

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA PEGAWAI KEMENTERIAN
LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN BALAI
PENGOLAHAN DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN
LINDUNG WAMPU SEI ULAR**

SKRIPSI

**OLEH:
TEDDY AGUSTIAN
168600223**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

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 15/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/21

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA PEGAWAI KEMENTERIAN
LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN BALAI
PENGOLAHAN DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN
LINDUNG WAMPU SEI ULAR**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

**OLEH:
TEDDY AGUSTIAN
168600223**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

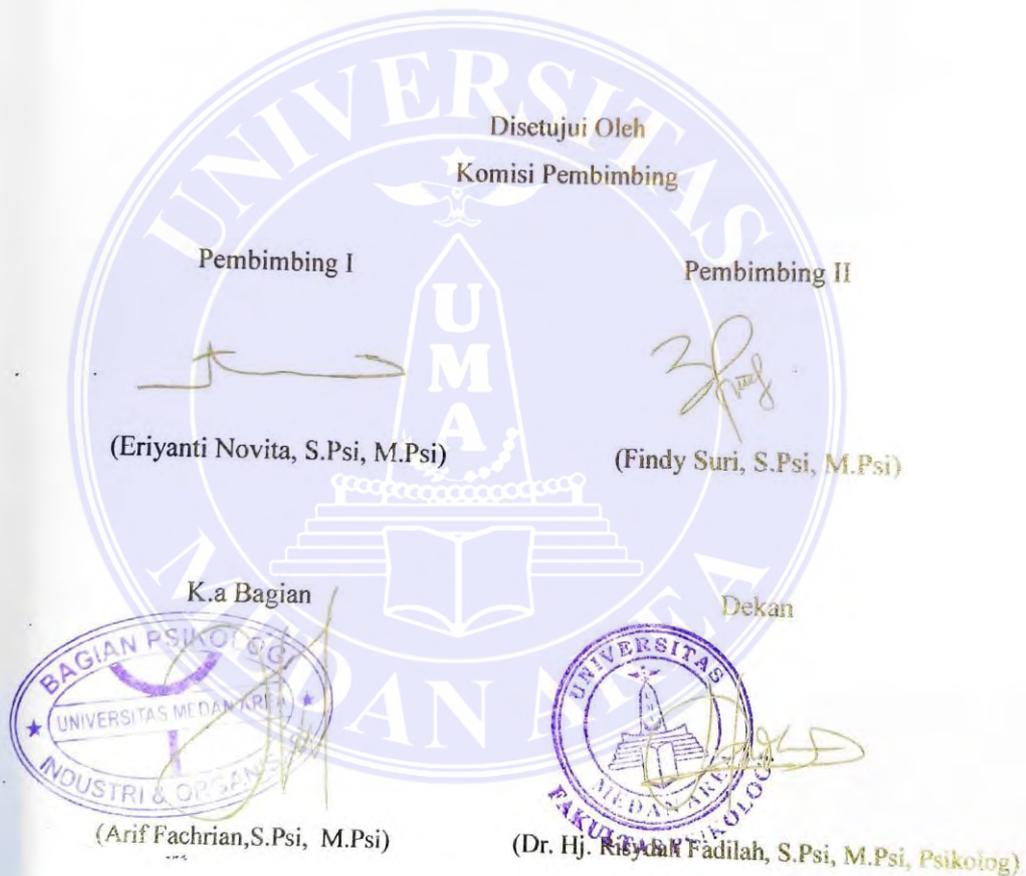
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 15/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/21

Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada
Pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Balai
Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu
Sei Ular

Nama : Teddy Agustian
NPM : 16.860.0223
Bagian : Psikologi Industri & Organisasi



Tanggal Sidang : 14 Januari 2021



Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dan
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

14 Januari 2021

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

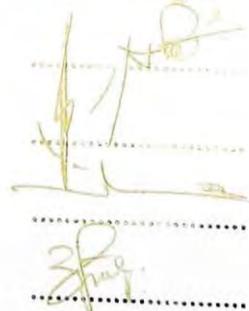
Dekan

Dr. Hj. Risyda Rahman, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dewan Penguji

1. Istiana, S.Psi, M.Psi
2. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi
3. Eriyanti Novita, S.Psi, M.Psi
4. Findy Suri, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan





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, 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, 14 Januari 2021



Teddy Agustian

168600223



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Teddy Agustian
NPM : 16.860.0223
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Tugas Akhir / Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Balai Pengelohan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 14 Januari 2021

Yang menyatakan



(Teddy Agustian)

MOTTO

Kita boleh saja melupakan orang yang tertawa bersama kita, tapi jangan pernah kita melupakan orang yang telah menangis bersama kita.

Khalil Gibran



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Karena taburan cinta dan kasih sayang-Nya yang telah memberiku kekuatan., membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas nikmat dan kemudahan yang Allah SWT berikan akhirnya aku bisa sampai di titik ini. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan Baginda Rasulullah Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafaat di akhirat nantinya, aamiin

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi

Ibu dan Ayah Tercinta

Sebagai tanda cinta, hormat dan terimakasih yang tak terhingga ananda persembahkan karya sederhana ini kepada Ibu (Titin Rosmala) dan Ayah (Akmal Sikamto) yang telah memberiku cinta dan kasih sayang tiada tara, memberiku dukungan dan mengajarku banyak hal, dan berusaha memberi semua apa yang ku mau, yang takkan mungkin bisa terbalas semua pengorbanannya. Semoga pencapaian sederhana ini bisa membuat Ayah dan Ibu bahagia karena ananda sadar, selama ini belum bisa berbuat lebih dan membuat bangga kalian. Untuk Ibu dan Ayah terimakasih untuk semua pengorbanannya.

Orang terdekatku

Terimakasih telah banyak membantu juga memberi semangat dan inspirasi untukku dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga semua kebaikan selalu mengiringi setiap langkah kita.

Sahabatku, dan teman – temanku

Sebagai tanda terimakasih, kupersembahkan skripsi ini untuk sahabatku terimakasih telah menyediakan telinga untukku berkeluh kesah, serta selalu memberiku bantuan saat aku membutuhkannya. Kepada semua teman–teman Psikologi 2016 yang tak bisa kusebutkan satu persatu terimakasih karena kalian jugalah aku bisa sampai dititik ini.

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN BALAI PENGOLAHAN DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN LINDUNG WAMPU SEI ULAR

OLEH:
TEDDY AGUSTIAN
168600223

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Balai Pengolahan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Balai Pengolahan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling* yaitu seluruh Pegawai. Teknik pengambilan data dengan menggunakan model skala likert. Analisis data menggunakan analisis *product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya korelasi kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dimana $r_{xy} = 0,568$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima kepuasan kerja dan komitmen organisasi tergolong tinggi, yaitu ada korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Balai Pengolahan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut adalah sebesar $r^2 = 0,323$ artinya Kepuasan Kerja memberikan sumbangan efektif terhadap Komitmen Organisasi sebesar 32,2% sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak terlihat diantaranya: Budaya Keterbukaan, Kesempatan Personal untuk berkembang, Arah Organisasi, Penghargaan Kerja yang Sesuai Dengan Kebutuhan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Pegawai.

**CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN KEMENTERIAN
LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN BALAI
PENGOLAHAN DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN
LINDUNG WAMPU SEI ULAR**

BY:
TEDDY AGUSTIAN
168600223

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation between job satisfaction and Organizational Commitment in Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Balai Pengolahan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular. This study uses a quantitative approach. The subjects of this study were all employees of the Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Balai Pengolahan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular, totaling 40 employees. The sampling technique used the total sampling method, namely all employees. Data collection techniques using a Likert scale model. Data analysis using product moment analysis. The results of this study indicate that there is a correlation with 0,568 significantly $p = 0.000 < 0,050$, that is the proposed hypothesis is accepted and then this means that job satisfaction and organizational commitment is high, that is, there is a significant positive correlation between job satisfaction and organizational commitment in employees of the Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Balai Pengolahan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular. Where the higher the job satisfaction, the higher organizational commitment, conversely the lower job satisfaction, the lower organizational commitment. The coefficient of determination of this correlation is $r^2 = 0.323$, meaning that Job Satisfaction provides an effective contribution to Organizational Commitment by 32,3%, while the rest is determined by other factors that influence this research which are not visible, including: Culture of Openness, Personal Opportunities for Growth, Direction of The Organization, Work Awards in Accordance With Needs.

Keywords : *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employees*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah Ta'ala yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular”.

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

1. Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi. M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM. M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Eriyanti Novita, S.Psi. M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Findy Suri, S.Psi. M.Psi selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Istiana, S.Psi, M.Psi selaku ketua penguji
8. Ibu Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.
9. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata

usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.

10. Kepada Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku kepala bagian Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberikan motivasi dan semangatnya serta selalu memberikan informasi mengenai proses penyelesaian skripsi ini
11. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang memberikan ilmu yang bermanfaat semasa perkuliahan, bimbingan, pembinaan, dan memotivasi peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada seluruh staff pegawai fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam urusan administrasi serta memberikan informasi berupa jadwal di dalam pelaksanaan setiap acara kegiatan atau aktivitas di dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Kepada Pimpinan dan Pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Balai Pengelohan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular yang telah memberikan tempat izin untuk penelitian dan meluangkan waktu untuk mengisi angket sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.
14. Kepada sahabat sekaligus keluarga saya di dunia perkuliahan yang saya cintai Monicha Hidayati, Fadlah Khairina, Dilla Edwina Siregar, Meysi Hidayana, Syahri Syahfitri, Jefri Randa, Lourentius. C S, Muhammad Rasyid Ridho yang selama 4 tahun ini telah mengukir cerita, baik susah maupun senang serta selalu memberikan motivasi dan hiburan di setiap harinya.
15. Kepada Seluruh teman-teman seperjuangan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2016 kelas pagi khususnya A2 yang selalu memberikan informasi dan membantu peneliti serta mendukung peneliti selama proses penyelesaian skripsi ini.
16. Kepada Saudara saya Nadya Pohan yang telah membantu banyak saya dalam mengerjakan skripsi ini.

17. Kepada Ibu Atikah Rahmi, S.Psi, M. Psi Selaku Ketua Organisasi yang saya naungi dan ikuti yang selalu memberikan motivasi dan masukan kepada saya saat mengerjakan skripsi ini
18. Terakhir kepada Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari harapan kesempurnaan, karena masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun selalu penulis nantikan dari pihak manapun, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 14 Januari 2021

Penulis

Teddy Agustian

16.860.0223

RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di Tanah Merah pada tanggal 24 Agustus 1997 dari Ayah Akmal Sikamto dan Ibu Titin Rosmala. Penulis merupakan putra tunggal di keluarga.

Tahun 2016 penulis lulus dari SMA Negeri 1 Galang, dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area.



