PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KOMITMEN KERJA PADA PT. SURYA WINDU PERTIWI (SWP) PANTAI CERMIN

SKRIPSI

Oleh :

SYAHYUNIKA
NIM : 128320066

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN 2016

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TRHADAP KOMITMEN KERJA PADA PT. SURYA WINDU PERTIWI (SWP) PANTAI CERMIN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas dan Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

SYAHYUNIKA
NIM: 128320066

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN 2016

JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KOMITMEN KERJA PADA PT. SURYA WINDU PERTIWI (SWP) PANTAI CERMIN

NAMA : SYAHYUNIKA

NIM : 128320066

JURUSAN : MANAJEMEN

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I	Pembimbing II
(Dr. Ihsan Effendi, SE, M.SI)	(Dra. Isnaniah LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan	Dekan
(Adelina Lubis, SE, M.Si)	(Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Tanggal Lulus : 2016

The Influence of Job Satisfaction and The Characteristics of Individuals Against a Commitment to Work at PT. Surya Windu Pertiwi Pantai Cermin

By :

Name : Syahyunika

NPM : 128320066

ABSTRACT

A commitment to work is a condition in which a person in favor of an organization of employees in certain jobs and objectives and intend to maintain membership in the organization, where the involvement of an employee at work actively rather than passively. Companies would expect employees who have high work commitment to the welfare of the company. Some of the factors that affect job commitment used in this study is a factor of job satisfaction and individual characteristics.

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and work commitment of the individual characteristics of the employees of PT. Surya Windu Pertiwi Pantai Cermin. The population in this study is that existing employees at PT. Surya Windu Pertiwi Pantai Cermin totaling 45 people using stratified random sampling technique. The data research derived from primary data and process data collection using a questionnaire (Questionnaire), that is by making a list of questions in the form of a questionnaire addressed to the employees of PT. Surya Windu Pertiwi Pantai Cermin. Technique analyze data use correlation test, t test and determination.

The results obtained are partially positive influence job satisfaction and significant work commitment, namely (t hitung > t table). For individual characteristics variables has a positive and significant impact on work commitment, namely (t hitung > t table). Simultaneously job satisfaction variables and variable individual characteristics and significant positive effect on the commitment to work with the value (F count> F table).

Keywords: job satisfaction, individual characteristics and work commitments

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Kerja Pada PT. Surya Windu Pertiwi Pantai Cermin

Oleh :

Nama : Syahyunika

NPM : 128320066

ABSTRAK

Komitmen Kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi dalam pekerjaan tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu, dimana keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif. Perusahaan tentunya mengharapkan karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi guna mensejahterakan perusahaan tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor kepuasan kerja dan karakteristik individu.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan karakteristik individu terhadap komitmen kerja karyawan PT. Surya Windu Pertiwi Pantai Cermin. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT. Surya Windu Pertiwi Pantai Cermin yang berjumlah 45 orang dengan menggunakan teknik *stratified random sampling*. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (*Questioner*), yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan PT. Surya Windu Pertiwi Pantai Cermin. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi, uji t dan uji determinasi.

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, yaitu ($t_{hitung} > t_{tabel}$). untuk variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja yaitu ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Secara simultan variabel kepuasan kerja dan variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja dengan nilai ($F_{hitung} > F_{tabel}$).

Kata kunci : *kepuasan kerja, karakteristik individu dan komitmen kerja*

UNIVERSITAS MEDAN AREA

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalammualaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah atas rahmad Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya hingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun laporan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Kerja Pada PT. Surya Windu Pertiwi Pantai Cermin.**

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada kudua orang tua penulis, yakni Ayahanda tersayang **Selamat** dan Ibunda tercinta **Isnawati**, dimana atas usaha dan do'a serta kerja keras yang diberikan kepada penulis selama ini, serta bulek/paklek saya **Nuriyati** dan **Supriadi, SH** yang telah membantu saya dan keluarga saya sampai saat ini, kakak **Nellia Dewi, S.Pdi** dan adik – adik **Yeni Tri Khairani** dan **Kanin Suhanura**. Terimakasih juga untuk seseorang yang spesial **M. Heriyansyah** yang selama ini selalu meluangkan waktu untuk penulis, dan setia menemani dan membantu serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam menyelesaikan skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA** selaku Rektor Universitas Medan Area.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2. Bapak **Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak **Hery Syahrial, SE, Msi** selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu **Adelina Lubis, SE, Msi** selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak **Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi selaku pembimbing I** yang telah banyak membantu penulis dan memberi masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu **Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku pembimbing II** yang banyak membantu penulis dan memberi masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu **Dhian Rosalina, SE, Msi selaku Sekretaris** yang banyak membantu penulis dan memberi masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Pegawai/karyawan yang telah membantu penulis dlam proses penyelesaian skripsi.
10. Nur Fadillah selaku HRD yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian di PT. Surya Windu Pertiwi Pantai Cermin.
11. Sahabat – sahabatku Nuscha Fitratul Laila, Nurul Azmi, Elsa Hanamora Daulay, kak Irawati terima kasih atas kesetiannya selama ini dan selalu

UNIVERSITAS MEDAN AREA

memotivasi penulis, cinta dan kasih sayang yang tulus dari kalian semoga Allah tetap mengizinkan kita untuk menjaga silahturrahmi ini sampai akhir hayat.

12. Teman – teman seperjuanganku Ella Epiyanti, Siti Amrah, Aisyah, dan seluruh teman – teman di program studi manajemen angkatan 2012, semoga apa yang kita harapkan dan kita cita – citakan dapat terwujud dan semoga Allah SWT selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua.
13. Betty Damayanti sepupuku sekaligus teman tidur, makan selama di kos dan Fitri Widya Ningsih yang memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis bersedia menerima segala kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga segala bantuan yang diberikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT serta ilmu yang diperoleh bermanfaat.

