

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN  
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT.ANTARMITRA  
SEMBADA MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**ALFI SYAHRIN  
158600266**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2019**

**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 29/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/20

## HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI  
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT.  
ANTARMITRA SEMBADA MEDAN

NAMA : ALFI SYAHRIN

NPM : 158600266

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd)

Pembimbing II

(Khairuddin S.Psi, M.Psi)

Ka. Bagian

(Farida Hanum Siregar S.Psi, M.Psi)

Dekan

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

Tanggal Lulus : 25 Oktober 2019

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

Pada Tanggal

25 Oktober 2019

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

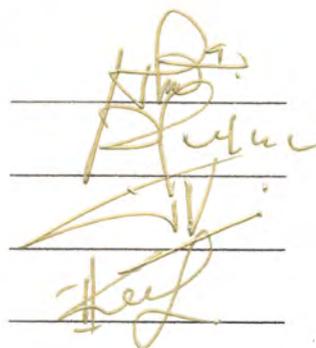
DEKAN

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

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Istiana S.Psi,M.Pd,M.Psi
2. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
3. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd
4. Khairuddin S.Psi, M.Psi



## HALAMAN 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 yang, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 25 Oktober 2019



Alfi Syahrin  
(158600266)

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

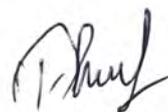
Nama : Alfi Syahrin  
NPM : 158600266  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Antarmitra Sembada Medan. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 25 Oktober 2019

Yang menyatakan



(Alfi Syahrin)

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. ANTARMITRA SEMBADA MEDAN

OLEH:

ALFI SYAHRIN

158600266

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja, dimana sebagai subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. Antarmitra Sembada Medan dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis data adalah korelasi *product moment* dan menggunakan dua buah skala alat ukur, yaitu skala komitmen organisasi dan skala kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini maka diperoleh: 1). Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja, dimana  $r_{xy}=0,847$ :  $P < 0,01$ . Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang di ajukan diterima. 2). Komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar  $(r^2) = 0,718$ . Ini berarti 71,8% kepuasan kerja dipengaruhi komitmen organisasi. penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan PT. Antarmitra Sembada Medan.

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

## ABSTRACT

### **RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENTS WITH WORK SATISFACTION IN EMPLOYEES PT. ANTARMITRA SEMBADA MEDAN**

**OLEH:**

**ALFI SYAHRIN**

**158600266**

*This study aims to look at the relationship between organizational commitment and job satisfaction, where as subjects in this study are employees who work at PT. Antarmitra Sembada Medan with 40 employees. This research uses quantitative research with data analysis method is the product moment correlation and uses two measuring scales, namely the scale of organizational commitment and job satisfaction scale. Based on the results of this study, it is obtained: 1). There is a very significant positive relationship between organizational commitment and job satisfaction, where  $r_{xy} = 0.847$ :  $P < 0.01$ . Based on the results of this study, the proposed hypothesis was accepted. 2). Organizational commitment contributes to job satisfaction as big as  $(r^2) = 0.718$ . This means that 71.8% of job satisfaction is influenced by organizational commitment. This research proves that high job satisfaction can foster high organizational commitment to the employees of PT. Antarmitra Sembada Medan.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Job Satisfaction*

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas limpah rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Tak lupa peneliti mengirimkan salam dan shalawat kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat Islam ke jalan yang diridhoi Allah SWT. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada karyawan PT. Antarmitra Sembada Medan”

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area tempat peneliti menimba ilmu.
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 dan dosen pembimbing satu peneliti.
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku Wakil Dekan bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/20

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)29/1/20

5. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi. selaku Wakil Dekan bidang Kemahasiswaan.
6. Terima kasih banyak kepada bapak Khairuddin S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II, yang ikut bekerja sama dengan sabar membimbing dan mengingatkan peneliti guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Terima kasih kepada ibu Farida Hanum Siregar S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan psikologi industri dan organisasi.
8. Terimakasih kepada Ibu Istiana S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku ketua dalam sidang peneliti.
9. Terimakasih kepada bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku sekretaris dalam sidang peneliti.
10. Terima kasih kepada Ibu Dra. Mustika Tarigan, M.Psi. sebagai salah satu dosen favorit peneliti.
11. Terima kasih banyak kepada Ibu Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak memberikan waktunya untuk membimbing saya dalam penyusunan KRS.
12. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti, tanpa kalian peneliti bukanlah apa-apa.
13. Untuk seluruh pegawai tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi.
14. Kepada Pimpinan Perusahaan PT. ANTARMITRA SEMBADA MEDAN yang telah memberikan izin kepada peneliti
15. Kepada seluruh karyawan PT. ANTARMITRA SEMBADA MEDAN yang telah membantu peneliti dalam mengurus pemberkasan 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 29/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/20

16. Terima kasih kepada mama ku NURMALA tercinta yang sudah luar biasa mendoakan dan membantu anaknya yang paling ganteng dirumah kesabaran dan perjuanganmu akan terbalaskan dengan indah di surganya allah kelak dan kesuksesanku kupersembahkan untukmu dan allah pertemukan kita di surganya kelak,amiin. I love you ma !
17. Terima kasih kepada kakak-kakak ku tercinta Putri Ayu Rizky dan Maya Mastura Syahfitri yang sudah meluangkan waktu padaku mengajarkan tentang skripsi dan mendukung dengan sepenuh hati.
18. Terima kasih pada Sahabatku, Surya Dharma, Muhammad Desryandi yang sudah membantu urusan teknis dalam skripsi dan sidang.
19. Terima kasih untuk kalian SAHABAT MERANGKAP SAUDARA tapi tak kandung, Ardhia Cahyani Pane, Nadya Rafika, Cut Putri Mayasari, Dewi Wulandari dan sahabat baruku Fadhly robby kemanapun dimanapun disaat senang maupun susah kalian selalu hadir untukku sejauh ini, semoga kelak allah pertemukan kita di surganya allah. Amiin.
20. Terima kasih untuk sahabatku yang sudah teruji keberadaannya dan berstandart internasional bang azhar, agung, tengku, dian panca, ijol, gita, ayu, rizka, muzdalifah, aisyah kalian saudara tak sedarah yang luar biasa memberikan banyak hal dalam hidupku
21. Terima kasih kepada seluruh teman teman ku di kelas reg B-2 yang sudah kompak dan selalu solid dalam segala hal di perkuliahan.
22. Terima kasih pada sahabatku ferry seprianda dan Rahmat Ramadha Siregar untuk semua dukungan dan pengalaman penting yang kalian berikan selama ini semoga allah mengabulkan niat kita untuk jadi manusia yang lebih baik lagi dan sering ikut kajian setiap minggunya.