DAFTAR ISI

| | |
|---|------------------------------|
| SAMPUL DALAM | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS ... | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PERNYATAAN | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | Error! Bookmark not defined. |
| MOTTO | i |
| PERSEMBAHAN | x |
| ABSTRAK | xi |
| KATA PENGANTAR | xiii |
| RIWAYAT HIDUP | xiii |
| DAFTAR ISI | xiv |
| DAFTAR TABEL | xix |
| DAFTAR LAMPIRAN | xx |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 11 |
| C. Batasan Masalah | 11 |
| D. Rumusan Masalah | 12 |
| E. Tujuan Penelitian | 13 |
| BAB II | 15 |
| KAJIAN TEORI | 15 |
| A. Pegawai Negeri Sipil | 15 |
| 1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil | 15 |
| B. Komitmen Organisasi | 16 |
| 1. Pengertian Komitmen Organisasi | 16 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi | 18 |
| 3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi | 19 |
| 4. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi | 22 |
| 5. Perilaku Untuk Membangun Komitmen Organisasi | 22 |
| 6. Indikator Komitmen Organisasi | 24 |

| | |
|--|-----|
| 7. Dampak dari Komitmen Organisasi | 25 |
| C. Kepuasan Kerja..... | 26 |
| 1. Pengertian Kepuasan Kerja | 26 |
| 2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja | 28 |
| 3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja | 32 |
| 4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja..... | 33 |
| 5. Teori-Teori Kepuasan Kerja | 33 |
| 6. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja | 35 |
| D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi... 37 | |
| E. Kerangka Konseptual | 41 |
| F. Hipotesis | 42 |
| BAB III..... | 43 |
| METODE PENELITIAN | 43 |
| A. Tipe Penelitian..... | 43 |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian | 43 |
| C. Definisi Operasional..... | 43 |
| D. Subjek Penelitian..... | 44 |
| E. Teknik Pengambilan Sampel | 45 |
| F. Metode Pengambilan Data..... | 45 |
| G. Validitas dan Reliabilitas..... | 48 |
| H. Analisis Data | 49 |
| BAB IV | 51 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 51 |
| A. Orientasi Kancas Penelitian | 51 |
| B. Persiapan Penelitian..... | 55 |
| C. Pelaksanaan Penelitian | 60 |
| D. Analisis Data dan Hasil Penelitian..... | 63 |
| 1.Uji Asumsi..... | 64 |
| 2. Hasil Perhitungan Analisis Data | 66 |
| 3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik..... | 67 |
| E. Pembahasan..... | 68 |
| BAB V..... | 744 |
| SIMPULAN DAN SARAN | 744 |
| A. Simpulan..... | 744 |

| | |
|----------------------------|------------|
| B. Saran..... | 755 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 777 |
| LAMPIRAN | 799 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel I. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi..... | 58 |
| Tabel II. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja..... | 60 |
| Tabel III. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi | 62 |
| Tabel IV. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi | 63 |
| Tabel V. Table Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur..... | 64 |
| Tabel VI. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran | 65 |
| Tabel VII. Hasil Perhitungan Uji Linieritas | 66 |
| Tabel VIII. Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi | 67 |
| Tabel IX. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik | 68 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-------------|
| LAMPIRAN A SKALA KEPUASAN KERJA | 80 |
| LAMPIRAN B SKALA KOMITMEN ORGANISASI | 86 |
| LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS .. | 922 |
| LAMPIRAN D : UJI NORMALITAS DAN UJI LINIERITAS | 1055 |
| LAMPIRAN E : KORELASI | 1122 |
| LAMPIRAN F. SURAT PENELITIAN | 1166 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Di dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian Pegawai Negeri Sipil disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga pada seluruh staf sampai tingkat terendah. Hal ini didasarkan pada satu pemikiran bahwa bagaimanapun juga tidak dapat dipungkiri meski bukan satu-satunya faktor penentu, maju mundurnya negeri ini tergantung pada kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Dalam pelaksanaannya, para pegawai yang bekerja di sebuah instansi dalam Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada bagian Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular dimana para pegawai harus mengatur proses pengolahan daerah aliran sungai dan evaluasinya agar berkesinambungan. Pengolahan daerah aliran sungai perlu didukung oleh sumber dana, sumber daya alam, dan sumber daya manusia. Salah satu pengolahan aliran sungai yang dilakukan adalah sungai wampung di Sei Ular. Tujuannya adalah agar terciptanya kondisi hidrologi DAS yang

optimal, meningkatnya produktivitas lahan dan meningkatnya kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan diatas, para PNS yang menjadi pegawai di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada bagian Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular ini harus memiliki komitmen yang baik dengan perusahaan agar memperoleh hasil yang baik dalam bekerja. Rincian pekerjaan yang dirasa cukup sulit yaitu menyusun rencana pengelolaan daerah aliran sungai agar lokasi aliran sungai dan rumah warga tidak mengalami gangguan, menyusun rencana pelaksanaan rehabilitasi hutan dan lahan, konservasi tanah dan air, pengendalian kerusakan perairan darat serta mengembangkan kelembagaan dan mengevaluasinya adalah tugasnya yang harus dilakukan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Lokasi aliran sungai yang panjang dan tidak semua dapat dijangkau juga menjadi hambatan atau tantangan kerja yang harus dialami, ditambah lagi sulitnya mengontrol masyarakat yang mendirikan bangunan disekitaran aliran sungai. Maka dari jika para pegawai tidak memiliki ikatan yang kuat dengan instansi maka bisa saja akan terjadi absensi yang berkepanjangan apabila pegawai tidak siap dengan segala tekanan yang ada, tekanan yang dimaksudkan adalah saat para pegawai harus menjelaskan mengapa masyarakat tidak boleh mendirikan bangunan disekitar aliran sungai, hambatan saat akan melakukan rehabilitasi hutan dan lahan serta mengendalikan hutan dan sungai dari kerusakan perairan darat.

Sehingga apabila tidak diikuti dengan komitmen yang tinggi para pegawai akan merasa pekerjaan yang harus dilakukan akan lebih sulit, tidak mengoptimalkan pekerjaan yang harus dikerjakan dan membuat pegawai ingin menghindari bahkan melalaikan semua tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan. Hal ini juga menjadi pemicu para pegawai melakukan absensi karena tidak memiliki komitmen yang tinggi sehingga menganggap pekerjaannya adalah pekerjaan yang berat.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meminimalisir terjadinya hal-hal tersebut, pihak instansi harus memenuhi keinginan para pegawainya dengan memperhatikan segala aspek yang akan menjadi penunjang dari keberhasilan suatu instansi. Mencoba untuk mensejahterakan pegawai dengan menyediakan fasilitas pendukung pekerjaan, berharap mampu mengurangi angka terjadi perilaku-perilaku yang akan merugikan pihak instansi.

Segala upaya yang dilakukan oleh pihak instansi akan berhasil, apabila para pegawai juga memiliki tujuan yang sama dengan instansi. Dalam hal ini, pegawai yang dimaksud adalah para PNS di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada bagian Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular. Pegawai diharapkan memiliki komitmen yang baik kepada pihak instansi agar tercipta kehidupan berorganisasi yang baik sehingga mampu meningkatkan kualitas instansi. Perilaku komitmen yang dilakukan oleh para PNS di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada bagian Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular adalah seperti bersedia mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh instansi (baik dalam hal kehadiran, disiplin kerja, dan ketepatan dalam mengerjakan tugas

kantor) dan juga menjaga loyalitas dengan instansi. Apabila semua hal tersebut dapat dilakukan dengan baik, maka akan tercipta komitmen dalam organisasi.

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

Steers dan Porter (dalam Kristiadi & Putra, 2016) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Komitmen organisasional berperan penting dalam organisasi, bahwa komitmen yang tinggi terhadap instansi akan membawa dampak positif bagi organisasi dan instansinya. Komitmen terhadap organisasi menurut Allen dan Mayer (dalam Hidayat, 2010) sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk.

Instansi mengharapkan pegawai dapat menimbulkan rasa kedekatan dengan instansi tempatnya bekerja, sehingga timbul keinginan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut dan mau berkorban serta peduli dengan instansi. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan

terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berusaha untuk tinggal lebih lama di dalam instansi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Komitmen anggota organisasi dibutuhkan untuk kelangsungan hidup organisasi. Rendahnya komitmen memberikan kerugian tidak hanya kepada organisasi, tetapi juga kerugian kepada diri individu karena akan menimbulkan masalah dalam bekerja. Komitmen organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Rendahnya komitmen anggota organisasi terhadap organisasinya antara lain disebabkan oleh kurang mampunya organisasi tersebut dalam memperhatikan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pegawai.

Observasi yang dilakukan peneliti di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada bagian Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular, terlihat bahwa masih banyak pengawasan yang dianggap kurang tegas menghadapi para pegawai. Kurangnya disiplin karyawan, pengumpulan tugas yang terlambat dan juga izin keluar masuk kantor yang masih sesuka-suka hati, ada juga beberapa pegawai yang memiliki sikap tidak peduli terhadap masalah yang terjadi pada instansi. Selain itu masih banyak terlihat pegawai tidak hadir ketika melaksanakan kegiatan di lapangan dengan berbagai alasan. Padahal kehadiran pegawai sangat mempengaruhi pekerjaan dilapangan. Hal ini disebabkan karena masih ada beberapa kebijakan yang dianggap kurang tegas. Sehingga mempengaruhi pekerjaan yang diamanahkan kepada instansi dan kepuasan kerja pada setiap pegawai.

Dalam praktik dilapangan, tidak semua pegawai memiliki komitmen yang tinggi dengan instansi, sebab komitmen itu bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal. Sebagai sampel, PNS di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada bagian Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular memiliki komitmen yang kurang, sebab mereka masih ada yang memiliki sikap tidak peduli dengan instansi atau tidak menerima tujuan dan nilai organisasi, pengumpulan laporan yang sering terlambat, terjadinya komplain dari masyarakat mengenai kinerja pegawai sehingga komitmen organisasi tersebut tidak dapat terwujud dalam organisasi.

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

“Memaknai komitmen organisasi saya di instansi ya saya tidak peduli terhadap apa yang terjadi di instansi tersebut. Karena bagi saya pihak instansi juga kurang melihat apa yang menyebabkan saya dan teman-teman yang lain tidak ada rasa untuk menjadi dari bagian instansi ini, ya terakhir muncul sikap kurangnya disiplin kerja seperti sering terlambat dalam pengumpulan laporan kerjaan”. (wawancara personal, 7 November 2020)

Keberhasilan manajemen di dalam instansi ditentukan oleh tinggi rendahnya komitmen kerja seseorang, semakin tinggi komitmen kerja seseorang, akan membawa dampak yang penting bagi kelangsungan perkembangan organisasi (Sofyandi & Garniwa, 2007). Komitmen yang tinggi pada pegawai, organisasi atau instansi mengharapkan bahwa pegawai dapat merasakan kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu diharapkan juga lebih setia pada instansinya, pegawai tahu menyimpan rahasia, pegawai akan bekerja dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan instansi dan senantiasa bermotivasi tinggi serta

bersedia berkorban bagi instansi dan mempunyai semangat untuk maju bersama instansi.

Berdasarkan penjelasan diatas, fenomena dilapangan pada PNS bagian Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular, para pegawai memiliki komitmen yang rendah, seperti tidak konsisten pada kedisiplinan, tidak mengikuti peraturan dengan baik yang dilakukan PNS dengan sengaja. Sering terjadi masalah-masalah yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen organisasi tidak berjalan dengan baik karena para pegawai merasa tidak mendapatkan segala hal yang mereka harapkan dalam organisasinya. Maka dari itu saat komitmen organisasi seorang pegawai itu rendah, pihak instansi atau organisasi harus memperhatikan hal-hal yang akan meningkatkan komitmen organisasi itu.

Pada dasarnya komitmen seseorang terhadap organisasi yang diikutinya akan bertahan apabila mereka merasa bahwa segala hal yang menjadi komponen baik hak dan kewajiban seorang tenaga kerja itu terpenuhi, dimana hasil yang mereka dapat sudah sesuai dengan tenaga yang mereka keluarkan dalam bekerja. Dalam hal ini adalah komitmen PNS di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada bagian Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular ditentukan oleh tingginya tingkat kepuasan kerja dan bagaimana para pegawai memandang arti komitmen mereka masing-masing, dan begitu pula sebaliknya tingkat komitmen organisasi pegawai yang tinggi akan berpengaruh positif kepada kepuasan kerja para pegawai tersebut. Untuk mempengaruhi komitmen kerja pegawai agar kegairahan dapat berlangsung terus

menerus maka instansi mempengaruhi dengan cara memberikan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan para pegawai seperti gaji, fasilitas, dan intensif.