Wassalam
Medan, April 2016
Penulis

SYAHYUNIKA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **vi**

DAFTAR TABEL ..... **ix**

DAFTAR GAMBAR ..... **x**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 4
C. Tujuan Penelitian 5
D. Manfaat Penelitian 5

BAB II PEMBAHASAN

A. Landasan Teori 7
1. Kepuasan Kerja 7
1.1 Pengertian Kepuasan Kerja 7
1.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja 8
1.3 Teori Kepuasan Kerja 9
1.4 Penyebab Kepuasan Kerja 10
1.5 Indikator-indikator Kepuasan Kerja 11
2. Karakteristik Individu 12
2.1 Pengertian Karakteristik Individu 12
2.2 Faktor-faktor Karakteristik Individu 14
2.3 Indikator-indikator Karakteristik Individu 17
3. Komitmen Kerja 17
3.1 Pengertian Komitmen Kerja 17
3.2 Faktor-faktor Komitmen Kerja 19
3.3 Teori Komitmen Kerja 21
3.4 Indikator-indikator Komitmen Kerja 21

UNIVERSITAS MEDAN AREA

B. Penelitian Terdahulu 24
C. Hubungan Antar Variabel 24
1. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja..... 24
2. Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Kerja.... 25
3. Hubungan Kepuasan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Kerja 26
D. Kerangka Konseptual 27
E. Hipotesis..... 27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian..... 29
1. Jenis Penelitian 29
2. Lokasi Penelitian 29
3. Waktu Penelitian 29
B. Populasi dan Sampel 30
1. Populasi 30
2. Sampel 31
C. Definisi Operasional Variabel..... 32
1. Definisi Variabel Penelitian 32
2. Variabel Independen..... 32
3. Variabel Dependen 32
D. Jenis dan Sumber Data Penelitian 34
1. Jenis Data..... 34
2. Sumber Data 34
E. Teknik Pengumpulan Data 34
F. Teknik Analisis Data 35

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 40
1. Deskripsi Perusahaan..... 40

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2. Visi dan Misi PT. Surya Windu Pertiwi Pantai Cermin 41

3. Struktur Organisasi PT. Surya Windu Pertiwi Pantai Cermin 42

4. Deskripsi Pekerjaan PT. Surya Windu Pertiwi Pantai Cermin.... 44

5. Deskripsi Hasil Penelitian 46

a. Deskripsi Responden 46

b. Hasil Jawaban responden 47

B. Hasil Analisis Data 53

1. Uji Validitas dan Reliabilitas..... 53

2. Uji Statistik..... 56

3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)..... 57

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)..... 58

5. Koefisien Determinasi (R^2) 59

6. Pengujian Asumsi Klasik 60

C. Pembahasan Hasil Penelitian 64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan..... 67

B. Saran..... 68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR TABEL

Tabel II-1. Penelitian Terdahulu 24

Tabel III-1. Rincian Waktu Penelitian 30

Tabel III-2. Populasi Karyawan PT. Surya Windu Pertiwi Pantai Cermin 31

Tabel III-3. Operasional Variabel: Definisi Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran 33

Tabel III-4. Skala Pengukuran Likert's 35

Tabel IV-1. Deskripsi Perusahaan..... 41

Tabel IV-2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 46

Tabel IV-3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 47

Tabel IV-4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 47

Tabel IV-5. Frekuensi Responden Tererhadap Variabel Kepuasan Kerja 48

Tabel IV-9. Frekuensi Responden Tererhadap Variabel Karakteristik Individu 50

Tabel IV-14. Frekuensi Responden Tererhadap Variabel Komitmen Kerja..... 52

Tabel IV-18. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_1)..... 54

Tabel IV.19. Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X_2)..... 55

Tabel IV.20. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja (Y)..... 55

Tabel IV.21. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2, dan Y 56

Tabel IV.22. Analisis Regresi Linier Berganda..... 56

Tabel IV.23. Uji Signifikan Parsial (Uji t)..... 57

Tabel IV.24. Uji Signifikan Simultan (Uji F)..... 58

Tabel IV.25. Koefisien Determinasi (R^2) 59

Table IV.26. Hasil Uji Multikolinearitas 62

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1. Kerangka Konseptual 27

Gambar IV-1. Struktur Organisasi PT. Surya Windu Pertiwi..... 43

Gambar IV-2. Grafik Histogram 60

Gambar IV-3. Kurva PP – Plots 61

Gambar IV-4. Hasil Uji Heteroskedastisitas 63

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran – 1 : Izin Riset

Lampiran – 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran – 3 : Hasil Jawaban Responden

Lampiran – 4 : Hasil Pengolahan Data SPSS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Oleh karena itu yang harus diperhatikan organisasi adalah memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi (perusahaan) nilai-nilai karyawan, kepuasan kerja karyawan, karateristik individu dan komitmen kerja.

Brown (dalam Anoraga, 1998) mengatakan bahwa kerja sesungguhnya merupakan bagian penting bagi kehidupan manusia, sebab bekerja merupakan aspek kehidupan yang memberikan status kepada masyarakat. Selanjutnya Kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaiman individu atau karyawan tersebut melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, sikap terhadap rekan kerja dan atasan, dan dapat dilihat dari absensi dari individu atau karyawan tersebut.

Selain memperhatikan kepuasan kerja, organisasi atau perusahaan juga harus menganalisis bagaiman karakteristik dari masing-masing individu atau karyawan, baik dari faktor usia, jenis kelamin (gender), status perkawinan,dan jumlah tanggungan. Karena hal tersebut dapat mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut bekerja dalam menghasilkan kinerja yang baik dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka di organisasi atau perusahaan tersebut.

Komitmen kerja tidak secara otomatis muncul pada karyawan. Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi munculnya komitmen kerja ini, baik yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

berasal dari dalam atau diri individu maupun berasal dari faktor eksternal/organisasi. Atkinson dan Hill (dalam Dewi, 2008) memiliki pendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja di perusahaan, yaitu: pendapatan finansial individu, pendapatan finansial dari kelompok kerja, syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan, otonomi, prestise kerja, variasi ketrampilan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi, kesempatan yang berafiliasi, status simbol, waktu kerja, kesempatan untuk mendapatkan kehormatan atau pengakuan, pekerjaan yang menantang dan besar tanggungjawabnya, keamanan kerja.