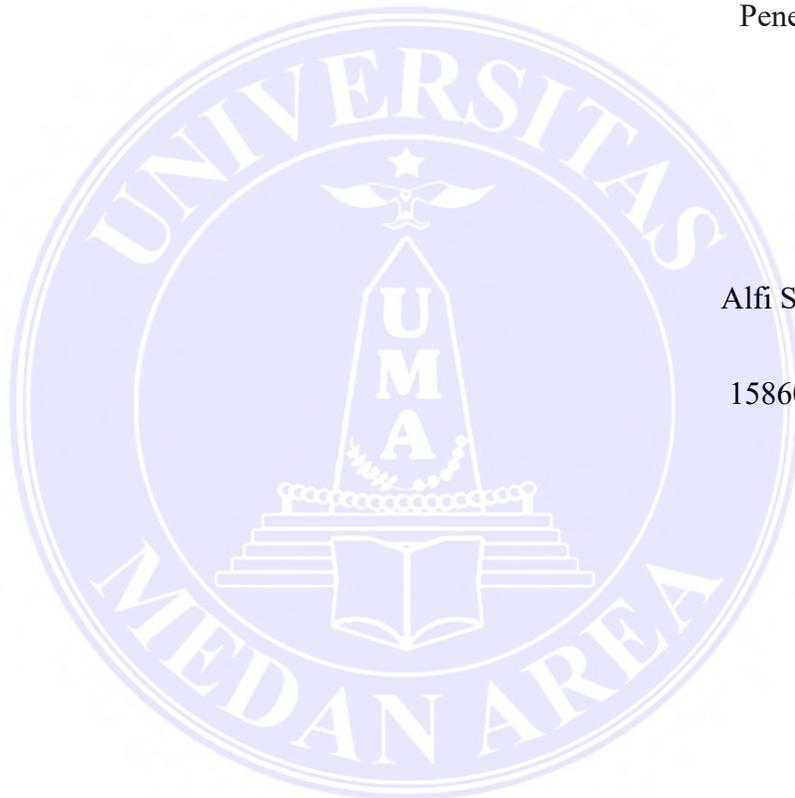
Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allahmembalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaandunia dan akhirat. Aamiin

Medan, 25 Oktober 2019

Peneliti

Alfi Syahrin

158600266



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN .....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	8
A. Kepuasan Kerja .....	8
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....	13
3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	15
B. Komitmen Organisasi.....	20
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	20
2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi .....	21
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	23
C. Kerangka Konseptual .....	26
D. Hipotesis.....	26

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/20

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)29/1/20

BAB III METODE PENELITIAN .....	27
A. Tipe Penelitian.....	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	27
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	27
D. Populasi dan Sampel .....	28
1. Populasi .....	28
2. Sampel Penelitian .....	29
E. Teknik Pengumpulan Data .....	29
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	32
1. Uji Validitas .....	32
2. Uji Reabilitas.....	33
G. Metode Analisis Data .....	34
1. Uji Normalitas .....	34
2. Uji linearitas .....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Orientasi Kancas Penelitian .....	36
B. Persiapan Penelitian .....	37
1. Persiapan Administrasi .....	37
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	37
C. Pelaksanaan Penelitian .....	42
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	43
1. Uji Normalitas .....	43
2. Uji Linearitas .....	44
3. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	45
4. Hasil Perhitungan <i>Mean Hipotetik</i> dan <i>Mean Empirik</i> .....	46
E. Pembahasan .....	47
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	50
A. Simpulan .....	50
B. Saran .....	51

DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN.....	54



# BAB I

## Pendahuluan

### A. Latar Belakang Masalah

PT Antarmitra Sembada (AMS) adalah perusahaan nasional yang bergerak dalam bisnis distribusi produk farmasi, alat kesehatan dan produk konsumen. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 15 September 1990 di Jakarta. Perjalanan bisnis PT AMS di mulai dari membuka satu kantor yang memberikan jasa pemasaran produk farmasi sebagai Pedagang Besar Farmasi dari perusahaan-perusahaan Farmasi seperti PT Pharos dan PT Novell Pharmaceutical. Konsumen dari PT AMS sebagian besar adalah apotek, rumah sakit, puskesmas atau klinik, dokter dan toko obat. Selain mendistribusikan produk farmasi. PT AMS juga memberikan jasa distribusi alat kesehatan dan produk konsumen, oleh karenanya, lini konsumennya pun diperluas lagi mencakup Pedagang ritel, institusi pemerintah dan Hotel atau Restaurant. Bisnis PT AMS berkembang seiring dengan semakin tingginya kebutuhan produk farmasi dan konsumen di Indonesia, hingga pada tahun 2013 PT AMS sudah memiliki 26 kantor cabang di kota-kota besar di Indonesia.

Salah satu faktor yang membuat karyawan tetap bertahan dalam sebuah perusahaan adalah komitmen organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya fungsi manajemen yang baik. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan

kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya.

Komitmen karyawan merupakan suatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja dan perputaran tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja (Anoraga, 1992).

Menurut Hodge & Antony (1988) salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas perusahaan. Hasil penelitian Angel & Perry (1981) serta Batemen & Stresser (1984) menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga (Yuwono, 2005).

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Wexley & Yuki (1992) adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang. Menurut Strauss & Sayles ( dalam As'ad 1999) kepuasan kerja penting untuk mengaktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada akhirnya akan menjadi stress.

Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan memiliki komitmen terhadap organisasi. Imbalan atau gaji yang memuaskan bagi karyawan juga akan

menimbulkan komitmen organisasi. Adanya kesempatan untuk promosi bagi karyawan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan diperhatikan sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam organisasi. Dukungan dan perhatian dari atasan kepada karyawannya membuat karyawan merasa lebih bersemangat dalam bekerja dan merasa nyaman untuk meneruskan keanggotaannya dalam organisasi. Selain itu juga rekan kerja yang saling mendukung akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif sehingga menimbulkan komitmen organisasi dalam diri karyawannya. Disamping itu rekan kerja yang mendukung, kelengkapan fasilitas di dunia kerja akan mendukung kepuasan kerja pada karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, supervise dan imbalan terhadap komitmen organisasi.

Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa sebuah perusahaan para karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi (Porter, 1982). Selain itu karyawan juga sikap menyukai organisasi dan bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers dalam Kuntjoro, 2002).

Hanya saja, kenyataan yang terjadi di sebuah perusahaan bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi seperti yang terjadi di PT. Antarmitra Sembada bahwa telah ada indikasi-indikasi kalau komitmen di antara karyawannya mulai menurun sekitar enam bulan terakhir ini. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari

personalia bahwa beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri.

Melihat kenyataan seperti itu perlu kiranya mencari penyebab dari berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi, dan menurut Salami(2008) bahwa komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain oleh faktor demografi, kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi.

Sedangkan yang terjadi di PT.Antarmitra Sembada menurut catatan personalia lagi bahwa jarang sekali karyawan yang menunjukkan semangat untuk bekerja untuk meraih kepuasan kerja yang tinggi karena menurut standar penilaian kerja, rata-rata karyawan PT.Antarmitra Sembada nilainya hanya sedang-sedang saja bahkan ada yang cenderung rendah, yang mana hal tersebut mengindikasikan kurang terdorongnya karyawan PT. Antramitra Sembada dalam mencapai kepuasan kerja atau dengan kata lain kurangnya komitmen di antara karyawan PT. Antramitra Sembada.

Fakta lain yang ditemukan penulis bahwa banyak karyawan di PT. Antramitra Sembada tidak begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka. Ada beberapa dari mereka tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya sehingga akhirnya mereka tidak terlalu loyal dan berkomitmen pada perusahaan.

Kepuasan kerja seseorang dalam suatu perusahaan sangat mungkin akan berbeda-beda. Perbedaan ini dikarenakan adanya kebutuhan individu yang berbeda-beda pula atau situasi dan kondisi dalam perusahaan yang menyebabkan seseorang menjadi puas dalam bekerja. Pada perusahaan dalam negeri, dalam hal pemberian gaji (upah), jaminan kesehatan, tunjangan dan

sebagainya tampaknya sudah layak harus diberikan oleh perusahaan agar pekerja mencapai kepuasan dan kesejahteraan hidupnya.

Terlepas dari permasalahan dan kebutuhan karyawan apakah perusahaan tersebut sudah memberikan seperti, tunjangan fasilitas, jaminan kesehatan dan kebutuhan lainnya, ini merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana segala kebutuhan karyawan harus dipenuhi agar karyawan bisa terus bekerja dan mungkin memberikan kontribusi yang lebih kepada perusahaan dan mungkin bisa tercapai suatu kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.Antarmitra Sembada Medan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditarik identifikasi masalahnya terhadap rendahnya tingkat komitmen organisasi pada PT.Antarmitra Sembada. Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator-indikator permasalahan dari suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri. Ada beberapa kemungkinan yang mengakibatkan komitmen para karyawan terhadap organisasi mengalami penurunan diantaranya penerimaan alokasi akhir (gaji) dari perusahaan tidak sebanding dengan apa yang karyawan berikan, proses alokasi antara karyawan dengan perusahaan dirasa tidak sesuai dan perlakuan dari perusahaan kepada karyawan merasa tidak puas sehingga karyawan akan mengevaluasi setiap apa yang mereka terima dibandingkan dengan apa yang mereka berikan pada organisasi.

## **C. Batasan Masalah**

Mengingat ruang lingkup faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan sangat luas, maka dalam penelitian ini pembahasan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan dibatasi pada faktor-faktor Individual, Sosial dan faktor utama dalam pekerjaan yaitu upah, kondisi kerja, ketentraman kerja dan kesempatan untuk maju. Di samping itu subjek penelitian ini dibatasi hanya sampel karyawan di PT.Antarmitra Sembada Medan.

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

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengajukan rumusan masalah penelitian, ialah: Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.Antarmitra Sembada Medan?

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

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.Antarmitra Sembada Medan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Memberikan manfaat kepada peneliti tentang bagaimana gambaran yang konkrit mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.Antarmitra Sembada Medan. Dan kemudian dapat memberikan input sebagai pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk mengevaluasi kembali kekurangan dan terutama untuk perbaikan dimasa yang akan datang. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan organisasi terkait untuk melakukan perbaikan dalam organisasinya. Selain itu,

penelitian ini sebagai masukan bagi karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.



## BAB II

### Pembahasan

#### A. Kepuasan Kerja

##### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Menurut Brown (dalam Anoraga, 1992) kepuasan kerja diartikan sebagai reaksi kognisi, afektif dan evaluative individu terhadap pekerjaannya. Tiffin (dalam Anoraga, 1992) menjelaskan tentang definisi kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi pekerjaan dan bekerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Menurut Handoko (2004) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Menurut Mathis (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja menunjuk pada perasaan positif sebagai respon yang dihasilkan dari evaluasi keseluruhan situasi kerja. Misalnya Locke (dalam Luthans, 2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluasi, menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang di nilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari. Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga.
- b. Kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Misalnya, jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras dari pada yang lain dalam departemen, tetapi menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka mungkin akan memiliki sikap negative terhadap pekerjaan, pimpinan dan rekan kerja. Mereka tidak puas, sebaliknya jika mereka merasa bahwa mereka diperlakukan terhadap dengan baik dan dibayar dengan

pantas, maka mereka mungkin akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka, mereka merasa puas.

- c. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Selama bertahun-tahun, lima dimensi pekerjaan telah diidentifikasi untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon afektif. Lima dimensi tersebut yaitu *pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan (supervisi) dan rekan kerja*. (Locke, 2006).

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal dalam Sunyoto (2012) adalah:

- a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*) dari Porter. Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
- b. Teori Keadilan (*Equity Theory*) dari Adam. Teori ini dikembangkan oleh Adam yang mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidak keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.
- c. Teori Dua Faktor (*TwoFactor Theory*) dari Herzberg. Teori ini dikembangkan oleh Herzberg dan menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang berkelanjutan. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*.

d. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*) dari Schaffer. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan yang terpenuhi maka akan semakin puas karyawan tersebut, begitu sebaliknya.

e. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*) dari Alderfer. Teori ini mengatakan bahwa kepuasan karyawan itu tidak tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi juga tergantung pada pandangan dan pendapat kelompok, yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolok ukur untuk menilai diri maupun lingkungannya.

f. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*) dari Victor Vroom. Menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang tersebut memungkinkan adanya aksi tertentu yang menuntunnya. Harapan merupakan motivasi yang meningkatkan dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan aksi dalam mencapai tujuannya. Aksi dapat dilakukan oleh karyawan dengan cara berusaha lebih keras seperti mengikuti kursus- kursus pelatihan dengan usaha lebih keras tersebut adalah promosi jabatan dan gaji yang lebih tinggi, sehingga karyawan tersebut memiliki dorongan untuk mencapai kepuasan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2012), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut.