Komitmen organisasi bisa menurun atau meningkat dengan berbagai cara atau faktor yang mempengaruhinya. Stum (dalam Adolfini, 2016) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional sehingga membuat komitmen itu sendiri rendah yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Dari penjelasan Stum diatas salah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja.

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

Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi atau instansi, yang diakibatkan oleh keadaan yang pegawai rasakan dari lingkungannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja.

Penting bagi instansi untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktifitas pegawai dalam bekerja, dan salah satunya yang penting adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja setiap pegawai akan tergambar dengan baik apabila komitmen organisasinya juga baik. Kepuasan kerja hanya mampu dirasakan oleh masing-masing pegawai. Dibawah ini adalah hasil wawancara dengan salah satu pegawai mengenai kepuasan kerja:

“Kepuasan kerja yang saya dapat kalau dari segi pendapatan yang mencukupi untuk keluarga saya, tetapi hubungan antara saya dengan atasan atau rekan yang lain kurang baik, terlebih untuk keatasan kalau untuk ke rekan yang lain ya adalah beberapa orang. Dan itu juga mempengaruhi suasana kerja ketika kami disatukan dalam pekerjaan seperti turun kelapangan, selain itu pihak instansi juga kurang memberikan fasilitas untuk kerja kelapangan sehingga banyak itu nanti komplain dari warga karena kerja kami. Ya kami gimana lagi bekerja ya semampu kami dengan fasilitas yang ada. ya terakhir saya dan rekan yang lain tidak ada rasa ingin menjadi bagian dari instansi makanya kalau ada masalah ya saya tidak peduli ya karena saya dan rekan yang lain merasa kurang di perdulikan. Ya tapi kami tetap bertanggung jawab dalam bekerja karena itu sudah menjadi kewajiban kami. (wawancara personal 7 November 2020)

Salah satu alasan kepuasan pegawai di tempat penelitian ini rendah dikarenakan kurangnya fasilitas untuk menunjang pekerjaan yang akan dilakukan dilapangan serta kurangnya hubungan yang baik antara sesama pegawai dan pegawai terhadap atasan, sehingga menimbulkan sikap pegawai yang kurang memiliki komitmen yang tinggi kepada instansi. Karena pegawai merasa instansi tidak terlalu memperdulikan mereka ketika bekerja dilapangan, serta tidak menjalin hubungan didalam instansi yang baik menjadikan pegawai memiliki sikap tidak peduli satu sama lain meskipun mereka didalam suatu instansi yang sama.

Pegawai yang mempunyai kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, pegawai dengan kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins, 2012).

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat bagaimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi PNS di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada bagian Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular (BPDASHL Wampu Sei Ular), sebab berdasarkan dari wawancara dan observasi yang peneliti lakukan, para pegawai merasa tidak komitmen dalam menjalankan tugas mereka, sebab segala kekurangan yang masih mereka rasa. Para pegawai memberikan argumennya masing-masing mengenai komitmen organisasi mereka dalam bekerja, berkomitmen atau tidak mereka dengan organisasi mereka. Hal itu membuat sebuah gambaran atau fenomena bahwa jika organisasi atau instansi menginginkan para pegawainya tetap loyal dan berkomitmen dengan organisasinya harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja dari masing-masing pegawai.

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

Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular (BPDASHL Wampu Sei Ular)”.
Sei Ular)”.

B. Identifikasi Masalah

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi. Kondisi yang ada dilapangan, para pegawai belum sepenuhnya melakukan komitmen dengan organisasi mereka, sebab masih ditemui para pegawai yang tidak melaksanakan peraturan organisasi dengan baik dan patuh. Karena instansi tidak memberikan fasilitas yang memadai untuk para pegawai di lapangan dalam menjalankan tugas. Hal ini menyebabkan para pegawai mengalami komitmen yang rendah dengan kepuasan kerja yang rendah juga. Kepuasan kerja sendiri didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pegawai dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku pegawai pada saat bekerja, terutama tingkah lakunya yang akan tercermin dari tingkat kecelakaan kerja, kedisiplinan dalam mengumpulkan tugas, tingkat absensi, tingkat moral, dan tingkat perputaran tenaga kerja dan juga kemampuan melakukan kegiatan produktif dalam bekerja. Harapan dari sebuah instansi atau organisasi adalah mampu membuat para pegawai mencapai kepuasan kerjanya sehingga pegawai tersebut akan tetap komitmen terhadap instansi atau organisasi.

C. Batasan Masalah

Untuk lebih memudahkan dan menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas sehingga dapat mengaburkan penelitian ini, maka penelitian

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

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

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan masalah yaitu mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada PNS bagian Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular (BPDASHL Wampu Sei Ular).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada PNS bagian Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular (BPDASHL Wampu Sei Ular)?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada PNS bagian Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular (BPDASHL Wampu Sei Ular).

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Instansi/Organisasi

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

b) Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan atau informasi bagi para pegawai agar menyesuaikan diri dengan

pekerjaan sehingga muncul komitmen dan kepuasan yang baik dengan instansinya.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

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

Kraneburg (2001) memberikan pengertian dari PNS yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dibuat kesimpulan bahwa PNS adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan Negeri atau diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan

perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku atau pejabat yang ditunjuk untuk memangku sebuah jabatan.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

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

Menurut Robbins (2006), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan pegawai (loyalitas) pada organisasi yang

mempekerjakanya adalah tinggi. Griffin (dalam Munandar, 2008), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada, organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Menurut Nasution (dalam Pardede, 2007) menyatakan komitmen organisasi adalah pengikat antara individu dengan suatu organisasi, gagasan atau proyek yang diwujudkan dalam mendedikasikan dirinya bagi pencapaian misi organisasi tersebut.

Robbins (2006) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan pegawai yang tinggi untuk bisa berbagi dan berkorban bagi perusahaan dan bersedia menetap untuk waktu yang lama dalam organisasi/perusahaan. Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen pegawai sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri. Lambert *et al*, dalam Wibawa (2015).

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat di lihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pada karyawan tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui suatu proses yang begitu panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor, Allen & Meyer (dalam Hidayat, Muchtar. 2010) mengidentifikasi ada tiga factor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

a. Karakteristik Pribadi Individu.

Karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

b. Karakteristik Organisasi,

Yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu: struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

c. Pengalaman kerja,

Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

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

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

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

3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Meyer dkk, (dalam Sianipar dan Haryanti, 2014) mendefinisikan komitmen organisasi dalam tiga tema yaitu:

- a. Komitmen sebagai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap organisasi
- b. Komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi
- c. Komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi.

Menurut pendapat Meyer dan Allen (dalam Kaswan, 2017) memberikan penjelasan ada tiga aspek dalam komitmen organisasi, diantaranya sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif menunjukkan suatu kelekatan secara emosi maupun psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen afektif yang tinggi merasa bahwa organisasinya baik dan dijadikan sebagai bagian dari konsep diri. Faktor yang menyebabkan munculnya model komitmen ini adalah hal-hal yang meliputi karakteristik personal, kondisi kerja dan pengalaman selama bekerja. Komitmen afektif didefinisikan sebagai suatu keadaan secara afektif atau emosional terhadap organisasi dimana kekuatan komitmen individu diidentifikasi dengan keterlibatan dan kenyamanan anggota organisasi.
- b. Komitmen kontinuitas menunjukkan individu menyadari suatu kondisi yang membatasi alternatif yang sebanding dengan organisasinya sehingga individu merasa perlu untuk selalu mempertimbangkan untung rugi pada karyawan bila harus meninggalkan organisasi. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, masa kerja, intensi untuk keluar dari organisasi. Komitmen kontinuitas dapat diartikan sebagai keterikatan yang konsisten dalam beraktivitas didasarkan pada penghargaan individu terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan.
- c. Komitmen normatif menunjukkan komponen yang timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja karena kompensasi yang diterima (misalnya

beasiswa tugas belajar) sehingga membuat individu merasa wajib untuk membalasnya.

Selain pendapat diatas, penelitian yang dilakukan oleh Gordon dkk (dalam Kondalkar 2007) ada empat aspek untuk melihat komitmen organisasi, yaitu:

- a. Loyalitas terhadap organisasi adalah faktor kebanggaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang secara berkesinambungan dalam suatu organisasi dengan penghargaan yang diperoleh yang bermanfaat bagi anggota organisasi.
- b. Tanggung jawab terhadap organisasi adalah bagaimana seluruh karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dan sanggup menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana.
- c. Keinginan untuk bekerja secara profesional demi organisasi Faktor menggambarkan suatu kecenderungan anggota untuk selalu berbuat dengan cara yang sesuai untuk memberikan pelayanan demi organisasi.
- d. Kepercayaan terhadap organisasi Faktor yang menggambarkan keterikatan terhadap ideologi yang dibuat dan telah ditentukan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian mengenai komponen-komponen komitmen di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek loyalitas terhadap organisasi, tanggung jawab terhadap organisasi, keinginan untuk terus bekerja untuk organisasi dan kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi, komponen afektif, komponen kontinuitas dan komitmen normative.

4. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

Steers dan Black (dalam Kondalkar, 2007) memiliki pendapat yang hampir senada. Dia mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut:

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

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

5. Perilaku Untuk Membangun Komitmen Organisasi

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

- a. *Make it Charismatic*: jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku dan bertindak.

- b. *Build the tradition*: segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
- c. *Have comprehensive grievance procedudes*: bila ada keluhan atau complain dari pihak luar ataupun internal organisasi, maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh
- d. *Provide extensive two-way communication*: jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
- e. *Create a sense of community* : jadikan semua unsure dalam organisasi sebagai suatu komunitas dimana didalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama, berbagi dan lainnya
- f. *Build value-based homogeneity*: membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, minat, motivasi, kinerja tanpa ada diskriminasi
- g. *Share and share a-like*: sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll
- h. *Emphasize brainraising; cross-utilization, and teamwork*: Organisasi sebagai suatu komuniti harus bekerja sama, saling berbagi, saling

memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi.

- i. *Get together*: adakah acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa saling terjalin. Misalnya, sekali—kali produksi dihentikan, dan semua karyawan terlibat dalam even rekreasi bersama keluarga, pertandingan olahraga, seni, dll
- j. *Support Employee development*: hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang.

6. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator yang digunakan untuk menilai komitmen organisasi menurut Sopiah (2008) adalah:

- a) Rasa memiliki terhadap organisasi
- b) Rasa lekat dengan organisasi.
- c) Arti organisasi secara pribadi
- d) Tidak akan meninggalkan organisasi.
- e) Bangga dengan organisasi
- f) Loyalitas

Menurut Sunarto (2005) organisasi yang berbasis komitmen akan merancang pekerjaannya lebih luas daripada sebelumnya untuk memadukan perencanaan dan implementasinya, serta memperbaiki operasi, bukan hanya

mempertahankan yang sudah berjalan saja. Sunarto juga menjelaskan langkah-langkah untuk meningkatkan komitmen organisasi yaitu:

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

7. Dampak dari Komitmen Organisasi

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

a. Ditinjau dari sudut pandang organisasi

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

b. Ditinjau dari sudut pandang pegawai

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

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan (Jex, 2002). Selanjutnya menurut Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2008), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut Priyono dan Marnis (2008), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non finansial. Sedangkan menurut Indy dan Handoyo (2013) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan

yang menyokong atau tidak pada diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kondalkar (2007) mendefinisikan kepuasan kerja kedalam tiga komponen penting, yaitu:

- a. Kepuasan kerja dapat diukur dengan respon emosional pekerja terhadap situasi pekerjaannya.
- b. Kepuasan kerja berhubungan dengan apa yang sebenarnya kita peroleh dengan apa yang kita harapkan.

