

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. SALIM IVOMAS PRATAMA
TBK LUBUK PAKAM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH :
LIZA OKTAVIA SIREGAR
NPM. 168600435



**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 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

HALAMAN PENGESAHAN


JUDUL SKRIPSI : Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT Salim Ivomas Tbk Lubuk Pakam


NAMA : Liza Oktavia Siregar

NPM : 16.860.0435

BAGIAN : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


(Nafeesa S. Psi, M. Psi)
Pembimbing I


(Merri Hafni S. Psi, M. Psi)
Pembimbing II

MENGETAHUI


(Rusydah Fadilah S. Psi, M. Psi)
Dekan


(Arif Fachrian S. Psi, M. Psi)
Ka. Bagian Psikologi
Industri & Organisasi

Tanggal Sidang Meja Hijau

21 Juni 2021

1

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

Pada Tanggal

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN



Dr. H. Kisydah Fadilah, S.Psi, M.Psi

DewanPenguji

TandaTangan

1. Drs. Mulia Siregar, S.Psi, M.Psi
2. Istiana, S.Psi, M.Psi
3. Nafeesa, S.Psi, M.Psi
4. Meri Hafni, S.Psi, M.Psi

SURAT PERNYATAAN

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

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



PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas akademik universitas medan area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Liza Oktavia Siregar
NPM : 168600435
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan Kepada Universitas Medan Area Hak Hukum Royalti Non – Eksklusif (Non – Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. SALIM IVOMAS PRATAMA TBK LUBUK PAKAM, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmediakan/memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya.

Medan, 21 Juni 2021



Liza Oktavia Siregar

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI PT. SALIM IVOMAS PRATAMA TBK.LUBUK PAKAM

OLEH:

LIZA OKTAVIA SIREGAR
16.860.0435

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi divisi margarin. Komitmen organisasi adalah sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan instansi, sedangkan kepuasan kerja adalah perasaan atau penilaian seseorang atas pekerjaannya sesuai dengan ganjaran yang diterimanya yang muncul berdasarkan sikap positif (menyenangkan) atau negatif (tidak menyenangkan) dari individu. Populasi penelitian ini adalah karyawan produksi divisi margarin sebanyak 90 orang dan sampel penelitian sebanyak 90 orang yang diambil dengan teknik pengambilan sampel metode *total sampling*. Penelitian ini menggunakan dua skala psikologi yaitu skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi dengan menggunakan model skala *Likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.743$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,050$), artinya ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Dengan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dapat diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variable adalah positif. Kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 60,7%. Mean empiric variable kepuasan kerja yang diperoleh yaitu 72,5 sedangkan mean empiric variable komitmen organisasi sebesar 67,5 lalu untuk mean hipotetik variable kepuasan kerja sebesar 93,99 dan mean hipotetik variable komitmen organisasi sebesar 88,61.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, karyawan