Untuk memahami komitmen lebih mendalam, Meyer, dkk (dalam Ruvina & Zamralita, 2007) membagi komitmen kerja menjadi tiga komponen, yaitu:

Affective commitment (komitmen afektif), yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif atau psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen afektif berkaitan erat dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya atau karena keinginannya sendiri.

Continuance commitment (komitmen kontinuas), mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen disini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.

Normative commitment (komitmen normatif), yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaan. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan masalah moral.

Uraian diatas menggambarkan sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan yang berasal dari faktor eksternal atau perusahaan tempat bekerja itu sendiri. Dalam suatu organisasi atau perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dari masing-masing individu atau karyawan, dimana kepusan kerja dari masing-masing individu atau karyawan sangat mempengaruhi kinerja dan komitmen kerja karyawan di organisasi atau perusahaan tersebut.

CV. Prima didirikan pada bulam April 1980 oleh Charoen Pokphand Group. Memiliki pengalaman operasional lebih dari 30 tahun dan merupakan pelopor global dengan skala besar dalam industri perikanan yang terintegrasi secara vertikal. Pada tahun fiskal 2008, CV. Prima mencatat penjualan bersih senilai Rp. 8,17 triliun, dan perseroan yakin akan potensi pertumbuhan yang luar biasa besar pada masa mendatang ditunjang dengan pertumbuhan konsumsi udang serta permintaan pasar lokal yang semakin tinggi akan produk – produk industri hulu.

Khususnya untuk memenuhi permintaan pasar daerah Sumatera Utara dan Aceh, CV. Prima membuka aviliasi di daerah Pantai Cermin mulai 25 April 1999. Seiring secara berkala setelah dibukanya PT. Surya Windu Pertiwi, perkembangan budidaya udang di daerah Sumatera Utara dan sekitarnya mengalami

UNIVERSITAS MEDAN AREA

perkembangan yang cukup signifikan secara bertahap, khususnya pada sekitar tahun 2006 CV. Prima mengalihkan produksi dari *Monodon* (Udang Tiger) ke *Vannamei* (Udang Putih). Hal ini terbukti secara data PT. Surya Windu Pertiwi dari permintaan pasar dari tahun 2004 hingga 2007 permintaan pasar daerah Sumatera Utara dan sekitarnya meningkat sekitar 40% secara komulatif.

PT. Surya Windu Pertiwi merupakan perusahaan *aquakultur* yang terintegrasi secara vertikal dan perseroan, yakni bahwa perseroan berada pada posisi terbaik untuk menciptakan standar baru bagi kepemimpinan serta pertumbuhan usaha. Oleh karena itu, posisi perseroan sebagai bagian dari industri menawarkan potensi berkesinambungan serta peluang pertumbuhan jangka panjang.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Kerja Pada PT. Surya Windu Pertiwi Pantai Cermin".**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pada PT. Surya Windu Pertiwi (SWP) Pantai Cermin?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen kerja pada PT. Surya Windu Pertiwi (SWP) Pantai Cermin?

3. Apakah kepuasan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen kerja pada PT. Surya Windu Pertiwi (SWP) Pantai Cermin?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pada PT. Surya Windu Pertiwi (SWP) Pantai Cermin.
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen kerja pada PT. Surya Windu Pertiwi (SWP) Pantai Cermin.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen kerja pada PT. Surya Windu Pertiwi (SWP) Pantai Cermin.

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi PT. Surya Windu Pertiwi (SWP) Pantai Cermin

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi PT. Surya Windu Pertiwi (SWP) Pantai Cermin dan dapat mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan karakteristik individu terhadap komitmen kerja.
2. Bagi Universitas Medan Area

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti Lain

   Sebagai bahan referensi tambahan, kajian, informasi tambahan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya serta diharapkan hasil peneliti ini dapat dijadikan bahan kepustakaan bagi Universitas Medan Area.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Stephen P. Robbins – Timothy A. Judge (2009:99), "Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya."

Menurut Fred Luthans (2006:243), "Kepuasan Kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang."

Adapun menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2003:148), mendeskripsikan "kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka."

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Wibowo, 2003:78), mengatakan bahwa "kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima."

Pandangan senada dikemkakan oleh Gibson (dalam Wibowo, 2000:106), yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka."

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2001:224). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Jadi, kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum, dimana kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif individu baik dari pemikiran, perasaan, dan tindakan yang dilakukan.

Dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puasa memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

1.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhui kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya (Mangkunegara, 2009:120).

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

1.3. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja menurut Wibowo (2003:414) yaitu :

1. Two Factor Theory

   Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

   Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors.* Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.

2. Value Theory

   Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakiin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

3. Opponent – Process Theory

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

4. Discrepancy Theory

Konsep yang dikemukakan oleh Porter (1961) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada (harapan), dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (fakta).

Ditambahkan oleh Locke (1969) bahwa seseorang akan merasa terpuaskan apabila kondisi faktual sesuai dengan kondisi yang diinginkan. Semakin sesuai antara kondisi faktual dengan kondisi yang diinginkan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasannya. Sebaliknya, semakin banyak ketidaksesuaian antara kondisi faktual dengan kondisi yang diharapkan, maka akan semakin tinggi pula rasa ketidakpuasannya.

1.4. Penyebab Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2001 :225) yaitu sebagai berikut :

a. Pemenuhan kebutuhan *(Need fulfillment)*

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan *(Discrepancies)*

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c. Pencapaian nilai *(Value attainment)*

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan *(Equity)*

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Komponen genetik *(Genetic components)*

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disampng karakteristik lingkungan pekerjaan.