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *Value Attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (keadilan)

Dalam Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah rasa aman dan mempunyai segi-segi: Segi sosial ekonomi yaitu gaji dan jaminan social dan Segi sosial psikologi, antara lain: kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya. (Anoraga, 1992).

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif atau menyenangkan yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari

para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah gaji, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

## 2. Aspek – aspek Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipertimbangkan sebagai keseluruhan perasaan tentang suatu pekerjaan atau sebagai kumpulan beberapa sikap yang berhubungan tentang berbagai aspek atau segi masalah dari suatu pekerjaan. Keseluruhan perasaan digunakan ketika keseluruhan sikap menjadi suatu ketertarikan untuk mencari apa yang mereka suka atau tidak suka dari pekerjaan mereka. Segi permasalahan yang digunakan bertujuan untuk mencari tahu bagaimana dari pekerjaan yang membuat seseorang puas atau tidak puas (Spector, 1997).

Segi permasalahan dari kepuasan kerja dapat diperlihatkan dengan beberapa aspek atau bagian dari pekerjaan. Segi permasalahan yang diukur secara berkala adalah reward ( pemberian hadiah) seperti gaji dan keuntungan, lainnya adalah teman kerja atau supervisor, pekerjaan itu sendiri dan organisasi terkait. Namun dari beberapa karyawan melihat segi permasalahannya terkait dengan kepuasan kerjanya sangatlah berbeda. Misalnya ada yang tidak puas dengan teman kerjanya dan ada yang tidak puas dengan gajinya, padahal mereka bekerja pada bidang yang sama.

Sutrisno (2009) menyimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Aspek psikologis, merupakan aspek yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Aspek sosial, merupakan aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun dengan atasannya.

3. Aspek fisik, merupakan aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Aspek finansial, merupakan aspek yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

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

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut:

#### **1. Motivasi**

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervise juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan kerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi karyawan melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

#### **2. Pelibatan Kerja**

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu di dorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan.

#### **3. *Organizational Citizenship Behavior***

Merupakan perilaku karyawan di luar dari apa yang menjadi tugasnya.

#### 4. *Organizational Commitment*

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### 5. Ketidakhadiran

Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negative yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.

#### 6. Perputaran (*Turnover*)

Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negative. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan malah sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

#### 7. Perasaan Stres

Antara perasaan stress dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negative dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negative stress.

#### 8. Prestasi Kerja/Kinerja

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain

terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga karyawan yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Blum (dalam Sutrisno, 2009) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor social, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Sedangkan menurut Gilmer (1996) dikutip oleh sutrisno (2009), factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan

Supervisi yang buruk akan berakibat absensi dan *turn over*.

6) Faktor intrinsic dalam pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai factor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut di atas akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek

dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Penelitian ini relevan dengan pernyataan Handoko (2001), Mathis dan Jackson (2011) bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Boles *et al*, (2007) di beberapa perusahaan Amerika menyatakan bahwa pemberian gaji dan promosi yang sesuai akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap setia pada organisasi.

Hsiao dan Chen (2012) dalam penelitiannya yang dilakukan pada beberapa perusahaan di Taiwan menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif signifikan terhadap komitmen organisasional yaitu bahwa karyawan akan lebih berkomitmen dalam memberikan kontribusinya ketika mereka merasa puas terhadap pekerjaan dan diberikan kesempatan untuk berkarir.

## **B. Komitmen Organisasi**

### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Richard M. Steers , (1996) berpendapat bahwa komitmen organisasi sebagai rasa indentifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya. Ia berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya.

Robbins (2008) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan orientasi individu pada organisasi yang di tujukan melalui loyalitas, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen organisasi yang berarti terdapat kepedulian kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai predictor kinerja seseorang merupakan predictor yang lebih baik dan bersifat global dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan daripada kepuasan kerja semata. Seseorang dapat tidak puas dengan pekerjaan tertentu dan menganggapnya sebagai suatu keseluruhan, dan ketidakpuasan tersebut bila menjalar ke organisasi dapat mendorong seseorang untuk mempertimbangkan diri untuk berhenti.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi komitmen yang dijelaskan oleh para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

## 2. Aspek- aspek Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (dalam Umam, 2012) menjelaskan terdapat tiga dimensi dari komitmen organisasi:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*), berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seseorang

dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*), karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas..

Dari ketiga Komponen komitmen diatas tentu saja yang tertinggi tingkatannya adalah komitmen afektif. Anggota/karyawan dengan komitmen afektif tinggi akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi, sedangkan tingkatan terendah adalah komitmen berkelanjutan. Anggota karyawan yang terpaksa menjadi anggota/karyawan untuk menghindari kerugian finansial atau kerugian lain, akan kurang atau tidak dapat diharapkan berkontribusi berarti bagi organisasi. Untuk komitmen normatif, tergantung seberapa jauh internalisasi norma agar anggota/karyawan bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. komponen normatif akan menimbulkan perasaan kewajiban atau tugas yang memang sudah sepatutnya dilakukan atas keuntungan-keuntungan yang telah diberikan organisasi (Sopiah, 2008).

Komitmen organisasi timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap organisasi Wursanto (2005) mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap kelompoknya dapat dilihat dalam hal-hal berikut:

1. Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya.
2. Adanya loyalitas para anggota terhadap kelompoknya

3. Kesiediaan berkorban secara ikhlas dari para anggota demi kelangsungan hidup kelompoknya.
4. Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lainnya.
5. Adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

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

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

- a. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja; dan
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan

4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Sedangkan Young, et all (1998) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional antara lain, kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, pertukaran ekstrinsik, pertukaran intrinsik, imbalan intrinsik, imbalan ekstrinsik.

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu (Allen dan Meyer, 1997) :

- (1). Karakteristik pribadi individu : karakteristik 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 seperti kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen organisasi, 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 organisasi, sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup kedalam kepuasan kerja dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan pimpinannya.

