Rekan kerja saya saling membantu				
27.	Bekerja diperusahaan ini saya mendapat tunjangan hidup				
28.	Perusahaan memberikan gaji yang menjanjikan				
29.	Kesempatan naik golongan tidak adil				
30.	Bekerja diperusahaan ini saya tidak mendapat tunjangan apa-apa				
31.	Perusahaan memberikan gaji yang tidak sebanding				
32.	Kesempatan naik golongan sangat adil				

## ANGKET

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 perusahaan ini				
3.	Saya berniat untuk keluar dari pekerjaan ini suatu saat nanti.				
4.	Saya bekerja tidak sepenuh hati di perusahaan ini				
5.	Tidak peduli dengan masalah yang ada di tempat kerja, karena itu bukan masalah saya.				
6.	Saya tidak memiliki rasa ketertarikan emosional dengan perusahaan ini				
7.	Saya sangat senang menghabiskan waktu ditempat kerja				
8.	Saya bersedia untuk bekerja secara maksimal demi perusahaan				
9.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga besar di tempat kerja ini.				
10.	Saya merasa bangga dengan hasil yang dicapai di tempat kerja ini				
11.	Sangat mudah bagi saya untuk meninggalkan tempat kerja ini.				
12.	Tidak ada yang berubah dalam hidup saya, sekalipun saya meninggalkan tempat kerja ini				
13.	Tidak merasakan adanya ikatan kekeluargaan di tempat kerja ini.				
14.	Saya merasa biasa saja dengan segala hasil kerja saya ditempat kerja ini				
15.	Saya sangat sulit meninggalkan pekerjaan ini				
16.	Kehidupan saya akan terganggu jika saya				

	meninggalkan tempat kerja ini				
17.	Saya sudah nyaman berada di tempat kerja ini				
18.	Saya akan meninggalkan tempat kerja ini, jika keuntungan lebih besar				
19.	Gaji yang saya dapat, tidak mencukupi				
20.	Jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik, saya akan menerimanya				
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 berusaha untuk menjaga nama baik perusahaan.				
24.	Saya akan menjaga nama baik perusahaan				
25.	Saya merasa sulit untuk menerima aturan-aturan yang ada di tempat kerja.				
26.	Saya tidak memiliki rasa percaya dengan perusahaan ini				
27.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk setia dengan tempat kerja ini.				
28.	Saya akan merusak nama baik perusahaan				
29.	Saya patuh dalam menerima aturan yang ada di tempat kerja ini.				
30.	Saya yakin untuk selalu percaya pada perusahaan				
31.	Saya tetap bekerja disini karna kesetiaan saya pada perusahaan				
32.	Saya terpaksa bekerja disini				



# LAMPIRAN B

# DATA PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/7/19

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))

data komitmen

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2
1	2	2	3	1	4	3	1	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3
2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
7	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
9	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3
10	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
11	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	1	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
14	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
15	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
17	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	4	3	2	3	3	3	3	2	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
23	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3
26	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
27	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
28	3	3	3	3	4	4	1	1	4	4	1	3	4	4	1	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3



60	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
61	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
62	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
63	3	3	3	3	1	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
64	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
65	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
66	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
67	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
68	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	4	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
70	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	2	2	3	1	4	3	1	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3
72	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
74	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
75	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
76	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
77	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
79	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3
80	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
81	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
82	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
83	3	3	3	3	1	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
84	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
85	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
86	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
87	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
88	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	4	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	4	3	2	3	3	3	3	2	3	
90	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3



data kepuasan

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	2	2	3	1	4	3	1	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3		
2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4		
6	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
7	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
9	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	
10	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	
11	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	3	3	3	1	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	
14	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
15	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
17	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3		
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	4	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	
23	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3		
26	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3		
27	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3		



59	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3		
60	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	
61	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4		
62	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
63	3	3	3	3	1	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	
64	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
65	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
66	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
67	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	
68	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
69	4	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
70	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
72	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
73	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
75	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
76	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
77	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	
78	3	3	3	3	4	4	1	1	4	4	1	3	4	4	1	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
79	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
80	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
82	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
83	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
84	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
85	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	
86	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
88	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
89	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)





LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/7/19

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))