Jika perbedaan antara penghargaan dan harapan sebenarnya minimal atau dapat diabaikan, seseorang akan menunjukkan sikap positif dan jika ada perbedaan yang besar antara keduanya, seseorang akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya dan oleh karena itu tingkat kepuasannya akan rendah.

- c. Kepuasan kerja berkaitan dengan dimensi pekerjaan.

Hal ini dapat dinyatakan dalam bentuk konten pekerjaan, sikap rekan kerja, dan peluang pertumbuhan yang dapat diberikan pekerjaan dalam hal promosi dan yang terakhir adalah kepemimpinan.

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

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

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

- a. Karakter Individu: kebutuhan- kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut individu (*values*) dan ciri-ciri kepribadian (*personality traits*).
- b. Variabel-variabel yang bersifat situasional: perbandingan terhadap situasi sosial yang ada, kelompok acuan, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya.
- c. Karakteristik Pekerjaan: imbalan yang diterima, pengawasan yang dilakukan atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan antar rekan sekerja, keamana kerja serta kesempatan untuk memperoleh perubahan status.

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

a. Gaji/Upah

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang di terima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Selain untuk pemenuhan kebutuhan dasar, uang juga merupakan simbol dari pencapaian, keberhasilan dan pengakuan penghargaan. Berdasarkan pandangannya, orang yang menerima gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan

mengalami ketidakpuasan. Jika gaji dipersepsikan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan ada kepuasan kerja.

b. Kondisi kerja yang menunjang

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

c. Hubungan kerja

1. Hubungan dengan rekan kerja

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

2. Hubungan dengan atasan

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

pada kinerja karyawan karena merasa tidak puas sehingga dalam melakukan suatu pekerjaan tidak dengan sungguh-sungguh.

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

a. Karakteristik Pekerjaan

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

b. Gaji

Gaji dan upah berperan penting dalam studi kepuasan kerja. Imbalan yang setara bersifat multidimensional. Manfaatnya beragam yaitu sebagai alat pembayaran, tunjangan dan penghargaan yang dikaitkan dengan motivasi karyawan. Sistem pembayaran dan kebijakan promosi organisasi harus adil, tidak ambigu dan sesuai dengan norma industri yang lazim dan disesuaikan dengan harapan karyawan. Upah dan gaji karyawan harus sesuai dengan status sosialnya dan harus memenuhi harapan. Individu harus memahami kebijakan administrasi dan promosi

gaji sebagai adil. Organisasi harus memastikan bahwa kebijakan mereka berorientasi pada pertumbuhan dan bersifat inkremental sehingga karyawan mengambil tanggung jawab tambahan secara sukarela. Terlepas dari keuntungan finansial, organisasi harus memberikan manfaat dan manfaat non finansial yang memadai sehingga mereka termotivasi dan menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja memiliki efek yang sederhana namun tetap pada kepuasan kerja. Karena perkembangan teknologi yang cepat, organisasi perlu beroperasi pada teknologi yang ditingkatkan, sistem dan prosedur terkini. Tata letak tempat kerja harus ideal dari sudut pandang operasional dan karyawan harus menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi. Tempat itu harus rapi dan bersih dengan fasilitas yang diperlukan sesuai dengan Undang-Undang Pabrik. Cahaya, ventilasi, kebersihan, ruang kerja yang cukup, ketersediaan pengawasan segera, alat terbaru yang memadai dan lingkungan sekitar yang bagus, pasti akan menambah kepuasan kerja.

d. Kelompok kerja

Konsep kelompok kerja dan tim kerja lebih lazim saat ini. Kelompok kerja dengan individu yang memiliki keterampilan beragam dengan satu tujuan akan dapat berfungsi secara efektif jika mereka ramah dan kooperatif. Kelompok kerja berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, saran dan bantuan untuk pekerjaan. Kelompok kerja yang

baik membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan. Faktor pendukung kelompok kerja sangat penting untuk kepuasan kerja. Jika kondisi sebaliknya berlaku, orang mungkin tidak bisa bergaul satu sama lain dan tingkat kepuasan kerja akan berkurang.

e. Pengawasan

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

3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

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

a. Aspek psikologis

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

b. Aspek social

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

c. Aspek fisik

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

d. Aspek finansial

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

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

4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

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

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
- b. Memperhatikan kualitas kerjanya
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi
- d. Lebih produktif

5. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wekley dan Yulk (dalam Sopiah, 2008) mengenai teori kepuasan kerja yang lazim dikenal, yaitu:

a. Teori Ketidaksesuaian

Menjelaskan bahwa “kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang diinginkan dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada”. Semakin banyak selisih yang didapatkan dengan apa yang diinginkan maka akan semakin besar ketidakpuasannya.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Menurut teori ini menyatakan bahwa “kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan tergantung bagaimana seorang karyawan mempersepsikan ada atau tidaknya keadilan atas imbalan yang diperoleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dengan cara membandingkan keuntungan yang diperoleh itu dengan orang bandingan”.

c. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor sikap ini menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Teori ini menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu *disatisfiers* atau *hygiene factor* dan *satisfiers* atau *motivators*. Jumlah tertentu dari *hygiene factor* memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang tidak lagi kecewa tetapi dia belum terpuaskan. Akan tetapi seseorang akan terpuaskan apabila terdapat sejumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan yang

dinamakan *satisfiers*. Handoko (2004) menyatakan bahwa “perbaikan terhadap faktor pemeliharaan akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja. Dengan kata lain, dua hal yang berbeda pemenuhan atas faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja tidak secara otomatis akan mengakibatkan kepuasan kerja sebelum faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi”.

6. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

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

a. Produktivitas

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dalam studi Hawthorne, penelitian lebih lanjut untuk membuktikan bahwa "pekerja bahagia itu produktif" telah dilaksanakan, yang telah terbukti negatif. Berdasarkan kesimpulan dari studi Hawthorne, para manajer memulai usaha mereka untuk membuat karyawan mereka lebih bahagia dengan memperbaiki kondisi kerja, memberikan jenis kepemimpinan *Laissez-faire*, memperluas berbagai fasilitas kepada para pekerja, namun telah ditemukan bahwa tidak ada hubungan langsung antara kebahagiaan dan produktivitas. Robins menyimpulkan bahwa pekerja produktif cenderung menjadi pekerja yang bahagia.

Penelitian lebih lanjut mengenai masalah ini menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki pekerja bahagia mungkin telah

meningkatkan produktivitas. Pada tingkat individu mungkin tidak benar karena kompleksitas lingkungan, proses kerja, berbagai sistem dan sub sistem yang berdampak pada individu karyawan. Namun dapat dikatakan dari sudut pandang organisasi bahwa organisasi yang mampu berevolusi seperti kebijakan yang membuat karyawan senang berhasil meningkatkan produktivitas.

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

b. Ketidakhadiran

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

pekerjaan mereka saat hal itu penting dilakukan. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi akan menghasilkan tingkat ketidakhadiran yang rendah namun mereka yang memiliki tingkat kepuasan rendah pasti memiliki ketidakhadiran yang tinggi.

c. *Turnover* (Keluarnya tenaga kerja)

Telah ditemukan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Karyawan yang puas tidak akan memiliki *turnover* tinggi. Kepuasan juga berhubungan negatif dengan *turnover* tapi hubungan bersama lebih kuat daripada apa yang kita temukan dalam ketidakhadiran. Belakangan ini sebuah fenomena di antara para insinyur perangkat lunak yang kinerjanya tinggi, *turnover* mereka terlihat tinggi karena persaingan untuk pertumbuhan pribadi. Organisasi memikat orang yang kompeten untuk pertumbuhan organisasinya. Organisasi peduli terhadap pemain berkinerja tinggi dan retensinya. Pelaku yang buruk tidak meninggalkan organisasi karena takut tidak mendapat kesempatan kerja di luar.

D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Komitmen pekerja pada organisasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang berjalan dimana para pekerja dapat mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi selain kesuksesan dan prestasi kerja yang tinggi. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, yang dimaksudkan dengan komitmen pekerja

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

Stum (dalam Adolfini, 2016) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu budaya keterbukaan, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan , penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbin, 2003). Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Harapan-harapan yang terpenuhi tersebut dapat mengarah pada adanya suatu komitmen individu dengan organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Selain penjelasan diatas, kepuasan kerja dan komitmen dipengaruhi pula oleh faktor individu (pribadi) yang melekat pada diri karyawan seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. (Handoko, 2005).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Izzati dan Azzizah (2018) dengan judul Hubungan Komitmen Organisasi dengan Intensitas *Turn Over* karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terdapat hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan intensi *turnover*,

sedangkan nilai koefisien korelasi variabel komitmen organisasi dengan intensi *turnover* menunjukkan angka sebesar $(r) = - 0,590$ yang artinya variabel komitmen organisasi memiliki hubungan yang cukup dengan variabel intensi *turnover*. Hasil korelasi yang negatif menunjukkan bahwa terdapat arah hubungan yang berlawanan antara kedua variabel yang memiliki makna bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan maka semakin rendah intensi *turnover*-nya, dan begitu sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi intensi *turnover*-nya, sebesar 59% dari intensi *turnover* dapat diprediksi melalui komitmen organisasi.

Penelitian Ranggauni dkk (2020) dengan judul hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang memiliki komitmen organisasional tinggi lebih banyak berada pada kategori kepuasan kerja tinggi dibandingkan dengan kepuasan kerja rendah. Pada penelitian ini perawat yang berkomitmen tinggi disebabkan dari dimensi komitmen normatif yang dimiliki yaitu mayoritas responden tidak akan meninggalkan rumah sakit saat ini, karena masih memiliki kewajiban atau tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dan merasa Rumah Sakit Prikasih pantas mendapatkan loyalitas dari mereka. Hasil penelitian menyatakan bahwa sebagian besar responden dengan kepuasan kerja tinggi memiliki komitmen organisasional tinggi sebanyak 36 responden (69,2%). Hasil uji *chi-square* didapatkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional pada perawat di Rumah Sakit Prikasih. Perawat yang memperoleh kepuasan kerja tinggi memiliki peluang 1,875 kali untuk

mempunyai komitmen tinggi saat bekerja di Rumah Sakit Prikasih dibandingkan dengan perawat yang mempunyai kepuasan rendah.

Selanjutnya penelitian Khorunnisa & Ramadhani (2018) yang berjudul hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita, berdasarkan penelitian tersebut pada uji hipotesis yang dilakukan melalui teknik *product moment correlation*, diketahui bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanitadipolrestabes surabaya. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0.05$). Koefesien korelasi sebesar 0,493 termasuk dalam kategori sedang dengan kriteria nilai (0,40-0,599). Berdasarkan hasil analisa dan kategori data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan polisi wanita dengan kepuasan kerja kategori tinggi sebesar 14% (7 orang). Polisi wanita dengan kepuasan kerja kategori sedang sebesar 64% (32 orang). Polisi wanita dengan kepuasan kerja kategori rendah sebesar 22% (11 orang). Sedangkan hasil analisa menunjukan bahwa Polisi wanita yang memiliki komitmen organisasi kategoritinggi sebesar 20% (10 orang). Polisi wanita dengan komitmen organisasi kategori sedang sebesar 58% (29 orang). Polisi wanita dengan komitmen organisasi kategori rendah sebesar 22% (11 orang).