**CORRELATION ON JOB SATISFACTION WITH
EMPLOYEE ORGANIZATIONS COMMITMENTS AT PT. SALIM
IVOMAS PRATAMA TBK. LUBUK PAKAM**

LIZA OKTAVIA SIREGAR
16.860.0435

Abstrac

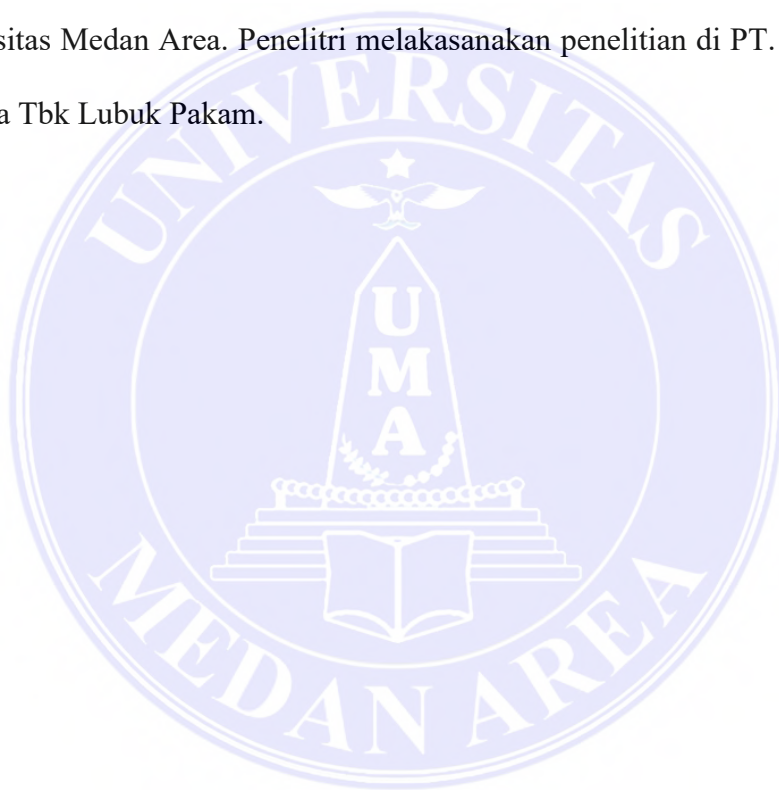
This study purpose to determine the relationship between job satisfaction with the organizations commitment to margarine division production employees. Organizations commitment is an employees attitude to remain in organization and engage efforts to achieve a mission, values and agency goals, while job satisfaction is a person's feeling or assessment of their work in accordance with rewards that receive arise based on a positive (pleasant) attitude or negative (unpleasant) of the individual. The population of study was 90 employees production of margarine division and the research of 90 samples of study taken by using total sampling method. This study uses two psychological scales, there are scale of job satisfaction and organizations commitment by using Likert scale model. Data analysis methods using product moment correlations that show rxy coefficients= 0,743 with $p = 0,000$ ($p < 0.050$), which means there is a significant positive correlation between job satisfaction and organizational commitment. These results, the hypotheses in the study are accepted. Job satisfaction gave effective contribution of 60.7%. The empirical mean of job satisfaction variable obtained was 72.5, while the empirical mean of organization commitment variable was 67.5, then, the hypothetical mean of job satisfaction variable was 93.99 and hypothetical mean of the organization commitment variable was 88.61.

Kata Kunci: Job satisfaction, organizational commitment, employees

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Galang pada tanggal 12 Oktober 1998, dari ibu Linda Herawati, S.E dan ayah AKP Jalaluddin Siregar. Peneliti merupakan putri kedua dari dua bersaudara.

Pada tahun 2016, peneliti lulus dari SMA NEGERI 2 LUBUK PAKAM dan pada tahun 2016 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Peneliti melaksanakan penelitian di PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam.



MOTTO

“Tetaplah Bersyukur, Jika Kita Bersyukur Maka Allah Akan
Melancarkan Segala Urusan Yang Kita Hadapin”



PERSEMBAHAAN

Bismillahirrohmanirrohim

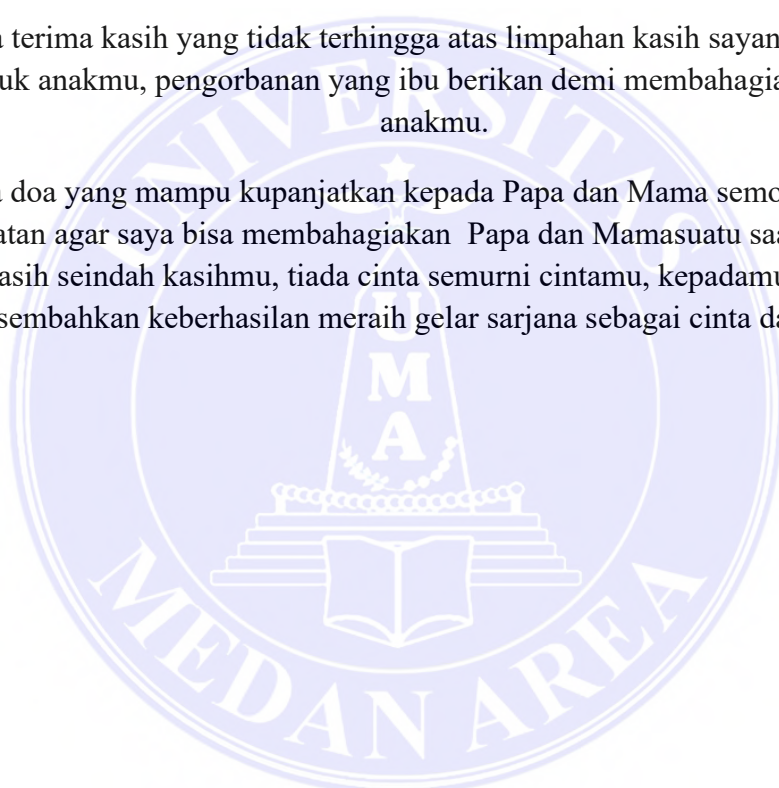
Dengan Rahmat Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