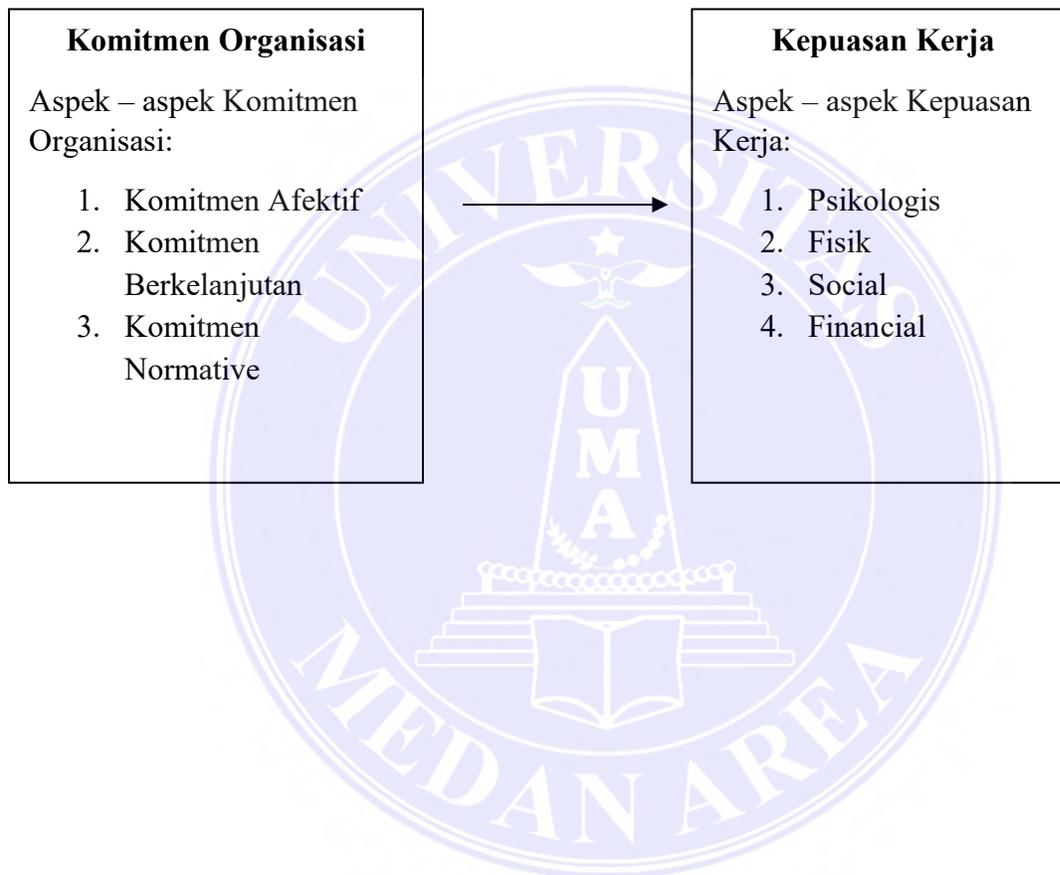
Salah satu faktor yang dapat membuat karyawan berkomitmen terhadap organisasi adalah adanya rasa nyaman dengan pekerjaannya adalah kepuasan karyawan akan pekerjaannya. Menurut hoppeck (dalam Riyanti, 2015), kondisi ini disebut sebagai kepuasan kerja, yang didefinisikan sebagai penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya dirasakan dapat memuaskan kebutuhannya. Jika karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja, karyawan akan cenderung berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Sementara itu, William (2012), Alhaji & Fauziah (2011), dan George & Sabapathy (2011) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi kerja. Faktor kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan dukungan organisasi juga merupakan faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Salim et al (n.d.). Senada dengan Salim et al (n.d.) penelitian yang dilakukan oleh Susanj & Jakopec (2012), Bull (2005), serta Chavez (2012) menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasi.

Senada dengan penelitian-penelitian sebelumnya, faktor komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan faktor demografi, hal ini berdasarkan hasil penemuan Salami (2008). Penelitian lain juga dilakukan oleh Teeraprasert et al (2012) yang menemukan gaji dan kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi. Dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka ditemukan banyak sekali faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Oleh karena itu dari hasil penelitian-penelitian terdahulu menguatkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi pula oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta komitmen organisasi dapat dilihat pula dari usia. Faktor lainnya yang juga memengaruhi komitmen organisasi juga

ditemukan oleh Qureshi (2013) hasil penelitiannya menemukan komitmen organisasi tergantung pada jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan, dan pengalaman.

### C. Kerangka Konseptual



### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Berdasarkan uraian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dikembangkan dan akan diuji oleh peneliti adalah sebagai berikut : Ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan dengan asumsi semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi

pula kepuasan kerja pada karyawan dan sebaliknya jika semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan.



**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 29/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/20

## BAB III

### Metode Penelitian

#### A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya dalam data-data numerical (angka) dengan tipe penelitian survey pada PT. Antarmitra Sembada Medan yang beralamat di Jalan Sei Batang Hari No.53/57 kota Medan.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variable yang ingin di ketahui adalah variable komitmen organisasi dan variable kepuasan kerja.

#### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional variabel tersebut sebagai berikut:

##### 1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Indikator komitmen dalam penelitian ini adalah: *affective comintment*, *continuance commintment* dan *normative commitment*.

##### 2. Kepuasan Kerja

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 29/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/20

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap kerja itu. Indikator dalam kepuasan kerja: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja.

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut Sugiono (dalam Ridwan, 2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. (Ridwan, 2004) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian.

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

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari sehingga bisa ditarik suatu kesimpulan. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun di PT. Antarmitra Sembada cabang Medan yang berjumlah 160 orang.

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

Teknik dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan sama bagi

setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Cara demikian sering disebut dengan *random sampling*, atau cara pengambilan sampel secara acak (Sugiyono, 2010).

*Random sampling* dalam penelitian ini dilakukan dengan undian, maka setiap anggota populasi diberi nomor terlebih dahulu, sesuai dengan jumlah anggota populasi. Arikunto (2002) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel penelitian seperti berikut ini: apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidaknya-tidaknya dari segi waktu, tenaga dan dana.

Perolehan sampel yang didapat adalah berjumlah 40 orang, jumlah subjek diambil dari 25% dari populasi 160 orang karyawan tetap yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun di PT.Antarmitra Sembada cabang Medan.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan untuk mengukur Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi adalah Skala Psikologi. Skala Psikologi berisi pernyataan sistematis untuk menunjukkan sikap seorang responden terhadap pernyataan itu. Indeks ini mengasumsikan bahwa masing-masing kategori jawaban tersebut memiliki intensitas yang sama. Keunggulan indeks ini adalah kategorinya memiliki urutan yang jelas mulai dari “sangat setuju”, “setuju”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”.