Hasil deskripsi statistik tersebut menunjukkan bahwa orang yang memiliki kepuasan kerja yang sedang maka akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang pula. Hal tersebut menjukkan bahwa adanya korelasi kedua variabel memiliki hubungan yang positif. Data yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan fenomena yang terjadi pada instansi ini. Banyak polisi wanita yang kurang memahami betapa pentingnya komitmen organisasi

pada instansinya sendiri. Tenaga kerja yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih menguntungkan bagi organisasi.

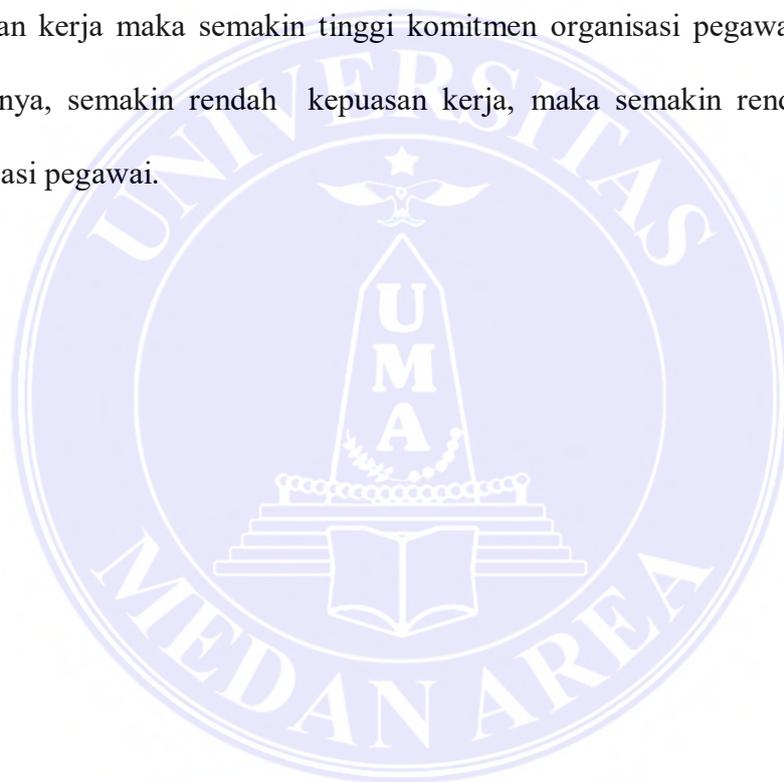
Ketika komitmen organisasi seseorang tinggi, maka efektifitas pelaksanaan tugas akan lebih optimal. Komitmen organisasi menunjukkan hasrat anggota atau karyawan yang ditandai dengan banyak loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan anggota pada organisasi tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana anggota bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

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



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

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

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

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

C. Definisi Operasional

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan atau penilaian seseorang atas pekerjaannya sesuai dengan ganjaran yang diterimanya yang muncul berdasarkan sikap positif (menyenangkan) atau negatif (tidak menyenangkan) dari individu tersebut. Menurut Jewell dan Siegall dalam (Lintangsari, 2013) terdiri dari 4 aspek yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, aspek finansial.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan keinginan kuat seorang pegawai untuk tetap berada pada organisasinya, guna mencapai visi dan misi bersama organisasi dan nilai-nilai perusahaan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan, yang lebih konkrit dapat di lihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan organisasi. Aspek-aspek komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen (dalam Kaswan, 2017) yaitu: (a) komitmen afektif (b) komitmen kontinuitas (c) komitmen normatif

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Sedangkan menurut Azwar (2007) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada bagian Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular (BPDASHL Wampu Sei Ular) yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2008) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh (*total sampling*). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dibagian Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular (BPDASHL Wampu Sei Ular) sebanyak 40 orang.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Menurut Sugiyono (2008), *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

F. Metode Pengambilan Data

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

a. Metode Skala

Dalam penelitian ini diperoleh melalui metode skala. Menurut Azwar (2008) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut

psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui skala *likert* yang digunakan untuk menilai kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Menurut Azwar (2008), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkapkan indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem, maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang yang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

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

1. Skala Komitmen Organisasi

Adapun skala komitmen organisasi disusun berdasarkan (Mayer dan Allen dalam Kaswan, 2017) yaitu: (a) komitmen afektif (b) komitmen kontinuitas (c) komitmen normative. Skala Ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk *favourable* dan *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Setuju (SS),

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

2. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala psikologis, Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala psikologis menurut Jewell dan Siegall (dalam Lintang Sari, 2015) terdiri dari 4 aspek yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, aspek finansial.

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

nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

G. Validitas dan Reliabilitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2007). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpulan data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpulan data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2007).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai pengertian ketetapan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2008). Artinya, validitas menunjuk pada sejauhmana skala itu mampu mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang ia

rancang untuk mengukurnya. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Munir, 2015) :

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

Keterangan:

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

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya (Azwar, 2007) menyebutkan bahwa hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Analisis reliabilitas alat ukur menggunakan rumus Alpha.

H. Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas

(kepuasan Kerja) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat (komitmen organisasi). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

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

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

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

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa adanya hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai, dengan asumsi semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin tinggi sikap Komitmen terhadap Organisasi, begitu juga sebaliknya, semakin rendah Kepuasan Kerja maka semakin rendah sikap komitmen terhadap organisasi yang di timbulkan pegawai, dimana $r_{xy} = 0,568$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,323$ Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berkontribusi terhadap sikap pegawai pada Komitmen Organisasi sebesar 32,3%.
3. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 72,5 dan empirik sebesar 87,28 dan Komitmen organisasi juga tergolong tinggi dengan nilai hipotetik 50 dan empirik 62,60.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

a. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat dari hasil penelitian, maka disarankan pada subjek penelitian untuk tetap mempertahankan sikap berkomitmen dalam dirinya terhadap instansi untuk mencapai tujuan instansi dan dapat mengelola DAS dengan baik di Wampu Sei Ular.

b. Saran Kepada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular (BPDASHL Wampu Sei Ular)

Melihat dari hasil penelitian, maka disarankan pada pihak Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular (BPDASHL Wampu Sei Ular) memperhatikan kepuasan kerja pada pegawai dengan cara menciptakan hubungan yang baik antara sesama pegawai dan atasan terhadap pegawai, kemudian memberikan dan memperhatikan fasilitas yang baik dalam bekerja agar pegawai bekerja dengan baik. Hal ini karena berpengaruh terhadap pegawai dalam menimbulkan sikap komitmen terhadap Instansi, seperti dalam memberikan fasilitas yang baik dalam bekerja, menciptakan hubungan antara atasan dengan bawahan, serta membuat suasana bekerja yang nyaman nantinya akan memunculkan sikap ingin menjadi dari bagian instansi dan berkomitmen yang baik pada pegawai yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan atau tercapainya visi dan misi Instansi.

c. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi Komitmen Organisasi dimana faktor-faktor tersebut diantaranya, budaya keterbukaan, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina. (2014). *Analisis Keterikatan Antara Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu*. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Azwar, S. (2007). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Edisi ke-2*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hidayat, Muchtar. (2010). *Analisis Komitmen (Affective, Continuance dan Normative) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Propinsi Kalimantan Timur)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional, Banjarmasin
- Ilahi, dkk. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerjadan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Universitas Brawijaya. Malang
- Indy, Handoyo, S. (2013). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun*. Universitas Airlangga. Surabaya
- Izzati & Azizah. (2018). Hubungan Antara Komitmen dengan Turn Over pada Karyawan. *Character. Jurnal Psikologi*. Vol. 5 No.2 UNNESA.
- Jex, S.M., Britt, T.W. (2002). *Organizational Psychology (A Scientist-Practitioner Approach, Second Edition)*. John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Junita, A. (2012). *Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan*. STIE Harapan Medan. Medan.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Cimahi: Alfabet, cv.
- Khoirunnisa & Ramadhani. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja pada Polisi Wanita. *Jurnal Psikologi*. Vol. 5, No. 2. UNNESA.
- Kondalkar, V.G. (2007). *Organizational Behaviour*. New Age International (P) Limited, Publishers. New Delhi.
- Kranenburg. (2001). *Ilmu Negara Umum*, diterjemahkan Tk. B. Sabaroedin, Jakarta: J.B. Wolters.
- Kristiadi& Putra. (2016). *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional Penguruh di LSM Baladika Bali DPC Denpasar*. Universitas Udayana. Bali.

- Lintangsari & Priyatama. (2013). Hubungan Antara Employee Satisfaction dan Budaya Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan Tetap PT. BPD Jawa Tengah Cabang Utama Semarang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa* Vol 2, No 2.
- Munandar, A.S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press. Jakarta.
- Pardede & Herlina. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. KSK Insurance Indonesia*. Universitas Bundamulya dan Universitas MpuTantular.
- Putra & Wibawa. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali.
- Priyono & Marnis. (2008). *Buku Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Ranggauni dkk. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Perawat Di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*. UPNVJ
- Robbins (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba
- _____ (2012). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sianipar & Haryanti. (2014). *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X*. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Sutrisno, Edi. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Sofyandi dan Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Utomo, Y. Verawati. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus. *Jurnal Analisis Manajemen*. Universitas Muria Kudus.Kudus.



LAMPIRAN



LAMPIRAN A
SKALA KEPUASAN KERJA

SKALA KEPUASAN KERJA

| NO | PERNYATAAN | SKOR | | | |
|-----|---|------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Suasana saat bekerja membuat saya betah berlama-lama disana. | | | | |
| 2. | Pekerjaan ini sangat nyaman sebab sesuai dengan <i>passioan</i> saya. | | | | |
| 3. | Saya bangga dengan pekerjaan ini. | | | | |
| 4. | Saya mencintai pekerjaan saya. | | | | |
| 5. | Saya menemukan jati diri saya di pekerjaan ini. | | | | |
| 6. | Pekerjaan ini sesuai dengan keinginan saya. | | | | |
| 7. | Saya selalu ingin cepat pulang jika sudah bekerja. | | | | |
| 8. | Saya merasa tidak nyaman bekerja disini sebab bukan bidang saya. | | | | |
| 9. | Saya acuh tak acuh dengan pekerjaan ini. | | | | |
| 10. | Saya tidak sepenuhnya melakukan pekerjaan. | | | | |
| 11. | Saya tidak bisa menyatu dengan pekerjaan ini. | | | | |
| 12. | Bekerja karena tuntutan itu membosankan. | | | | |
| 13. | Menurut saya penataan ruangan kantor sangat berantakan. | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 14. | Kondisi ruangan kantor membosankan. | | | | |
| 15. | Pekerjaan yang saya lakukan membebani saya. | | | | |
| 16. | Saya tidak menyukai pekerjaan ini. | | | | |
| 17. | Pekerjaan yang dilakukan berdampak dalam kesehatan. | | | | |
| 18. | Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan kondisi tubuh saya. | | | | |
| 19. | Menurut saya penataan ruangan kantor cukup baik dan rapi. | | | | |
| 20. | Kondisi ruangan kantor nyaman. | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 21. | Pekerjaan yang saya lakukan tidak membebani saya. | | | | |
| 22. | Saya menyukai pekerjaan ini. | | | | |
| 23. | Pekerjaan yang dilakukan tidak berdampak pada kesehatan. | | | | |
| 24. | Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kondisi tubuh. | | | | |
| 25. | Atasan saya sangat peduli dengan bawahan | | | | |
| 26. | Atasan saya selalu memotivasi karyawan. | | | | |
| 27. | Rekan kerja saya sangat menyenangkan. | | | | |
| 28. | Rekan kerja saya saling membantu. | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
| 29. | Bekerja di instansi ini saya mendapat tunjangan hidup. | | | | |
| 30. | Instansi memberikan gaji yang menjanjikan. | | | | |
| 31. | Kesempatan promosi jabatan sangat adil. | | | | |
| 32. | Saya puas dengan jabatan saya sekarang. | | | | |
| 33. | Atasan saya acuh tak acuh dengan bawahan. | | | | |
| 34. | Atasan saya bersikap arogan. | | | | |
| 35. | Rekan kerja saya sangat membosankan. | | | | |
| 36. | Rekan saya tidak mau membantu. | | | | |
| 37. | Bekerja di instansi ini saya tidak mendapat tunjangan apa-apa. | | | | |
| 38. | Instansi memberikan gaji yang tidak sebanding. | | | | |
| 39. | Kesempatan promosi jabatan tidak adil. | | | | |
| 40. | Saya tidak puas dengan jabatan saya sekarang. | | | | |