Dengan ini saya persembahkan karya sederhana ini untuk Papa dan Mama tercinta

Mama terima kasih yang tidak terhingga atas limpahan kasih sayang serta doa untuk anakmu, pengorbanan yang ibu berikan demi membahagiakan anak-anakmu.

Papa terima kasih yang tidak terhingga atas limpahan kasih sayang serta doa untuk anakmu, pengorbanan yang ibu berikan demi membahagiakan anak-anakmu.

hanya doa yang mampu kupanjatkan kepada Papa dan Mama semoga diberikan kesehatan agar saya bisa membahagiakan Papa dan Mamasuatu saat nanti, tiada kasih seindah kasihmu, tiada cinta semurni cintamu, kepadamu ananda persembahkan keberhasilan meraih gelar sarjana sebagai cinta dan kasihku



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam ”.

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

1. Drs.M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua 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. 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 Nafeesa, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Meri Hafni, 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. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi. selaku ketua sidang yang telah memberikan saran yang baik untuk peneliti.
8. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi. selaku sekretaris sidang yang telah memberikan saran yang baik untuk peneliti.
9. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi. selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.
10. 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.
11. Kepada para karyawan PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam yang telah berpartisipasi dan meluangkan waktunya untuk mengisi angket peneliti
12. Kedua orang saya bapak AKP Jalaluddin Siregar dan Ibu Linda Herawati, S.E yang telah memperjuangkan liza untuk mendapatkan gelar sarjana dan selalu mendoakan saya dan mendukung saya dalam penulisan skripsi ini.
13. Kepada abang saya Agus Arifin Siregar, S.H yang selalu memberikan motivasi serta mendoakan saya agar diberikan kelancaran dalam proses penulisan skripsi.

14. Kepada sahabatku Octia Muliarti, NurSahara, Meisy, Siti Ramadhayanti, Marwah, Meutia, Suci Sakinah, Afulina, yang sudah mau membantu saya dan memotivasi saya untuk semangat dalam proses mengerjakan skripsi.