## Reliability

### Scale: Skala Kepuasan Kerja

#### Case Processing Summary

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

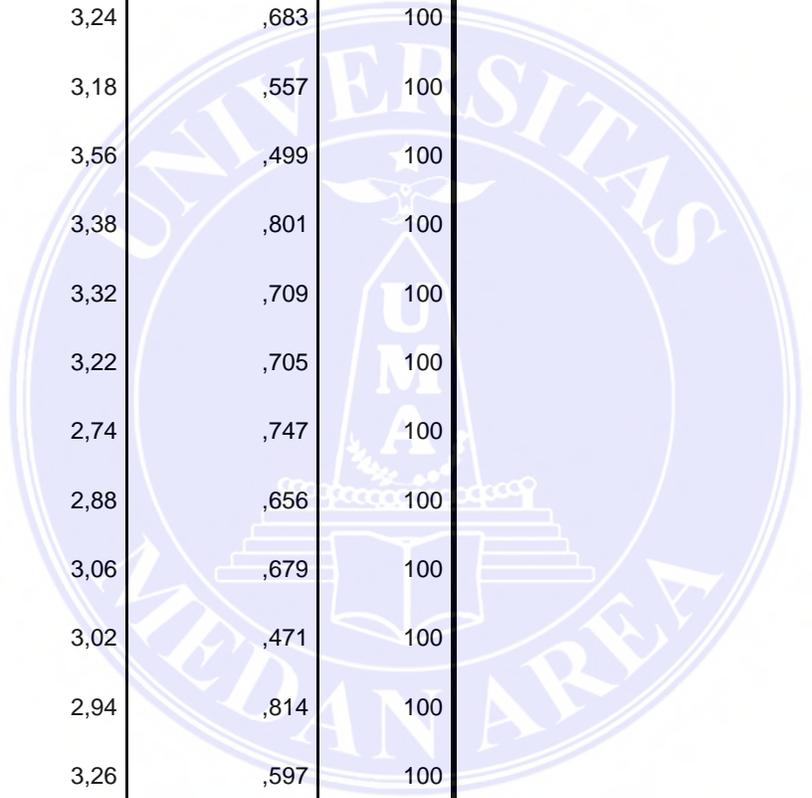
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	32

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	3,62	,565	100
K2	3,46	,540	100
K3	3,40	,603	100
K4	3,30	,674	100
K5	3,20	,725	100



K6	3,50	,541	100
K7	3,22	,786	100
K8	3,30	,759	100
K9	3,48	,611	100
K10	3,32	,548	100
K11	3,04	,665	100
K12	3,24	,683	100
K13	3,18	,557	100
K14	3,56	,499	100
K15	3,38	,801	100
K16	3,32	,709	100
K17	3,22	,705	100
K18	2,74	,747	100
K19	2,88	,656	100
K20	3,06	,679	100
K21	3,02	,471	100
K22	2,94	,814	100
K23	3,26	,597	100
K24	3,20	,696	100
K25	3,26	,630	100
K26	3,24	,515	100
K27	3,28	,451	100
K28	3,34	,517	100

K29	3,14	,532	100
K30	3,28	,533	100
K31	3,20	,569	100
K32	3,34	,555	100

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	100,30	86,313	,603	,885
K2	100,46	86,675	,597	,885
K3	100,52	85,303	,655	,884
K4	100,62	85,208	,587	,884
K5	100,72	86,507	,440	,888
K6	100,42	87,640	,496	,887
K7	100,70	85,788	,450	,887
K8	100,62	89,814	,179	,893
K9	100,44	87,198	,472	,887
K10	100,60	88,000	,453	,887
K11	100,88	93,521	-,078	,898
K12	100,68	88,018	,349	,889
K13	100,74	91,386	,119	,893
K14	100,36	87,667	,540	,886
K15	100,54	84,736	,514	,886

K16	100,60	86,909	,420	,888
K17	100,70	87,040	,413	,888
K18	101,18	88,715	,262	,892
K19	101,04	88,281	,345	,889
K20	100,86	90,101	,186	,893
K21	100,90	89,869	,322	,890
K22	100,98	84,383	,529	,886
K23	100,66	87,136	,491	,887
K24	100,72	83,274	,724	,881
K25	100,66	86,328	,533	,886
K26	100,68	87,856	,502	,887
K27	100,64	89,283	,408	,888
K28	100,58	86,428	,652	,884
K29	100,78	87,648	,505	,887
K30	100,64	87,869	,481	,887
K31	100,72	88,244	,412	,888
K32	100,58	88,488	,399	,888