### **Table Skor Skala Likert**

<b>Pernyataan Favorable</b>	<b>Pernyataan Unfavorable</b>
-----------------------------	-------------------------------

Sangat Setuju = Skor 4	Sangat Setuju = Skor 1
Setuju = Skor 3	Setuju = Skor 2
Tidak Setuju = Skor 2	Tidak Setuju = Skor 3
Sangat Tidak Setuju = Skor 1	Sangat Tidak Setuju = Skor 4

## 1. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang dimana kondisi yang diharapkan dalam pekerjaan sesuai dengan kondisi yang nyata. Kepuasan kerja di ungkap dengan skala yang menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009) menyimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Aspek psikologis, merupakan aspek yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Aspek sosial, merupakan aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun dengan atasannya.
- c. Aspek fisik, merupakan aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Aspek finansial, merupakan aspek yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

## 2. Skala Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer mengemukakan bentuk komitmen organisasi (Robbins, 2008)

adalah:

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 29/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/20

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu merujuk pada kekuatan atau keinginan, ketertarikan afektif/psikologis seseorang untuk terus bekerja pada organisasi disebabkan karena kesesuaian dan keinginannya.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), yaitu merujuk pada tendensi pribadi seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi disebabkan karena ketidakmampuannya mengupayakan jenis pekerjaan yang lain.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu merujuk pada perasaan kewajiban seseorang untuk tetap pada suatu organisasi karena adanya tekanan atau daya tarik.

## F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrument penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Imam Ghozali, 2006).

Sugiyono (2013) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

$\sum X$  = jumlah skor item

$\sum Y$  = jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$  = jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai t dari r dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila  $t_{hitung}$

$\leq t_{\text{tabel}}$ , berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item-Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation*  $> 0,30$  (Priyatno, 2009).

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha*  $>$  dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel. Menurut Suharsimi Arikunto (2013) rumus *alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini adalah :

$$r_1 = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_1$  = Reliabilitas Instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

## G. Analisa Data Penelitian

Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dibaca dan penyusunan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil lapangan. Dan juga bagian yang sangat penting karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.

Untuk menguji hipotesis menggunakan analisis Karl Pearson. Adapun untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel, maka terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas dan uji lineritas.

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian untuk melihat apakah dari variabel-variabel penelitian sudah mengikuti distribusi kurva normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi skor variable dengan melihat seberapa jauh terjadi penyimpangan. Adapun untuk mengetahui apakah data sampel tersebut berdistribusi normal atau tidak peneliti menggunakan uji *kolmogorov smirnov*. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program *Satistical Package Social Science* (SPSS) versi 11,5 *for windows*, dengan kaidah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikasi  $< 0,05$ , maka ditribusi adalah tidak normal.
- b. Jika nilai signifikasi  $> 0,05$ , maka distribusi adalah normal.

#### **b. Uji Lineritas**

Uji Pearson Product Moment adalah salah satu dari beberapa jenis uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan 2 variabel yang berskala interval atau rasio, di mana dengan uji ini akan mengembalikan nilai koefisien korelasi yang nilainya berkisar antara -1, 0 dan 1. Nilai -1 artinya terdapat korelasi negatif yang sempurna, 0 artinya tidak ada

korelasi dan nilai 1 berarti ada korelasi positif yang sempurna.. Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Muhammad. 1999. *Psikologi Industri edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Anggie, R., & Kristiana, H. (2014). *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV.X*. diakses pada tanggal 20 april dari <https://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/download/282/272>
- Allen, J., Meyer, J. P., (1997). *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization*. *Journals of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Anoraga, Pandji. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, Hani. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFJ Jogja.
- Ghozali, Imam. (2006). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*". Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hussain, T., and S. Asif. 2012. *Is Employees Turnover Intention Driven By Organizational Commitment and Perceived Organizational Support*. *Journal of Quality and Technology Management, Volume VIII, Issue II*. Diakses pada tanggal 20 april dari <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>
- Mason, R.D & Douglas A. Lind. 1996. *Teknik Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Usman, H. dan R. Purnomo Setiady Akbar. 2000. *Pengantar Statistika*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono.2010.*Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Steers, R. M. 1985. *Efektifitas Organisasi Cetakan Kedua*. Terjemahan Djoerban Wahid. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ridwan.2004. *Validitas dan Reabilitas*. Penerbit Pustaka Pelajar Yogyakarta.

- Robbins, P. Stephen dan Judge, A. Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas*. Buku Kedua. Jakarta: Salemba Empat
- Syarifah, Lailatus. (2012). *Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Fortuna Motorindo. Skripsi Psikologi*. (Online). <http://digilib.uinsby.ac.id/eprint/15903>. Diakses pada tanggal 01 Juli 2019
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh Yogyakarta*: Andy
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi. (Erly Suandy. Terjemahan)* Jakarta: Salemba Empat
- Kreitner, Robert., dan Kinicki, Angelo. 2001. *Perilaku Organisasi Penerjemah Suandy Erly*. Edisi Kelima Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, R.L dan Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. BPFU Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Wirawan.(2013). *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Salemba Empat
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Yuwono, I dkk.(2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.



## Reliability

### Scale : Komitmen Organisasi

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,968	,968	26

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	3,73	,599	40
X2	3,48	,679	40
X3	3,73	,599	40
X4	3,35	,662	40
X5	3,33	,730	40
X6	3,25	,670	40
X7	3,08	,797	40
X8	3,15	,770	40
X9	3,05	,749	40
X10	3,50	,599	40
X11	3,58	,501	40
X12	3,25	,670	40
X13	3,10	,744	40
X14	3,48	,679	40
X15	3,48	,679	40
X16	3,50	,641	40
X17	3,35	,700	40
X18	3,15	,864	40
X19	3,30	,723	40