1.5. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah keadaan emosional karyawan PT. Surya Windu Pertiwi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan serta

bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat *turnover*, tingkat absensi, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menurut Luthans (2006:244) dalam Wibowo (2008:100) sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap gaji/upah yang diterima.
2. Kepuasan terhadap promosi karir.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja.
4. Kepuasan terhadap kepenyeliaan (supervisi).

2. Karakteristik Individu

2.1. Pengertian Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Menurut Miftah Thoha (2007:34), berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah

karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Sementara itu Bashaw & Grant (dalam Jurnal Almalifah Mahmodha Siti, 2005:33) mengemukakan beberapa ciri-ciri pribadi meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan.

Sedangkan menurut Nimran (dalam Sopiah, 2008:13) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

Menurut Mathis (dalam Jurnal Almalifah Mahmodha Siti, 2005:33) ada empat karakteristik Individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi.

a. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
b. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
c. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.
d. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

Selain itu, menurut Gibson, James L yang dialih bahasakan oleh Nunuk Ardiani (1996:123) bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Perilaku pekerja menentukan hasil.

Mereka dapat menghasilkan prestasi jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya, prestasi jangka panjang yang jelek atau kurang berkembang.

Sedangkan menurut Robbins, Stephen.P & Judge, Timothy.A yang dialihbahasakan oleh Diana Angelica (2008: 56) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

Dari beberapa pendapat di atas, karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

2.2. Faktor-faktor Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu yang dikutip dari (http://kompasiana.com/ghusyarahimapramudhitan/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-perilaku-individu-dalam-organisasi.html), antara lain:

a. Usia

Kamus Umum Bahasa Indonesia menyatakan bahwa, "Usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan)."

Dyne and Graham (2005) menyatakan bahwa, "Pegawai yang berusia tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia lebih muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi."

Robbins (2008:63) menyatakan bahwa, “Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatka persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapt meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.”

Nitisemito (2000) menyatakan bahwa, ”Pegawai yang lebih muda cenderung cenderung mempunyai fisik yang lebih kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawaiyang lebih tua.”

b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita.

Robbins (2008:65) menyatakan bahwa, “tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan, analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses.”

Dyne and Graham (2005) menyatakan bahwa, “pada umumnya wanita menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga

komitmennya lebih tinggi. Hal ini disebakan pegawai wanita merasa bahwa tanggung jawab rumah tangganya ada ditangan suami mereka, sehingga gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi bukanlah sesuatu yang sangat penting bagi dirinya."

c. Status Perkawinan

Lembaga Demogrfi FE UI (2000) menyatakan bahwa, "Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara pria dan wanita sebagi suami istri dengan tujuan membentuk kluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa."

Soekanto (2000) menyatakan bahwa, "Perkawinan (*marriage*) adalh ikatan yang sah antara seorang pria dan wanita yang menimbulkan hak dan kewajiban antara mereka maupun turunannya."

Robbins (2003) menyatakan bahwa, "Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting."

d. Masa Kerja

Siagian (2008) menyatakan bahwa, "Masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan."

Kreitner and Kinicki (2004) menyatakan bahwa, "masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa cukup nyaman

dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua."

e. Jumlah Tanggungan

Siagian (2008) menyatakan bahwa, "Jumlah tanggungan adalah seluruh anggota keluarga yang menjadi tanggungan seseorang."

Berkaitan dengan tingkat absensi, jumlah tanggungan yang lebih besar akan mempunyai kecenderungan absen yang kecil, sedangkan dalam kaitannya dengan *turn over* maka semakin banyak jumlah tanggungan seseorang, kecenderungan untuk pindah pekerjaan semakin kecil.

2.3. Indikator-indikator Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu menurut Ardana dkk (2008:31), yaitu sebagai berikut:

1. Minat.
2. Sikap.
3. Kebutuhan individual.
4. Kemampuan.
5. Pengetahuan tantang pekerjaan.

3. Komitmen kerja

3.1. Pengertian Komitmen Kerja

Menurut Rivai (2006:248) bahwa "komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan

tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu, dimana keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif.

Menurut Jewell & Siegall (1998), komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencermin,kan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Jadi, komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu dalam memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu.

Greenberg & Baron (1993) mengemukakan bahwa, komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Secara garis besar, Mayer, Allen & Smith (1993:370) melakukan pendekatan kepada ketiga komponen komitmen ini berangkat dari sudut pandang bahwa komitmen merupakan sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi.

Lee, dkk (2000) mendefinisikan komitmen kerja sebagai hubungan psikologis antara sesorang dengan pekerjaannya yang didasarkan pada reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut. Selanjutnya juga dikatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan lebih kuat mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaan tersebut dan mengalami lebih banyak perasaan positif mengenai pekerjaannya. Hubungan emosional yang dirasakan seseorang

terhadap pekerjaannya tersebut memiliki dampak terhadap berbagai perilaku kerja yang ditampilkan dan yang lebih penting berdampak terhadap keinginan karyawan untuk mempertahankan pekerjaan tersebut.

Dari uraian beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan keterikatan individu terhadap pekerjaan yang merefleksikan tingkat keterlibatan individu terhadap pekerjaan serta keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari pekerjaan tersebut.

3.2. Faktor-faktor Komitmen Kerja

Atkinson dan Hill (dalam Dewi, 2008) memiliki pendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja di perusahaan, yaitu:

1. Pendapatan finansial individu, yaitu jaminan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, serta fasilitas-fasilitas lain yang diberikan perusahaan. Karyawan yang merasa adanya jaminan kesejahteraan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan akan lebih giat bekerja dan mengurungkan niat untuk keluar dari perusahaan.
2. Pendapatan finansial dari kelompok kerja, yaitu uang yang diperoleh karyawan sebagai imbalan untuk kerja karyawan tiap bulan. Karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dengan imbalan yang sesuai dengan kerja keras dari karyawan.
3. Syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan, yaitu faktor fisik lingkungan atau segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang

kondusif akan menghadirkan suasana nyaman dalam menjalankan rutinitas sehari-hari. Karyawan merasa betah dan akan lebih berkomitmen dengan tempat kerjanya.