mean hipotetik :  $(27 \times 1) + (27 \times 4) : 2 = 67,5$

## Reliability

### Scale: Skala Komitmen Organisasi

#### Case Processing Summary

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

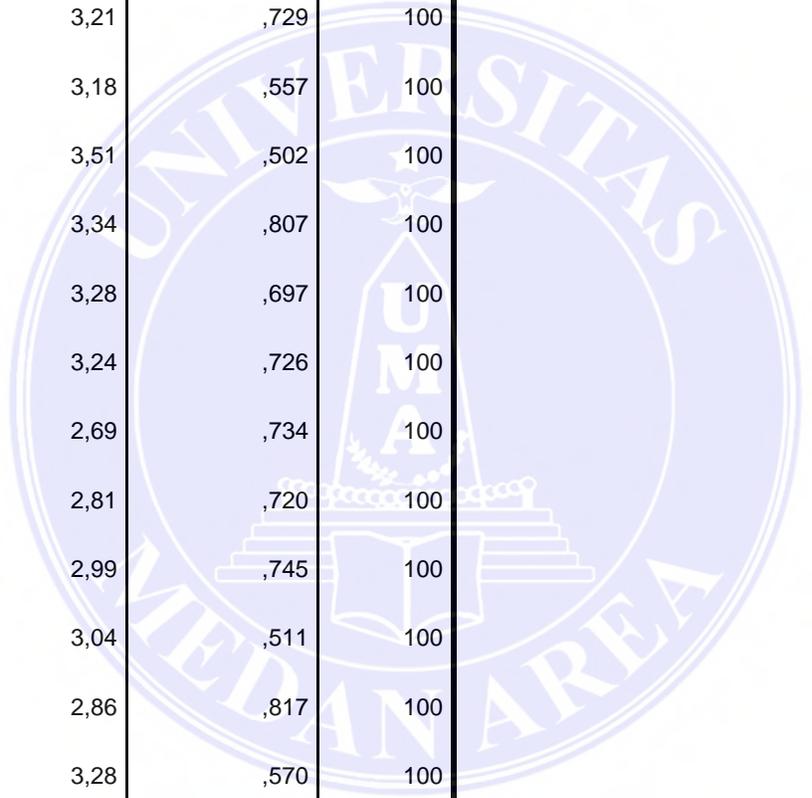
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	32

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kk1	3,60	,586	100
kk2	3,43	,555	100
kk3	3,36	,612	100
kk4	3,30	,689	100
kk5	3,21	,729	100



kk6	3,49	,541	100
kk7	3,21	,795	100
kk8	3,31	,748	100
kk9	3,46	,610	100
kk10	3,30	,560	100
kk11	2,96	,695	100
kk12	3,21	,729	100
kk13	3,18	,557	100
kk14	3,51	,502	100
kk15	3,34	,807	100
kk16	3,28	,697	100
kk17	3,24	,726	100
kk18	2,69	,734	100
kk19	2,81	,720	100
kk20	2,99	,745	100
kk21	3,04	,511	100
kk22	2,86	,817	100
kk23	3,28	,570	100
kk24	3,13	,720	100
kk25	3,20	,636	100
kk26	3,24	,534	100
kk27	3,29	,456	100
kk28	3,30	,522	100

kk29	3,08	,563	100
kk30	3,23	,529	100
kk31	3,18	,609	100
kk32	3,34	,572	100

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	99,45	90,634	,592	,886
kk2	99,62	90,985	,594	,886
kk3	99,69	89,630	,654	,884
kk4	99,75	88,735	,645	,884
kk5	99,84	91,247	,417	,889
kk6	99,56	92,471	,463	,888
kk7	99,84	89,469	,497	,887
kk8	99,74	95,103	,132	,895
kk9	99,59	91,800	,463	,888
kk10	99,75	92,290	,463	,888
kk11	100,09	99,436	-,169	,900
kk12	99,84	91,873	,371	,890
kk13	99,87	95,306	,181	,893
kk14	99,54	91,968	,557	,887
kk15	99,71	89,461	,490	,887