X20	3,15	,802	40
X21	3,15	,770	40
X22	3,08	,859	40
X23	3,13	,686	40
X24	3,55	,504	40
X25	3,28	,716	40
X26	3,25	,707	40

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	82,65	173,515	,661	.	,967
X2	82,90	171,169	,713	.	,967
X3	82,65	173,310	,674	.	,967
X4	83,03	172,999	,623	.	,967
X5	83,05	169,997	,723	.	,966
X6	83,13	171,035	,731	.	,966
X7	83,30	167,549	,781	.	,966
X8	83,23	167,615	,807	.	,966
X9	83,33	169,763	,715	.	,967
X10	82,88	174,163	,618	.	,967
X11	82,80	176,626	,557	.	,968
X12	83,13	171,804	,686	.	,967
X13	83,28	167,487	,844	.	,965
X14	82,90	170,862	,731	.	,966
X15	82,90	171,682	,683	.	,967
X16	82,88	171,240	,754	.	,966
X17	83,03	169,410	,790	.	,966
X18	83,23	165,769	,799	.	,966
X19	83,08	171,917	,625	.	,967
X20	83,23	167,666	,769	.	,966
X21	83,23	168,743	,748	.	,966
X22	83,30	168,574	,672	.	,967
X23	83,25	171,936	,660	.	,967
X24	82,83	174,302	,732	.	,967
X25	83,10	168,144	,842	.	,966
X26	83,13	168,522	,832	.	,966

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
86,38	184,292	13,575	26

**Scale : Kepuasan Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,954	,957	18

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3,38	,540	40
Y2	3,20	,723	40
Y3	3,33	,694	40
Y4	2,68	,917	40
Y5	3,58	,501	40
Y6	2,80	,911	40
Y7	3,50	,555	40
Y8	3,53	,554	40
Y9	3,58	,501	40
Y10	3,35	,802	40
Y11	2,68	,888	40
Y12	3,18	,712	40
Y13	3,08	,730	40
Y14	3,20	,758	40
Y15	2,65	,834	40

Y16	2,88	,853	40
Y17	2,90	,900	40
Y18	3,38	,667	40

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	53,45	90,818	,749	.	,951
Y2	53,62	88,035	,756	.	,950
Y3	53,50	88,462	,756	.	,950
Y4	54,15	92,233	,326	.	,959
Y5	53,25	91,885	,696	.	,952
Y6	54,03	84,435	,809	.	,950
Y7	53,32	91,969	,615	.	,953
Y8	53,30	91,703	,641	.	,952
Y9	53,25	92,141	,668	.	,952
Y10	53,47	89,076	,601	.	,953
Y11	54,15	85,310	,775	.	,950
Y12	53,65	87,413	,818	.	,949
Y13	53,75	86,910	,836	.	,949
Y14	53,62	86,343	,845	.	,949
Y15	54,18	85,122	,845	.	,949
Y16	53,95	85,946	,768	.	,950
Y17	53,93	84,635	,807	.	,950
Y18	53,45	88,408	,794	.	,950

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
56,82	98,815	9,941	18



## NPar Tests

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
TOTAL_X	40	86,38	13,575	55	104
TOTAL_Y	40	56,83	9,941	29	72

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TOTAL_X	TOTAL_Y
N		40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	86,38	56,83
	Std. Deviation	13,575	9,941
	Absolute	,104	,087
Most Extreme Differences	Positive	,097	,087
	Negative	-,104	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,658	,549
Asymp. Sig. (2-tailed)		,779	,923

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**LAMPIRAN – C**  
**UJI LINEARITAS VARIABEL**  
**PENELITIAN**



**Case Processing Summary<sup>a</sup>**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TOTAL_X	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
TOTAL_Y	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

a. Limited to first 100 cases.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2765,869	1	2765,869	96,610	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1087,906	38	28,629		
	Total	3853,775	39			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 <sup>a</sup>	,718	,710	5,35062

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA



**LAMPIRAN – D**  
**UJI KORELASI VARIABEL**  
**PENELITIAN**

## Correlations

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
KOMITMEN ORGANISASI	86,3750	13,57541	40
KEPUASAN KERJA	56,8250	9,94056	40

**Correlations**

		KOMITMEN ORGANISASI	KEPUASAN KERJA
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	1	,847**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,847**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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



**LAMPIRAN – E**  
**ALAT UKUR PENELITIAN**

### SKALA KOMITMEN ORGANISASI

No	Aspek Komitmen Organisasi	Favourable	Unfavourable	Total
1.	Komitmen Affektif	1. Saya senang menjadi karyawan di perusahaan ini 2. Saya berusaha untuk bisa berkarir di perusahaan ini 3. Saya merasa menjadi bagian dari keluarga besar di perusahaan ini.	1. Saya terpaksa menjadi karyawan di perusahaan ini. 2. Saya berniat untuk keluar dari perusahaan ini suatu saat nanti 3. Saya tidak merasakan adanya ikatan kekeluargaan di perusahaan ini.	6
2.	Komitmen Berkelanjutan	1. Saya sangat sulit meninggalkan perusahaan ini, walaupun saya menginginkannya. 2. Saya mendapatkan keuntungan banyak saat bekerja di perusahaan ini. 3. Saya akan bertahan di perusahaan ini walau mendapatkan tawaran pekerjaan tempat lain.	1. Saya sangat mudah untuk meninggalkan perusahaan ini. 2. Saya tidak mendapatkan keuntungan lebih di perusahaan ini. 3. Jika ada pekerjaan yang lebih baik saya akan langsung meninggalkan perusahaan ini.	6
3.	Komitmen Normatif	1. Saya berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan ini. 2. Saya berusaha menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik . 3. Saya berusaha melaksanakan	1. Saya menjadikan perusahaan hanya sebatas tempat untuk bekerja saja. 2. Saya merasa tidak memiliki kewajiban untuk setia di perusahaan ini. 3. Saya sangat sulit untuk	6

		aturan perusahaan sebaik mungkin.	melaksanakan aturan yang ada di perusahaan ini.	
<b>JUMLAH</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>