| No. | Inisial | Aitem | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total | | |
|-----|---------|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|-----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | | 29 | |
| 1 | ESP | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 98 | |
| 2 | SDG | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 88 | |
| 3 | JHS | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 91 | |
| 4 | DM | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 97 | |
| 5 | WS | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 75 | |
| 6 | SU | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 86 | |
| 7 | OP | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 84 | |
| 8 | SP | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 91 | |
| 9 | KS | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 73 | |
| 10 | TS | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 92 | |
| 11 | YT | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 91 | |
| 12 | NL | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 90 | |
| 11 | TL | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 91 | |
| 14 | K | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 86 | |
| 15 | U | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 88 | |
| 16 | RS | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 84 |
| 17 | N | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 85 |
| 18 | SS | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 67 | |
| 19 | TA | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 102 | |
| 20 | UM | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 73 | |
| 21 | RT | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 106 | |
| 22 | DS | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 87 |
| 23 | MZ | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 87 | |
| 24 | AS | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 89 |
| 25 | DAB | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 90 | |
| 26 | E | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 83 | |
| 27 | PI | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 87 | |
| 28 | I | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 99 | |
| 29 | IL | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 85 | |



LAMPIRAN B

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

| NO | PERNYATAAN | SKOR | | | |
|-----|---|------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Saya merasa masalah yang ada ditempat kerja adalah bagian dari masalah saya. | | | | |
| 2. | Saya tidak memiliki rasa ketertarikan emosional dengan instansi ini | | | | |
| 3. | Saya merasa memiliki keterikatan emosional untuk bertahan diinstansi ini | | | | |
| 4. | Tidak peduli dengan masalah yang ada di tempat kerja, karena itu bukan masalah saya | | | | |
| 5. | Saya sangat senang menghabiskan waktu di tempat kerja | | | | |
| 6. | Saya bekerja tidak sepenuh hati di instansi ini | | | | |
| 7. | Saya bersedia untuk bekerja secara maksimal demi instansi ini | | | | |
| 8. | Saya berniat untuk keluar dari pekerjaan ini suatu saat nanti | | | | |
| 9. | Saya merasa menjadi bagian dari keluarga besar di tempat kerja ini | | | | |
| 10. | Saya merasa biasa saja dengan segala keberhasilan ditempat kerja ini | | | | |
| 11. | Saya merasa bangga dengan prestasi yang dicapai di tempat kerja ini | | | | |
| 12. | Tidak merasakan adanya ikatan kekeluargaan ditempat kerja ini | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 13. | Saya sangat sulit meninggalkan pekerjaan ini | | | | |
| 14. | Tidak ada yang berubah dalam hidup saya, sekalipun saya meninggalkan tempat kerja ini | | | | |
| 15. | Sangat mudah bagi saya untuk meninggalkan tempat kerja ini | | | | |
| 16. | Kehidupan saya akan terganggu jika saya meninggalkan tempat kerja ini | | | | |
| 17. | Saya akan menghabiskan masa produktif kerja saya pada instansi ini | | | | |
| 18. | Saya merasa mudah bosan bekerja di instansi ini | | | | |
| 19. | Saya nyaman bekerja sama dengan instansi ini | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 20. | Selagi usia saya masih produktif, saya akan mencoba bekerja di banyak tempat. | | | | |
| 21. | Alasan saya untuk terus bekerja di tempat ini adalah keuntungan yang didapat. | | | | |
| 22. | Gaji yang saya dapat, tidak mencukupi. | | | | |
| 23. | Saya akan meninggalkan tempat kerja ini, jika keuntungan lebih besar. | | | | |
| 24. | Gaji yang saya dapat, sangat membantu kehidupan saya. | | | | |
| 25. | Saya akan berusaha untuk menjaga nama baik instansi. | | | | |
| 26. | Saya akan membocorkan rahasia instansi. | | | | |
| 27. | Saya tidak memiliki kewajiban untuk setia dengan tempat kerja ini. | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 28. | Saya akan menjaga rahasia instansi dengan baik. | | | | |
| 29. | Saya patuh dalam menerima aturan yang ada di tempat kerja ini. | | | | |
| 30. | Saya tidak memiliki rasa percaya dengan instansi ini. | | | | |
| 31. | Saya merasa sulit untuk menerima aturan-aturan yang ada di tempat kerja. | | | | |
| 32. | Saya yakin untuk selalu percaya pada instansi. | | | | |
| 33. | Saya tetap bekerja disini karena kesetian saya pada instansi | | | | |
| 34. | Saya tidak akan betah untuk berlama-lama bekerja pada satu instansi. | | | | |
| 35. | Saya terpaksa bekerja disini. | | | | |
| 36. | Bisa bekerja dengan satu instansi hingga akhir karir bekerja saya. | | | | |

| No. | Inisial | Aitem | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|-----|---------|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
| 1 | ESP | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 70 |
| 2 | SDG | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 3 | JHS | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| 4 | DM | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 71 |
| 5 | WS | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 6 | SU | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 7 | OP | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| 8 | SP | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| 9 | KS | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 44 |
| 10 | TS | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| 11 | YT | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| 12 | NL | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| 11 | TL | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 14 | K | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 15 | U | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 16 | RS | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 52 |
| 17 | N | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 63 |
| 18 | SS | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 52 |
| 19 | TA | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 70 |
| 20 | UM | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 49 |
| 21 | RT | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 22 | DS | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 69 |
| 23 | MZ | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 68 |
| 24 | AS | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 63 |
| 25 | DAB | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 72 |
| 26 | E | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 72 |
| 27 | PI | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 68 |
| 28 | I | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 63 |
| 29 | IL | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 64 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 30 | MIR | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 65 |
| 31 | MFN | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 32 | M | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| 33 | HM | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 34 | IT | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| 35 | MM | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 61 |
| 36 | SF | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 37 | SDG | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 70 |
| 38 | S | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| 39 | ADN | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 68 |
| 40 | YS | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |

DATA YANG SUDAH VALID



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

DATASET ACTIVATE DataSet0.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25
aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33
aitem_34 aitem_35 aitem_36
```

```
/SCALE('Komitmen Organisasi') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