kk16	99,77	91,916	,387	,889
kk17	99,81	89,347	,561	,886
kk18	100,36	94,071	,209	,893
kk19	100,24	92,811	,306	,891
kk20	100,06	95,188	,126	,895
kk21	100,01	93,909	,345	,890
kk22	100,19	88,095	,575	,885
kk23	99,77	92,037	,477	,888
kk24	99,92	86,963	,752	,882
kk25	99,85	90,492	,553	,886
kk26	99,81	91,711	,546	,887
kk27	99,76	93,154	,480	,888
kk28	99,75	90,795	,655	,885
kk29	99,97	91,625	,524	,887
kk30	99,82	93,220	,400	,889
kk31	99,87	92,458	,406	,889
kk32	99,71	92,592	,423	,889

mean hipotetik :  $(27 \times 1) + (27 \times 4) : 2 = 67,5$



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/7/19

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))



D-1

# UJI NORMALITAS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/7/19

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

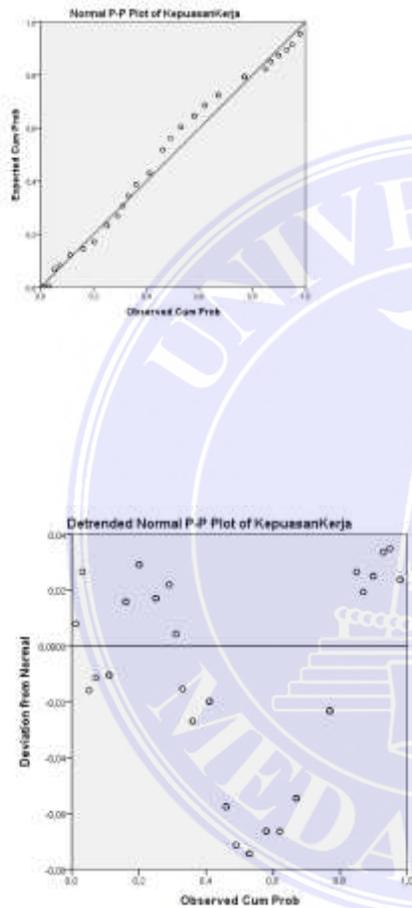
		KepuasanKerja	KomitmenOrganisasi
N		100	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	83,60	90,61
	Std. Deviation	9,077	9,630
	Absolute	,104	,098
Most Extreme Differences	Positive	,048	,064
	Negative	-,104	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		1,043	,976
Asymp. Sig. (2-tailed)		,227	,297

a. Test distribution is Normal.

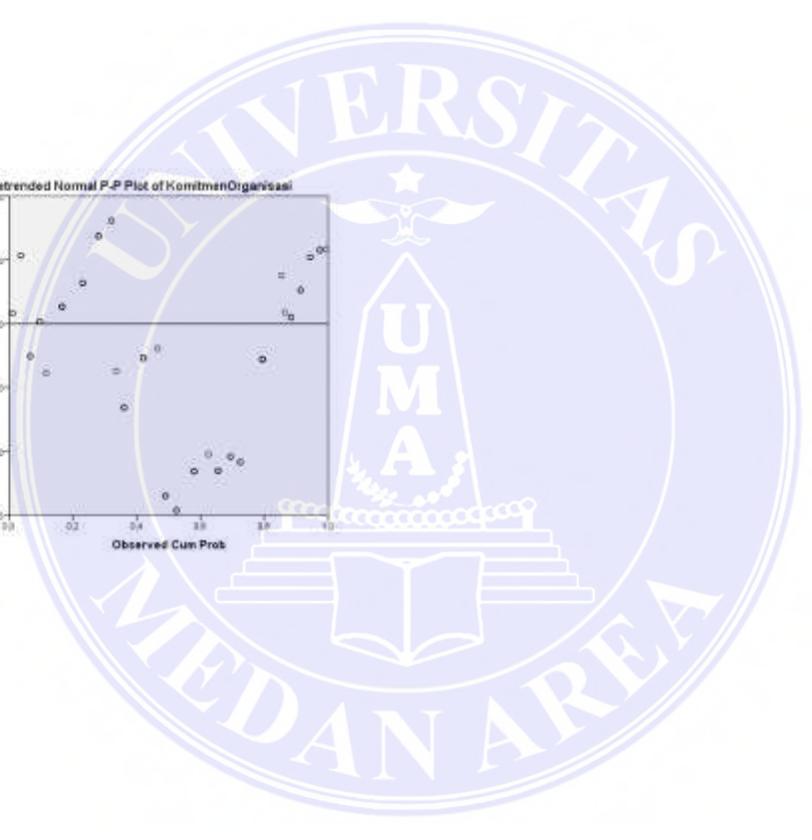
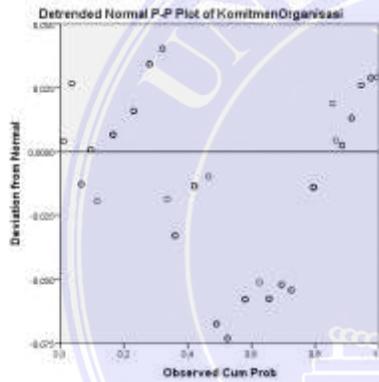
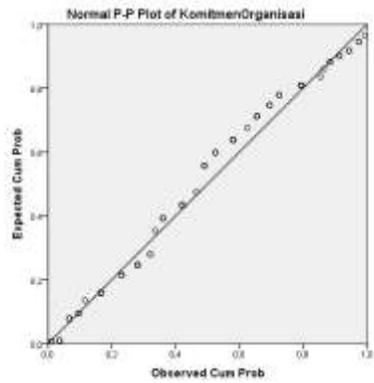
b. Calculated from data.