4. Otonomi, yaitu di mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, serta keleluasaan substansial bagi pekerja. Karyawan yang diberikan kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya akan menumbuhkan sikap tanggung jawab dan merasa perusahaan telah mempercayakan pekerjaan kepada karyawan, dengan demikian menghadirkan hubungan yang positif antara keduanya, dan ini yang akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan.

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 pekerjan, 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.

3.3. Teori Komitmen Kerja

Dimensi komitmen Kerja menurut Meyer dan Allen sebagaimana ditulis oleh Luthans, Sweeney, dan McFarlin (2002: 237) memiliki tiga komponen pokok, yaitu:

1. Affective Commitment, termasuk di dalamnya hubungan emosional pegawai dengan organisasi dan keterlibatan diri dalam organisasi.
2. Continuance commitment, termasuk di dalamnya hal-hal yang melandasi loyalitas pegawai terhadap organisasi.
3. Normative commitment, yaitu perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

O'Reilly dan Chapman (dalam Laka-Mathebula, 2004:15) mendefinisikan komitmen organisasi berdasarkan tiga kriteria, yaitu:

1. Compliance, yang menunjukkan keterikatan secara instrumental pada penghargaan Ekstrinsik tertentu.
2. Identification, menunjukkan keterikatan berdasarkan keingan untuk berafiliasi dengan organisasi.
3. Internalization, menunjukkan keterlibatan karena kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan organisasi.

3.4. Indikator-indikator Komitmen Kerja

Indikator komitmen kerja menurut Argyris dalam Soetjipto dkk (2002:132) adalah sebagai berikut:

a. Kepedulian.

b. Rasa tanggung jawab.

c. Loyalitas.

d. Semangat mengembangkan diri.

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatasasan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya.

Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Suatu ketika komitmen diwujudkan dalam bentuk kesetiaan pengabdian pada organisasi. Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan melaksanakan komitmen seutuhnya. Ada komitmen yang sangat tinggi dan ada yang sangat rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi derajat komitmen adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan bersangkutan.

Faktor-faktor intrinsik karyawan dapat meliputi aspek-aspek kondisi sosial ekonomi keluarga karyawan, usia, pendidikan, pengalaman kerja, kestabilan kepribadian, dan gender.

Sementara faktor ekstrinsik yang dapat mendorong terjadinya derajat komitmen tertentu antara lain adalah keteladanan pihak manajemen khususnya manajemen puncak dalam berkomitmen di berbagai aspek organisasi.

Dukungan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya tidak boleh diabaikan. Kalau tidak diprogramkan secara terencana, maka pengingkaran

UNIVERSITAS MEDAN AREA

pada komitmen sama saja memperlihatkan adanya kekeroposan suatu organisasi. Penurunan kredibilitas atau kepercayaan terhadap karyawan pada gilirannya akan mengakibatkan hancurnya kredibilitas perusahaan itu sendiri. Dan ini akan memperkecil derajat loyalitas pelanggan dan mitra bisnis kepada perusahaan tersebut.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Ursa Majorsy (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap komitmen Kerja Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma Jakarta.	Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmrn kerja.	Hasil Penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan teradap komitmen kerja pada Universitas Gunadarma Jakarta.
2	Musa Djamaluddin (2009)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Kerja pada Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur.	Motivasi, Kararkteristik Individu dan Komitmen Kerja.	Hasil Penelitiannya membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan teradap komitmen kerja pada pegawai pemerintah Kabupaten Halmahera Timur.
3	Ida Ayu Brahmasari (2011)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia Surabaya.	Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja.	Hasil penelitiannya membuktikan bahwa karakteristik individu dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signikan terhadap komitmen kerja pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia Surabaya.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja

Menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa, “Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja di sebuah organisasi. Karyawan yang puas

dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen bekerja dalam organisasi yang ditampilkan melalui pelibatan diri yang berkelanjutan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya, maka komitmen kerja rendah terhadap organisasi. Pengertian kepuasan kerja di sini adalah puas terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Melalui kepuasan kerja ini, komitmen karyawan dapat meningkat. Antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja pada organisasi terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena dengan meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang tinggi."

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa, "Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen bekerja pada organisasi akan menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk dan keluar pekerjaan. Dengan kata lain adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen kerja (tetap loyal dan tidak keluar dari pekerjaan)."

2. Hubungan Karakteristik Individu terhadap Komitmen Kerja

Menurut Miftah Thoha (2007:34), berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman kerja. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Maka, jka individu merasa mampu dalam melakukan (menyelesaikan) tugasnya dan percaya terhadap suatu perusahaan tersebut serta harapan dari

karyawan tersebut terpenuhi, maka karyawan akan berkomitmen untuk tetap bekerja di suatu organisasi tersebut.

3. Hubungan Kepuasan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Komitmen Kerja

Menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa, "Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja di sebuah organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen bekerja pada organisasi yang ditampilkan melalui pelibatan diri yang berkelanjutan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya, maka komitmen kejanya rendah terhadap organisasi. Pengertian kepuasan kerja di sini adalah puas terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Melalui kepuasan kerja ini, komitmen kerja karyawan dapat meningkat. Antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena dengan meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang tinggi."