### SKALA KEPUASAN KERJA

No	Aspek Kepuasan Kerja	Favourable	Unfavourable	Total
1.	Aspek Psikologis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya bebas melakukan pekerjaan dengan cara saya</li> <li>2. Saya bekerja di perusahaan ini sesuai dengan minat saya</li> <li>3. Saya sangat senang dengan pekerjaan saya sekarang ini.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya tertekan dengan pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini.</li> <li>2. Pekerjaan yang saya terima tidak sesuai dengan keinginan saya.</li> <li>3. Saya tidak senang dengan pekerjaan saya sekarang ini</li> </ol>	6
2.	Aspek Fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya sangat senang dengan lingkungan tempat saya bekerja</li> <li>2. Waktu istirahat yang ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya.</li> <li>3. Suasana tempat saya bekerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya tidak nyaman bekerja di lingkungan perusahaan ini.</li> <li>2. Saya kurang puas dengan waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan.</li> <li>3. Kondisi penerangan lampu/cahaya di ruangan kerja membuat saya tidak nyaman.</li> </ol>	6
3.	Aspek Sosial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atasan sering memotivasi saya dalam bekerja.</li> <li>2. Atasan saya bersikap ramah dan mendengarkan keluhan saya.</li> <li>3. Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan saya.</li> <li>4. Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain di perusahaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atasan saya kurang memberikan motivasi terhadap karyawannya.</li> <li>2. Atasan saya tidak peduli dengan segala keluhan saya.</li> <li>3. Atasan saya sangat tidak menghargai terhadap keberhasilan saya.</li> <li>4. Saya sangat sulit bekerja sama dengan karyawan lain di perusahaan ini.</li> <li>5. Saya tidak pernah</li> </ol>	10

		ini. 5. Saya senang berbagi keterampilan lain di perusahaan ini.	berbagi keterampilan apapun dengan karyawan lain di perusahaan ini.	
<b>4</b>	Aspek Finansial	1. Saya mendapatkan gaji sesuai dengan harapan di perusahaan ini 2. Saya sangat senang dengan kebijakan promosi secara adil di perusahaan ini.	1. Gaji yang saya terima tidak sesuai harapan saya. 2. Saya merasa kebijakan yang dilakukan perusahaan ini tidak adil .	<b>4</b>
<b>JUMLAH</b>		<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>



## LAMPIRAN – F KUESIONER PENELITIAN



### Skala Penelitian A

Nama/Inisial :  
 Jenis kelamin :  
 Bagian/DIvisi :  
 Status Karyawan : tetap/kontrak (coret yang tidak perlu)

#### Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada kolom identitas yang telah disediakan secara lengkap dan jelas.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum anda memilih jawaban.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

**SS : Sangat Sesuai**  
**S : Sesuai**  
**TS : Tidak Sesuai**  
**STS : Sangat Tidak Sesuai**

4. Berilah tanda lingkaran  pada salah satu pilihan jawaban yang anda pilih. Apabila anda ingin memperbaiki jawaban, berilah tanda (===) pada jawaban yang sebelumnya, kemudian pilihlah jawaban yang baru.

Contoh:



5. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar karena jawaban anda adalah sesuai kondisi diri anda sebenarnya.
6. Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan dengan cara saya.	SS	S	TS	STS
2.	Saya bekerja di perusahaan ini sesuai dengan minat saya.	SS	S	TS	STS
3.	Saya bebas melakukan pekerjaan dengan cara saya.	SS	S	TS	STS
4.	Saya sangat senang dengan lingkungan tempat saya bekerja.	SS	S	TS	STS
5.	Waktu istirahat yang ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
6.	Suasana tempat saya bekerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
7.	Atasan sangat memotivasi saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
8.	Atasan bersikap ramah dan mendengarkan keluhan saya.	SS	S	TS	STS
9.	Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan saya.	SS	S	TS	STS
10.	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
11.	Saya senang berbagi keterampilan dengan karyawan lain di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
12.	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan harapan di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
13.	Saya sangat senang dengan kebijakan promosi secara adil di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
14.	Saya tertekan dengan pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
15.	Pekerjaan yang saya terima tidak sesuai dengan keinginan saya.	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak senang dengan pekerjaan saya sekarang ini.	SS	S	TS	STS
17.	Saya tidak nyaman bekerja di lingkungan perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
18.	Saya kurang puas dengan waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan.	SS	S	TS	STS
19.	Kondisi penerangan lampu/cahaya ruangan kerja membuat saya tidak nyaman.	SS	S	TS	STS
20.	Atasan tidak memberikan motivasi kepada saya.	SS	S	TS	STS
21.	Atasan saya cuek dan tidak mendengarkan keluhan saya.	SS	S	TS	STS
22.	Atasan saya sangat tidak menghargai terhadap keberhasilan saya.	SS	S	TS	STS
23.	Atasan saya sangat menghargai keberhasilan saya.	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak pernah berbagi keterampilan apapun di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
25.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan harapan saya.	SS	S	TS	STS
26.	Saya merasa kebijakan promosi yang dilakukan perusahaan ini tidak adil.	SS	S	TS	STS

### Skala Penelitian B

Nama/Inisial :  
 Jenis kelamin :  
 Bagian/DIvisi :  
 Status Karyawan : tetap/kontrak (coret yang tidak perlu)

#### Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada kolom identitas yang telah disediakan secara lengkap dan jelas.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum anda memilih jawaban.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

**SS : Sangat Sesuai**  
**S : Sesuai**  
**TS : Tidak Sesuai**  
**STS : Sangat Tidak Sesuai**

4. Berilah tanda lingkaran  pada salah satu pilihan jawaban yang anda pilih. Apabila anda ingin memperbaiki jawaban, berilah tanda (===) pada jawaban yang sebelumnya, kemudian pilihlah jawaban yang baru.

Contoh :



5. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar karena jawaban anda adalah sesuai kondisi diri anda sebenarnya.
6. Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya senang menjadi karyawan di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
2.	Saya berusaha untuk bisa berkarir di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
3.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga besar di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
4.	Saya sangat sulit meninggalkan perusahaan ini, walaupun saya menginginkannya.	SS	S	TS	STS
5.	Saya mendapatkan banyak hal saat bekerja di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
6.	Saya akan bertahan diperusahaan ini walau mendapat tawaran pekerjaan tempat lain.	SS	S	TS	STS
7.	Saya berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
8.	Saya berusaha menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik.	SS	S	TS	STS
9.	Saya berusaha melaksanakan aturan perusahaan sebaik mungkin	SS	S	TS	STS
10.	Saya terpaksa menjadi karyawan di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
11.	Saya berniat untuk keluar dari perusahaan ini suatu saat nanti.	SS	S	TS	STS
12.	Saya tidak merasakan adanya ikatan kekeluargaan di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
13.	Saya ingin sekali meninggalkan perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
14.	Bertahan di perusahaan ini tidak membuat saya berkembang.	SS	S	TS	STS
15.	Jika ada pekerjaan yang lebih baik saya langsung meninggalkan perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
16.	Saya menjadikan perusahaan hanya sebatas tempat bekerja saja.	SS	S	TS	STS
17.	Saya merasa tidak memiliki kewajiban untuk setia di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
18.	Saya sangat sulit untuk melaksanakan aturan yang ada diperusahaan ini.	SS	S	TS	STS



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/20

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)29/1/20