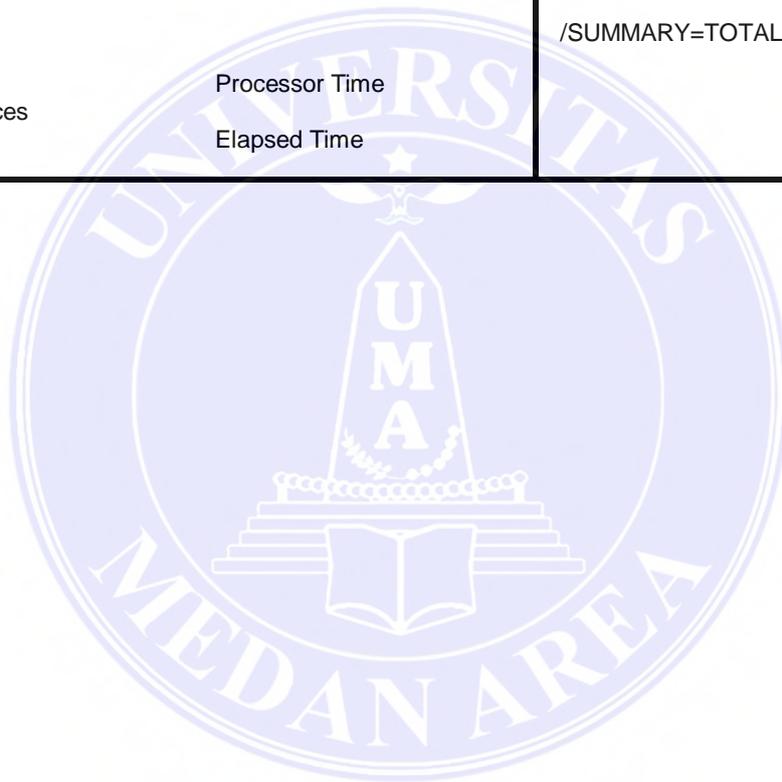
```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

| Notes | |
|------------------------|---|
| Output Created | 02-OCT-2020 01:31:26 |
| Comments | |
| Input | Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 40 Matrix Input |
| Missing Value Handling | Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |

| | |
|-----------|--|
| Syntax | <pre>RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 /SCALE('Komitmen Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.</pre> |
| Resources | Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,03 |



[DataSet0]

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 40 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 40 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,826 | 36 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---------|------|----------------|----|
| aitem_1 | 2,93 | ,616 | 40 |
| aitem_2 | 3,00 | ,599 | 40 |
| aitem_3 | 3,03 | ,480 | 40 |
| aitem_4 | 2,95 | ,714 | 40 |
| aitem_5 | 3,00 | ,599 | 40 |
| aitem_6 | 3,28 | ,640 | 40 |
| aitem_7 | 3,13 | ,563 | 40 |
| aitem_8 | 3,05 | ,639 | 40 |
| aitem_9 | 3,18 | ,501 | 40 |

| | | | |
|----------|------|------|----|
| aitem_10 | 2,80 | ,648 | 40 |
| aitem_11 | 3,20 | ,464 | 40 |
| aitem_12 | 3,00 | ,679 | 40 |
| aitem_13 | 2,65 | ,662 | 40 |
| aitem_14 | 2,65 | ,662 | 40 |
| aitem_15 | 3,05 | ,639 | 40 |
| aitem_16 | 2,43 | ,747 | 40 |
| aitem_17 | 2,83 | ,549 | 40 |
| aitem_18 | 3,00 | ,555 | 40 |
| aitem_19 | 3,08 | ,474 | 40 |
| aitem_20 | 2,70 | ,723 | 40 |
| aitem_21 | 2,55 | ,714 | 40 |
| aitem_22 | 2,95 | ,597 | 40 |
| aitem_23 | 2,90 | ,591 | 40 |
| aitem_24 | 3,10 | ,441 | 40 |
| aitem_25 | 3,40 | ,545 | 40 |
| aitem_26 | 3,55 | ,639 | 40 |
| aitem_27 | 3,35 | ,580 | 40 |
| aitem_28 | 3,50 | ,506 | 40 |
| aitem_29 | 3,15 | ,483 | 40 |
| aitem_30 | 3,28 | ,679 | 40 |
| aitem_31 | 3,08 | ,694 | 40 |
| aitem_32 | 3,15 | ,427 | 40 |
| aitem_33 | 3,08 | ,526 | 40 |
| aitem_34 | 3,03 | ,480 | 40 |
| aitem_35 | 3,30 | ,564 | 40 |
| aitem_36 | 2,98 | ,480 | 40 |

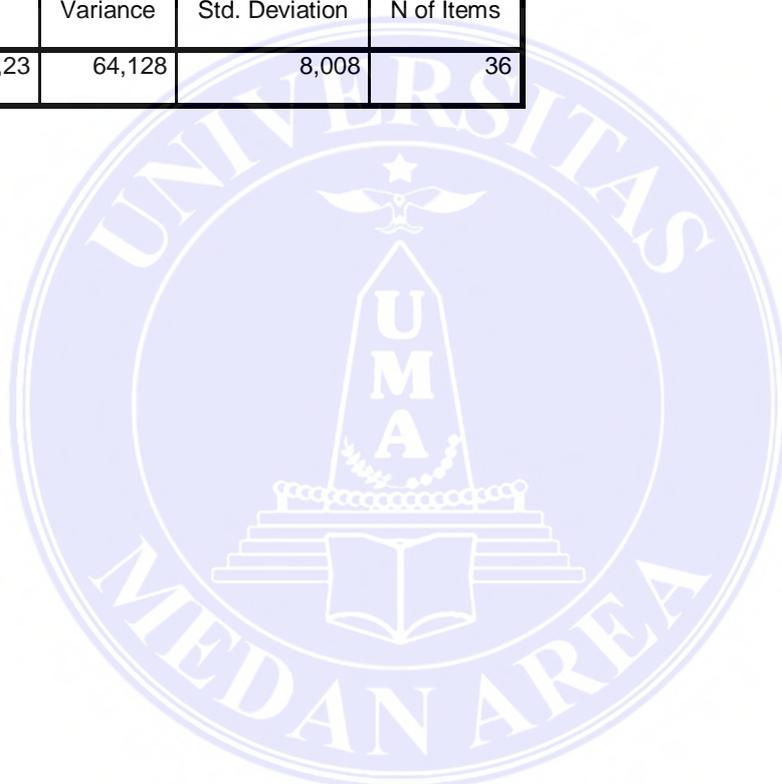
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| aitem_1 | 106,30 | 62,421 | ,137 | ,827 |
| aitem_2 | 106,23 | 62,333 | ,152 | ,827 |
| aitem_3 | 106,20 | 62,215 | ,222 | ,824 |
| aitem_4 | 106,28 | 56,820 | ,631 | ,810 |
| aitem_5 | 106,23 | 59,563 | ,455 | ,817 |
| aitem_6 | 105,95 | 58,100 | ,576 | ,813 |
| aitem_7 | 106,10 | 59,682 | ,474 | ,817 |
| aitem_8 | 106,18 | 59,994 | ,377 | ,820 |
| aitem_9 | 106,05 | 59,433 | ,576 | ,815 |
| aitem_10 | 106,43 | 60,251 | ,343 | ,821 |
| aitem_11 | 106,03 | 63,358 | ,075 | ,828 |
| aitem_12 | 106,23 | 58,743 | ,473 | ,816 |
| aitem_13 | 106,58 | 62,558 | ,108 | ,829 |
| aitem_14 | 106,58 | 62,815 | ,083 | ,829 |
| aitem_15 | 106,18 | 58,661 | ,517 | ,815 |
| aitem_16 | 106,80 | 65,549 | -,164 | ,840 |
| aitem_17 | 106,40 | 63,272 | ,063 | ,829 |
| aitem_18 | 106,23 | 58,640 | ,610 | ,813 |
| aitem_19 | 106,15 | 60,285 | ,491 | ,817 |
| aitem_20 | 106,53 | 60,666 | ,261 | ,824 |
| aitem_21 | 106,68 | 64,481 | -,075 | ,836 |
| aitem_22 | 106,28 | 60,051 | ,402 | ,819 |
| aitem_23 | 106,33 | 64,020 | -,026 | ,832 |
| aitem_24 | 106,13 | 62,266 | ,239 | ,824 |
| aitem_25 | 105,83 | 59,687 | ,492 | ,817 |
| aitem_26 | 105,68 | 57,148 | ,681 | ,809 |
| aitem_27 | 105,88 | 62,369 | ,155 | ,826 |
| aitem_28 | 105,73 | 59,435 | ,568 | ,815 |
| aitem_29 | 106,08 | 60,533 | ,447 | ,818 |
| aitem_30 | 105,95 | 61,331 | ,220 | ,825 |

| | | | | |
|----------|--------|--------|------|------|
| aitem_31 | 106,15 | 62,182 | ,134 | ,828 |
| aitem_32 | 106,08 | 61,866 | ,310 | ,822 |
| aitem_33 | 106,15 | 60,541 | ,405 | ,819 |
| aitem_34 | 106,20 | 59,908 | ,537 | ,816 |
| aitem_35 | 105,93 | 59,507 | ,495 | ,816 |
| aitem_36 | 106,25 | 62,295 | ,212 | ,824 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 109,23 | 64,128 | 8,008 | 36 |



DATASET ACTIVATE DataSet1.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25
aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33
aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40
    
```

```

/SCALE('Kepuasan Kerja') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
    
```

```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
    
```