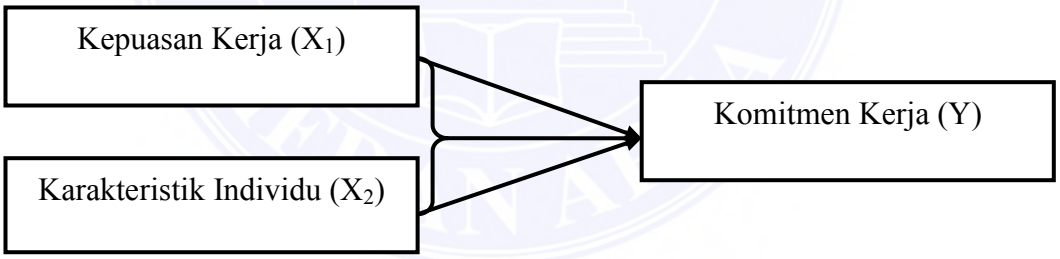
Menurut Miftah Thoha (2007:34), berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, sikap, minat, pengharapan kebutuhan dan pengalaman kerja. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Hubungan kepuasan kerja dan karakteristik indiviu terhadap komitmen kerja sangat berpengaruh. Dimana antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja pada organisasi terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena dengan

meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen kerja yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Begitu juga dengan karakteristik individu yang meliputi usia, gender, pendidikan dan jumlah tanggungan akan mempengaruhi karyan untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik dan berkomitmen dalam bekerja di suatu organisasi karena karyawan membutuhkan pekerjaan tersebut untuk menghidupi keluarganya, dan diusia yang tidak produktif lagi mereka akan sulit untuk mendapat pekerjaan baru, dan karyawan yang sudah lama bekerja di suatu organisasi tersebut dan merasa nyaman maka karyawan akan lebih loyal dan berkomitmen untuk tetap bekerja di suatu organisasi tersebut.

D. Kerangka Konseptual

Pengaruh kepuasan kerja dan karakteristik individu terhadap komitmen kerja dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:134), mengatakan bahwa "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Surya Windu Pertiwi (SWP) Pantai Cermin.
2. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Surya Windu Pertiwi (SWP) Pantai Cermin .
3. Kepuasan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Surya Windu Pertiwi (SWP) Pantai Cermin.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

BAB III

MTODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2009:11) "Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa berpengaruh hubungan kedua variabel tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana penelitian dilakukan. Dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah PT. Surya Windu Pertiwi (SWP) Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dari bulan Desember 2015 sampai dengan bulan Mei 2016. Berikut ini rencana penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.1.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

Waktu Kegiatan	Des-15				Jan-15				Feb-15				Mar-16				Apr-16				Mei-16			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal	■	■	■																					
Bimbingan dan Seminar Proposal				■	■	■	■	■	■															
Revisi Proposal										■	■	■												
Analisis Data, Penyusunan dan Bimbingan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■	■			
Seminar Hasil																						■		
Pengajuan Sidang Meja Hijau																						■	■	■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115), "Populsi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek/subjek itu.

Tabel III.2
Populasi Karyawan
PT. Surya Windu Pertiwi, Pantai Cermin

NO	Divisi	Populasi
1	MNDP (Maturasi Naupli Production Departement)	6
2	FPD (Fry Production Departement)	24
3	HC (Human Capital) & GA (General Affair)	5
4	AHS (Animal Health Service)	6
5	QA (Quality Control)	3
6	Accounting	1
Jumlah		45

Menurut data di atas, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan/karyawati pada PT. Surya Windu Pertiwi (SWP) Pantai Cermin yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2007:120), "Sampel penelitian adalah apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan populasi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Surya Windu Pertiwi (SWP) Pantai Cermin sebanyak 45 orang karyawan.

C. Definisi Operasional variabel

1. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono : 2002).

2. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat).

3. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen.

Tabel III.3
Batasan Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Kepuasan Kerja (X_1)	Kepuasan Kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.	1. Gaji. 2. Promosi karir. 3. Rekan kerja. 4. Kepenyeliaan (Supervisi)	Skala Likert
Karakteristik Individu (X_2)	Karakteristik Individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.	1. Minat. 2. Sikap. 3. Kebutuhan individual. 4. Kemampuan. 5. Pengetahuan tantang pekerjaan.	Skala Likert
Komitmen Kerja (Y)	Komitmen Kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi dalam pekerjaan tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu, dimana keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif.	1. Kepedulian. 2. Rasa tanggung jawab. 3. Loyalitas. 4. Semangat mengembangkan diri.	Skala Likert

D. Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuisioner yang akan ditabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS (*Statistik Product and Service Solution*).

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu karyawan PT. Surya Windu Pertiwi (SWP) Pantai Cermin dengan menyebarkan kuisioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan. Sumber data sekunder adalah sumber data yang telah tersedia berupa data-data sejarah perusahaan, visi misi, struktur organisasi, dan uraian pekerjaan setiap lini organisasi perusahaan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan metode antara lain:

1. Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan PT. Surya Windu Pertiwi (SWP) Pantai Cermin dengan menggunakan *Skala Likert*, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi yaitu:

Tabel III.3. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan cara menguraikan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan. Analisis deskriptif dilakukan peneliti yaitu dengan mendistribusikan jawaban responden dalam bentuk tabel sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi jawaban responden.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Salah satu masalah dalam penelitian adalah cara memperoleh data yang akurat dan obyektif. Hal ini menjadi sangat penting sebab kesimpulan yang diambil hanya dapat dipercaya bila didasarkan pada data yang akurat. Untuk itu

dalam penelitian ini perlu diketahui seberapa tinggi validitas dan reliabilitas alat ukur (*instrument*) yang digunakan.

a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan seberapa nyata pengujian mengukur seharsnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya dalam mencapai sasarannya. Pengujian validitas diketahui dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrumen valid.
2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrumen tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uli Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik, reliabilitas menunjukkan tingkat kestabilan, konsistensi dan kehandalan instrumen untuk menggambarkan gejala seperti apa adanya. Parulian (2011:32), metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas adalah metode Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian sebagai berikut:

1) Jika $r_{alpha} > r_{tabel}$, maka instrumen reliabel.
2) Jika $r_{alpha} < r_{tabel}$, maka instrumen tidak reliabel.

3. Analisis Regresi Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program *software*

SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

$\hat{Y}$ = Komitmen Kerja

a = Konstanta

b_1,b_2 = Koefisien Regresi Berganda

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Karakteristik Individu

e = Variabel Pengganggu (*standart eror*)

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Artinya, jika

varians variabel *independen* adalah konstant (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolonieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

1) VIF < 5 maka tidak terdapat multikolonieritas.
2) Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolonieritas.