## Pplot

### KepuasanKerja



### KomitmenOrganisasi





**D-2**

**UJI LINIERITAS**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/7/19

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))

## Means

### Case Processing Summary

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

### Report

#### Komitmen Organisasi

Kepuasan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
64	81,50	2	20,506
65	68,00	2	,000
75	77,00	2	,000
76	78,00	2	,000
78	86,00	6	8,922
79	80,75	4	,500
80	81,50	4	3,000
82	87,67	6	8,981
83	76,50	2	12,021
84	93,00	2	8,485
85	88,50	2	,707
86	79,00	4	,000

87	89,67	6	6,831
89	73,75	4	3,500
90	74,00	2	,000
91	73,67	6	3,204
92	92,00	4	7,439
93	92,50	4	5,066
94	95,33	6	3,670
96	94,00	14	10,392
97	95,50	2	4,950
98	77,50	2	4,950
99	72,50	4	,577
100	99,00	2	7,071
101	93,50	2	14,849
104	84,75	4	3,948
Total	80,61	100	9,630

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	5312,207	25	212,488	4,064	,000
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	Between Groups	4322,305	1	4322,305	82,658	,000
	Linearity					
	Deviation from Linearity	989,902	24	41,246	,789	,739
	Within Groups	3869,583	74	52,292		
	Total	9181,790	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	,686	,471	,761	,579



D-3

# UJI HIPOTESIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/7/19

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))

## Correlations

Correlations

		KepuasanKerja	KomitmenOrganisasi
KepuasanKerja	Pearson Correlation	1	,686**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
KomitmenOrganisasi	Pearson Correlation	,686**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

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



LAMPIRAN E  
SURAT PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/7/19

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 1779/FPSI/01.10/VII/2019

Medan, 26 Juli 2019

Lampiran :-

Hal : Pengambilan Data

Yth, Direktur PT. Darsum Medan

Ibu ESTER SUSTANA

Di

Tempat

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

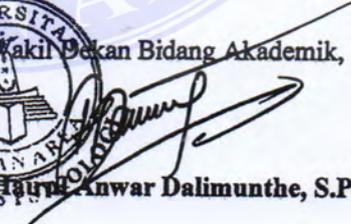
Nama : Junita Priasi  
NPM : 15 860 0371  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Darsum Medan <sup>Jl. Pemuda</sup> guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan di PT. Darsum Medan".

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

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

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
Haryanto Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





# PT. DARSUM

Kec. Padang Tualang, Pedesaan Tanjung Selamat, Kab. Langkat  
E-mail : darsum@shamrock-id.com

No. : 015/DARSUM/MDN/VIII/2019  
Lamp. : -  
Hal : Surat Keterangan

Kepada Yth.  
Bapak Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
di  
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan surat saudara tertanggal 26 Juli 2019 No. 1789/FPSI/01.01/VII/2019 perihal Pengambilan Data. Dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : Junita Priasi  
NPM : 158600371  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan Pengambilan Data di perusahaan kami dalam rangka penyusunan Skripsi sebagai persyaratan untuk mengikuti Ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 09 Agustus 2019



Cc : 1. Mahasiswa ybs.  
2. Arsip