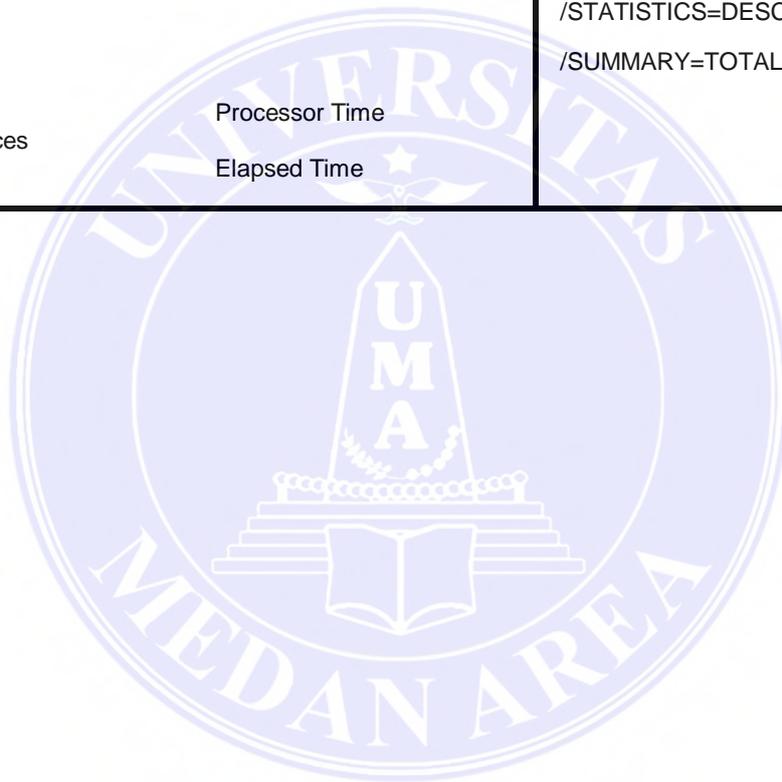
```

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

| Notes | |
|------------------------|---|
| Output Created | 02-OCT-2020 01:31:33 |
| Comments | |
| Input | Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 40 Matrix Input |
| Missing Value Handling | Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |

| | |
|-----------|---|
| Syntax | <pre>RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 /SCALE('Kepuasan Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.</pre> |
| Resources | <pre>Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,03</pre> |



[DataSet1]

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 40 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 40 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,855 | 40 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------|------|----------------|----|
| aitem_1 | 3,05 | ,450 | 40 |
| aitem_2 | 2,90 | ,441 | 40 |
| aitem_3 | 3,03 | ,158 | 40 |
| aitem_4 | 3,05 | ,389 | 40 |
| aitem_5 | 3,03 | ,357 | 40 |
| aitem_6 | 2,93 | ,474 | 40 |
| aitem_7 | 2,85 | ,483 | 40 |
| aitem_8 | 3,13 | ,463 | 40 |
| aitem_9 | 3,05 | ,450 | 40 |
| aitem_10 | 3,05 | ,639 | 40 |
| aitem_11 | 3,18 | ,549 | 40 |
| aitem_12 | 2,83 | ,594 | 40 |
| aitem_13 | 2,48 | ,751 | 40 |

| | | | |
|----------|------|------|----|
| aitem_14 | 2,40 | ,709 | 40 |
| aitem_15 | 3,03 | ,357 | 40 |
| aitem_16 | 3,33 | ,572 | 40 |
| aitem_17 | 2,88 | ,723 | 40 |
| aitem_18 | 3,13 | ,563 | 40 |
| aitem_19 | 2,10 | ,632 | 40 |
| aitem_20 | 1,98 | ,620 | 40 |
| aitem_21 | 2,88 | ,463 | 40 |
| aitem_22 | 2,90 | ,441 | 40 |
| aitem_23 | 2,80 | ,516 | 40 |
| aitem_24 | 2,90 | ,545 | 40 |
| aitem_25 | 2,90 | ,441 | 40 |
| aitem_26 | 3,05 | ,389 | 40 |
| aitem_27 | 3,03 | ,357 | 40 |
| aitem_28 | 3,05 | ,504 | 40 |
| aitem_29 | 2,95 | ,504 | 40 |
| aitem_30 | 2,85 | ,483 | 40 |
| aitem_31 | 2,83 | ,594 | 40 |
| aitem_32 | 2,93 | ,526 | 40 |
| aitem_33 | 2,90 | ,545 | 40 |
| aitem_34 | 2,95 | ,504 | 40 |
| aitem_35 | 3,18 | ,549 | 40 |
| aitem_36 | 3,15 | ,622 | 40 |
| aitem_37 | 3,15 | ,622 | 40 |
| aitem_38 | 3,10 | ,379 | 40 |
| aitem_39 | 3,00 | ,599 | 40 |
| aitem_40 | 3,03 | ,423 | 40 |

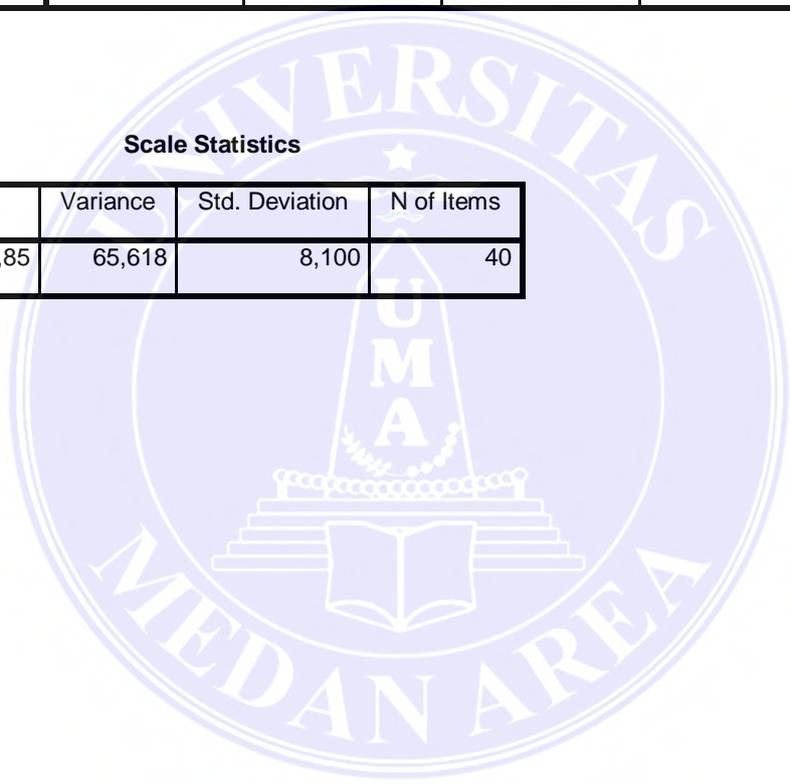
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| aitem_1 | 113,80 | 61,600 | ,540 | ,848 |
| aitem_2 | 113,95 | 62,049 | ,485 | ,849 |
| aitem_3 | 113,83 | 64,815 | ,306 | ,854 |
| aitem_4 | 113,80 | 61,908 | ,581 | ,848 |
| aitem_5 | 113,83 | 63,789 | ,298 | ,853 |
| aitem_6 | 113,93 | 61,353 | ,544 | ,848 |
| aitem_7 | 114,00 | 62,462 | ,383 | ,851 |
| aitem_8 | 113,73 | 62,615 | ,380 | ,851 |
| aitem_9 | 113,80 | 62,831 | ,362 | ,851 |
| aitem_10 | 113,80 | 61,241 | ,397 | ,850 |
| aitem_11 | 113,68 | 60,687 | ,541 | ,847 |
| aitem_12 | 114,03 | 63,461 | ,191 | ,856 |
| aitem_13 | 114,38 | 63,933 | ,093 | ,860 |
| aitem_14 | 114,45 | 64,305 | ,071 | ,860 |
| aitem_15 | 113,83 | 63,225 | ,399 | ,851 |
| aitem_16 | 113,53 | 61,076 | ,471 | ,848 |
| aitem_17 | 113,98 | 63,871 | ,106 | ,859 |
| aitem_18 | 113,73 | 62,512 | ,313 | ,852 |
| aitem_19 | 114,75 | 64,603 | ,061 | ,859 |
| aitem_20 | 114,88 | 67,548 | -,227 | ,866 |
| aitem_21 | 113,98 | 66,948 | -,204 | ,862 |
| aitem_22 | 113,95 | 63,997 | ,202 | ,854 |
| aitem_23 | 114,05 | 61,895 | ,425 | ,850 |
| aitem_24 | 113,95 | 60,818 | ,529 | ,847 |
| aitem_25 | 113,95 | 61,536 | ,561 | ,848 |
| aitem_26 | 113,80 | 61,292 | ,685 | ,846 |
| aitem_27 | 113,83 | 62,097 | ,603 | ,848 |
| aitem_28 | 113,80 | 61,087 | ,543 | ,847 |
| aitem_29 | 113,90 | 62,605 | ,346 | ,852 |
| aitem_30 | 114,00 | 62,308 | ,403 | ,850 |

| | | | | |
|-----------------|---------------|---------------|--------------|-------------|
| aitem_31 | 114,03 | 60,281 | ,540 | ,847 |
| aitem_32 | 113,93 | 61,969 | ,408 | ,850 |
| aitem_33 | 113,95 | 61,741 | ,418 | ,850 |
| aitem_34 | 113,90 | 62,144 | ,405 | ,850 |
| aitem_35 | 113,68 | 61,969 | ,387 | ,851 |
| aitem_36 | 113,70 | 61,754 | ,356 | ,851 |
| aitem_37 | 113,70 | 60,677 | ,470 | ,848 |
| aitem_38 | 113,75 | 63,833 | ,271 | ,853 |
| aitem_39 | 113,85 | 59,977 | ,569 | ,846 |
| aitem_40 | 113,83 | 65,584 | -,021 | ,858 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 116,85 | 65,618 | 8,100 | 40 |





LAMPIRAN D :

UJI NORMALITAS DAN UJI LINIERITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X Y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Output Created | | 02-OCT-2020 01:40:39 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet2 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 40 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. |
| Syntax | | NPAP TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,00 |

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| Elapsed Time | 00:00:00,01 |
| Number of Cases Allowed ^a | 157286 |

a. Based on availability of workspace memory.



[DataSet2]

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|---------------------|----|-------|----------------|---------|---------|
| Kepuasan Kerja | 40 | 87,28 | 7,517 | 67 | 106 |
| Komitmen Organisasi | 40 | 62,60 | 6,444 | 44 | 75 |

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | Kepuasan Kerja | Komitmen Organisasi |
|----------------------------------|----------------|---------------------|
| N | 40 | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 87,28 |
| | Std. Deviation | 7,517 |
| | Absolute | ,182 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,160 |
| | Negative | -,182 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | 1,148 | ,874 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,143 | ,429 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

MEANS TABLES=Y BY X

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

Notes

| | | |
|------------------------|---|--|
| Output Created | 02-OCT-2020 01:41:02 | |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet2 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 40 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. |
| | Cases Used | Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. |
| Syntax | MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,01 |

[DataSet2]

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|--------------------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Kepuasan kerja * Komitmen Organisasi | 40 | 100,0% | 0 | 0,0% | 40 | 100,0% |

Report

Kepuasan Kerja

| Komitmen Organisasi | Mean | N | Std. Deviation |
|---------------------|-------|---|----------------|
| 44 | 73,00 | 1 | . |
| 49 | 73,00 | 1 | . |
| 52 | 75,50 | 2 | 12,021 |
| 55 | 75,00 | 1 | . |
| 58 | 84,00 | 1 | . |
| 59 | 90,00 | 3 | 15,100 |
| 60 | 88,00 | 3 | 2,646 |
| 61 | 88,60 | 5 | 1,949 |
| 62 | 88,00 | 4 | 4,082 |
| 63 | 91,00 | 3 | 7,211 |
| 64 | 86,33 | 3 | 1,528 |
| 65 | 89,50 | 2 | ,707 |
| 68 | 86,00 | 3 | 1,732 |
| 69 | 87,00 | 1 | . |

| | | | |
|-------|-------|----|-------|
| 70 | 96,33 | 3 | 6,658 |
| 71 | 97,00 | 1 | . |
| 72 | 86,50 | 2 | 4,950 |
| 75 | 91,00 | 1 | . |
| Total | 87,28 | 40 | 7,517 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kepuasan Kerja * Komitmen Organisasi | (Combined) | | 1295,942 | 17 | 76,232 | 1,847 | ,088 |
| | Between Groups | Linearity | 711,403 | 1 | 711,403 | 17,236 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 584,539 | 16 | 36,534 | ,885 | ,592 |
| | Within Groups | | 908,033 | 22 | 41,274 | | |
| | Total | | 2203,975 | 39 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|----------------------|------|-----------|------|-------------|
| Kepuasan kerja | ,568 | ,323 | ,767 | ,588 |
| Komitmen Organisasi* | | | | |

LAMPIRAN E :

KORELASI



CORRELATIONS

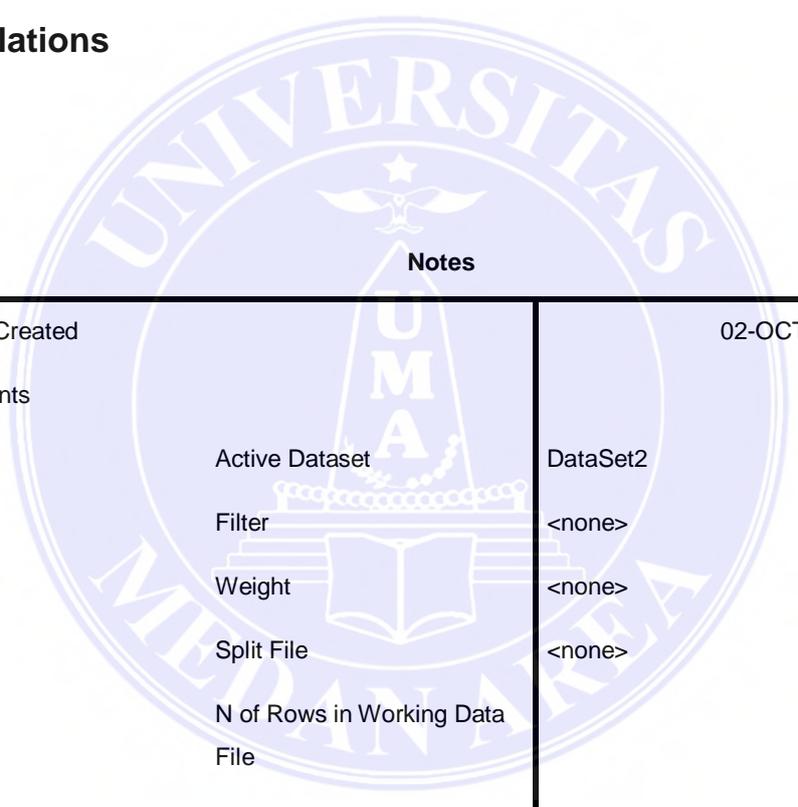
/VARIABLES=X Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations



| Notes | |
|------------------------|---|
| Output Created | 02-OCT-2020 01:41:53 |
| Comments | |
| Input | Active Dataset DataSet Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 40 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |

| | | | |
|-----------|----------------|--------------------------|-------------|
| Syntax | | CORRELATIONS | |
| | | /VARIABLES=X Y | |
| | | /PRINT=TWOTAIL NOSIG | |
| | | /STATISTICS DESCRIPTIVES | |
| | | /MISSING=PAIRWISE. | |
| Resources | Processor Time | | 00:00:00,02 |
| | Elapsed Time | | 00:00:00,01 |



[DataSet2]

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---------------------|-------|----------------|----|
| Komitmen Organisasi | 62,60 | 6,444 | 40 |
| Kepuasan Kerja | 87,28 | 7,517 | 40 |

Correlations

| | | Komitmen Organisasi | Kepuasan Kerja |
|---------------------|---------------------|---------------------|----------------|
| Komitmen Organisasi | Pearson Correlation | 1 | ,568** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 40 | 40 |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | ,568** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 40 | 40 |

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

LAMPIRAN F. SURAT PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 236 /FPSI/01.10/IX/2020
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 8 September 2020

Yth. Kasubbag Tata Usaha
Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Balai Pengelolaan
Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular
Di
Tempat

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

Nama : Teddy Agustian
NPM : 168600223
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular, Jl. Sisingamangaraja No. 14, Harjosari II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul "**Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular**".

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

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

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



Wakil Dekan Bidang Akademik,

Wahita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
DIREKTORAT JENDERAL PENGENDALIAN DAS DAN HUTAN LINDUNG
BALAI PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN LINDUNG WAMPU SEI ULAR
Jl. Sisingamangaraja Km. 5,5 No. 14 Simp. Marindal, Telp. (061) 7862613 Fax. (061) 7862612 MEDAN (20147)
email : bpdashl.wu@gmail.com

Nomor : S. 391/BPDASHL.WU-1/9/2020 27 September 2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Selesai Pengambilan Data

Kepada Yth.
Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
MEDAN

Sehubungan dengan surat Saudara 236 /FPSI/01.10/IX/2020 tanggal 8 September 2020 bahwa benar kami menerima mahasiswa :

Nama : Teddy Agustian
NPM : 168600223
Prodi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melakukan Pengambilan Data di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular dengan mengikuti peraturan sesuai yang berlaku pada Instansi kami.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

An. Kepala Balai
Kepala SLS Badan Tata Usaha,



Rintan Nilaywati, S.Hut
NIP 19850721200912 2 009