5. Uji Hipotesis Secara Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkn seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Dengan alat bantu SPSS *statistic for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Melihat berapa nilai t_{hitung}, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% (taraf signifikan 5%), maka akan diperoleh nilai t_{tabel}. H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

6. Uji Koefisien Determinasi $(R)^2$

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

menerangkan variasi independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-

variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dengan alat bantu SPSS *statistic for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a. Melihat tabel Model Summary

   Melihat nilai R^2 (koefisien determinasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau 0,5 maka variabel-variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau 0,5 maka variabel-variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga. 1998. ***Komitmen Organisasi dan Kinerja***. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Dikutip dari Jurnal Rina Friska Bintang Silahaan. 2010. ***Pengaruh karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi***. Tanggal 25 Oktober 2015. USU.

Greenberg, J & Baron, R.A. 1993. ***Behavior in Organizations (Fourth Edition)***. Singpore.

Jewell, L.N. & Siegal, M. 1998. ***Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Terapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri Dan Organisasi.*** Edisi Kedua. Arcan. Jakarta.

Lee, S. , Craswell, J.P., & Allen, N. J. 2000. ***Dasar Penelitian Prilaku***. Edisi Keempat. Florida.

Luthans, Fred. 2002. ***Organizational Behavior***. New York: McGraw-Hill Company.

Luthans Fred. 2006. ***Perilaku Organisasi***. Edisi 10. ANDI. Yogyakarta.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2001. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*** Cetakan Pertama. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.

Mayer, J.P , Allen, N.J , & Smith, C.A. 1993. ***Komitmen Organisasi dan Pekerjaan*** **: Extention and Test of Three-Component Conceptualization**. Jurnal Psikologi, vol.78, No. 4, 538-551.

Robbins Stephen P – Timothy A. Judge. 2003. *Perilaku* ***Organisasi*** **(*Organization Behavior*)**. Salemba Empat. Jakarta.

Robbins Stephen P – Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku* ***Organisasi*** **(*Organization Behavior*)**. Buku I. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.

Sentosa, Perwira. 2002. ***Manajemen Personalia***. Ghalia. Jakarta.

Siagian P. Sondang. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan ke-sembilan. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. 2007. ***Metode Penelitian Bisnis***. Cetakan Ke-enam Belas. Alfabeta. Bandung.

Sopiah. 2008. ***Perilaku Organisasi***. Salemba Empat. Yogyakarta.

Sugiyono. 2012. ***Statistik untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.00 for Windows.*** Alfabeta. Bandung.

Sunyoto Danang. 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan Kedua. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.

Sugiyono. 2014. ***Metode Penelitian Manajemen***. Cetakan Ketiga. Alfabeta. Bandung.

Sulistiyani A.T dan Rosidah. 2003. ***Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori Pengembangan dalam Konteks Organisasi Politik***. Ghalia. Jakarta.

Wibowo. 2003. ***Manajemen Kinerja***. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wibowo. 2007. ***Manajemen Kinerja***. Edisi Keempat. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

https://yandragautama.wordpress.com/2011/12/27/kepuasan-kerja-pegawai/
Diakses Pada Tanggal 13 Oktober 2015.

http://hasthojn.blogspot.co.id/2012/12/kepuasan-kerja.html
Diakses Pada Tanggal 13 Oktober 2015.

http://fandiprasetiyo.blogspot.co.id/2014/02/komitmen-organisasional.html
Diakses Pada Tanggal 13 Oktober 2015.

http:// psychologymania.com/2012/12/indikator-komitmen-karyawan.html
Diakses Pada Tanggal 14 Oktober 2015.

http://kompasiana.com/ghusyarahimapramudhitan/faktor-faktor-yang mempengaruhi-perilaku-individu-dalam-organisasi.html
Diakses Pada Tanggal 04 Desember 2015.

FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN

Medan, 2016

Hal : Permohonan pengisian kuesioner
Lamp : 1 berkas daftar pernyataan

Kepada : Yth Bapak/Ibu/Sdr/Sdri Karyawan
PT. Surya Windu Pertiwi Pantai Cermin

Dengan hormat,

Pada kesempatan kali ini, saya Syahyunika mahasiswi jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Area, Medan, ingin mengadakan penelitian guna memenuhi syarat tugas akhir. Adapun judul skripsi saya **"Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Kerja"**.

Agar tercapai tujuan penelitian ini, maka saya berharap Bapak/Ibu/Sdr/Sdri meluangkan waktu untuk membantu mengisi kuesioner ini. Penelitian ini hanya untuk kepentingan ilmiah jadi kerahasiaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri akan terjamin.

Akhirnya atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya

Syahyunika

LAMPIRAN

KUESIONER

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon kuesioner diisi oleh Bapak/Ibu untuk menjawab semua pernyataan yang telah disediakan.
2. Pada tipe pilihan, Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memberi tanda ceklis (√) pada kolom jawaban "SS" (Sangat Setuju), "S" (Setuju), "KS" (Kurang Setuju), "TS" (Tidak Setuju), "STS" (Sangat Tidak Setuju), yang dianggap paling tapat.
3. Dalam menjawab pernyataan – pernyataan ini tidak ada yang salah, oleh sebab itu usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

I. Data Responden

Nama :

Usia : Tahun

Bagian/Divisi :

Lama Bekerja :

Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan

Status : ☐ Kawin ☐ Belum Kawin

Pendidikan Terakhir : Pilih salah satu dengan memberikan tanda ceklis (√)

☐ SD ☐ D2

☐ SMP ☐ D3

☐ SMA ☐ S1

☐ D1 ☐ S2

II. Pernyataan Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja saya.					
2	Perusahaan memberikan peluang promosi atau kenaikan jabatan kepada seluruh karyawan.					
3	Rekan kerja bersikap baik dan ramah kepada saya.					
4	Supervisior/atasan berprilaku adil terhadap semua karyawan.					

III. Pernyataan Karakteristik Individu

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya tetap berminat untuk bekerja di perusahaan ini.					
2	Perusahaan telah memenuhi kebutuhan yang saya harapkan sebagai karyawan di perusahaan ini.					
3	Pimpinan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
4	Pimpinan selalu bersikap baik kepada saya.					
5	Atasan memberikan bimbingan dan pengarahan untuk meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja.					

IV. Pernyataan Komitmen Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya sangat perduli terhadap berkembangnya perusahaan ini.					
3	Alasan utama saya tetap bekerja di perusahaan ini adalah karena loyalitas saya kepada perusahaan.					
4	Saya sangat bersemangat dalam mengembangkan potensi yang saya miliki agar dapat tetap bekerja di perusahaan ini.					

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Hasil Jawaban Responden

No	Kepuasan Kerja (X1)				Karakteristik Individu (X2)					Komitmen Kerja (Y)			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5
5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
8	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
9	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
11	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5
12	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
13	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
14	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
15	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5
16	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3
18	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5
19	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
20	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5
21	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
22	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
23	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5
24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
30	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5
31	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5
34	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5
35	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
36	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
39	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

41	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Hasil Pengolahan SPSS

1. Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Variabel Kepuasan Kerja

q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	20,0	20,0	20,0
	4	7	46,7	46,7	66,7
	5	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	60,0	60,0	60,0
	5	6	40,0	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	20,0	20,0	20,0
	4	8	53,3	53,3	73,3
	5	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	6,7	6,7	6,7
	4	6	40,0	40,0	46,7
	5	8	53,3	53,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Frequency Variabel Karakteristik Individu

q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,9	8,9	8,9
	4	20	44,4	44,4	53,3
	5	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,9	8,9	8,9
	4	23	51,1	51,1	60,0
	5	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,4	4,4	4,4
	4	21	46,7	46,7	51,1
	5	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13,3	13,3	13,3
	4	26	57,8	57,8	71,1
	5	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6,7	6,7	6,7
	4	16	35,6	35,6	42,2
	5	26	57,8	57,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Frequency Variabel Komitmen Kerja

q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,4	4,4	4,4
	4	9	20,0	20,0	24,4
	5	34	75,6	75,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6,7	6,7	6,7
	4	21	46,7	46,7	53,3
	5	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,2	2,2	2,2
	4	23	51,1	51,1	53,3
	5	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,4	4,4	4,4
	4	5	11,1	11,1	15,6
	5	38	84,4	84,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

2. Uji Faliditas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	12,93	2,495	,677	,802
q2	12,67	2,810	,924	,722
q3	13,00	2,857	,540	,860
q4	12,60	2,829	,650	,808

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	17,47	4,124	,790	,847
q2	17,47	3,981	,860	,829
q3	17,33	4,524	,802	,851
q4	17,87	4,552	,563	,901
q5	17,33	4,381	,658	,878

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

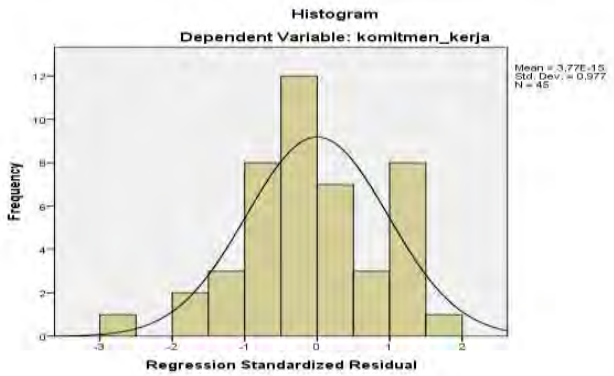
Cronbach's Alpha	N of Items
,850	4

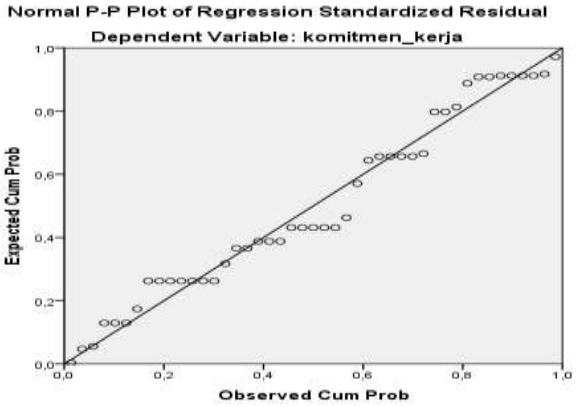
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	13,27	2,067	,738	,788
q2	13,47	1,981	,721	,800
q3	13,40	2,114	,778	,770
q4	12,87	2,838	,573	,861

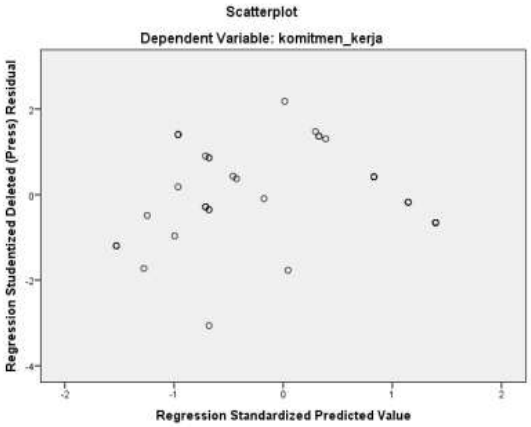
3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data
Chart





Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Berganda

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107,813	2	53,907	74,238	,000[b]
	Residual	30,498	42	,726		
	Total	138,311	44			

a. Dependent Variable: komitmen_kerja

b. Predictors: (Constant), karakteristik_individu, kepuasan_kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,831	1,461		1,253	,217
	kepuasan_kerja	,443	,108	,398	4,086	,000
	karakteristik_individu	,394	,068	,566	5,813	,000

a. Dependent Variable: komitmen_kerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,883[a]	,779	,769	,852

a. Predictors: (Constant), karakteristik_individu, kepuasan_kerja

b. Dependent Variable: komitmen_kerja