Medan, 21 Juni 2021

Liza Oktavia Siregar

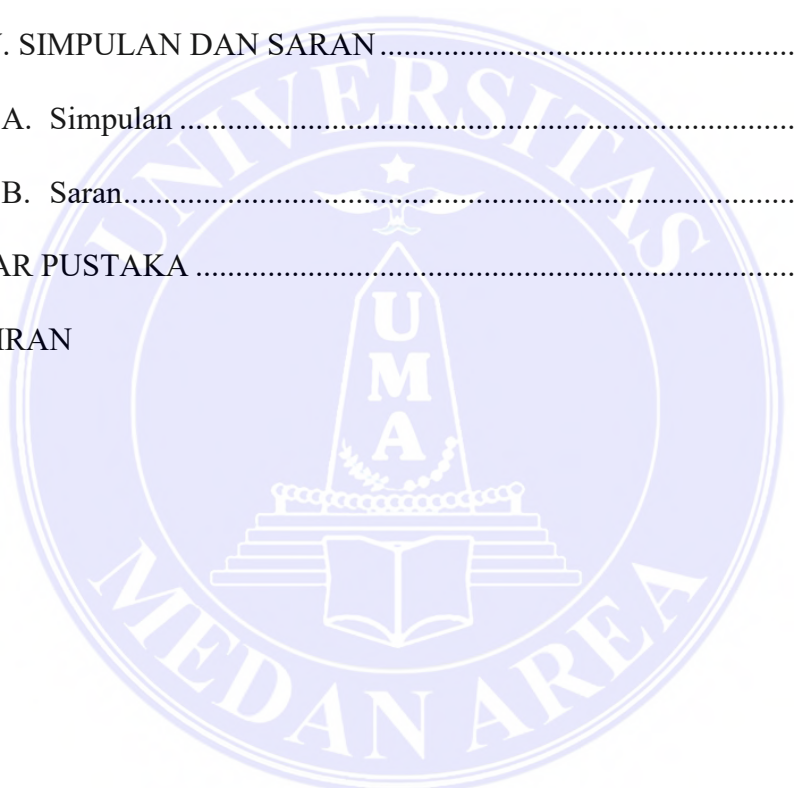


DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Karyawan	13
1. Pengertian Karyawan	13
2. Fungsi dan Peran Karyawan.....	13

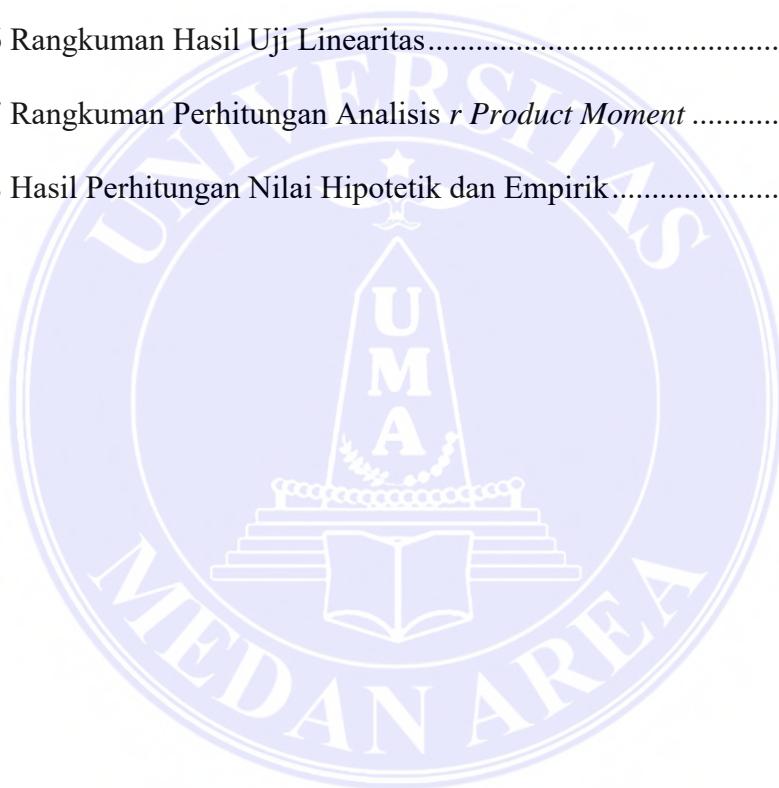
B. Komitmen Organisasi	14
1. Pengertian Komitmen	14
2. Pengertian Komitmen Organisasi	15
3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi	17
4. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	21
5. Ciri-ciri Komitmen Organisasi	23
6. Prinsip dan Bentuk Komitmen.....	25
7. Dampak Komitmen Organisasi	26
C. Kepuasan Kerja	27
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	27
2. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	28
3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	35
4. Ciri-ciri Kepuasan Kerja.....	38
5. Dampak Kepuasan Kerja	39
D. Hubungan Kepuasan Kerja & Komitmen Organisasi.....	49
E. Kerangka Konseptual	51
F. Hipotesis	51
BAB III. METODE PENELITIAN.....	52
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	52
B. Definisi Oprasional	52
C. Populasi & Sample Penelitian	53
D. Teknik Pengambilan Sample	54
E. Metode Pengumpulan Data	55
F. Validitas dan Reliabilitas	56

G. Analisis Data	57
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	60
A. OrientasiKancahPenelitian.....	60
B. PersiapanPenelitian	61
C. PelaksanaanPenelitian	64
D. Analisis Data danHasilPenelitian.....	67
E. Pembahasan.....	73
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	79
A. Simpulan	79
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

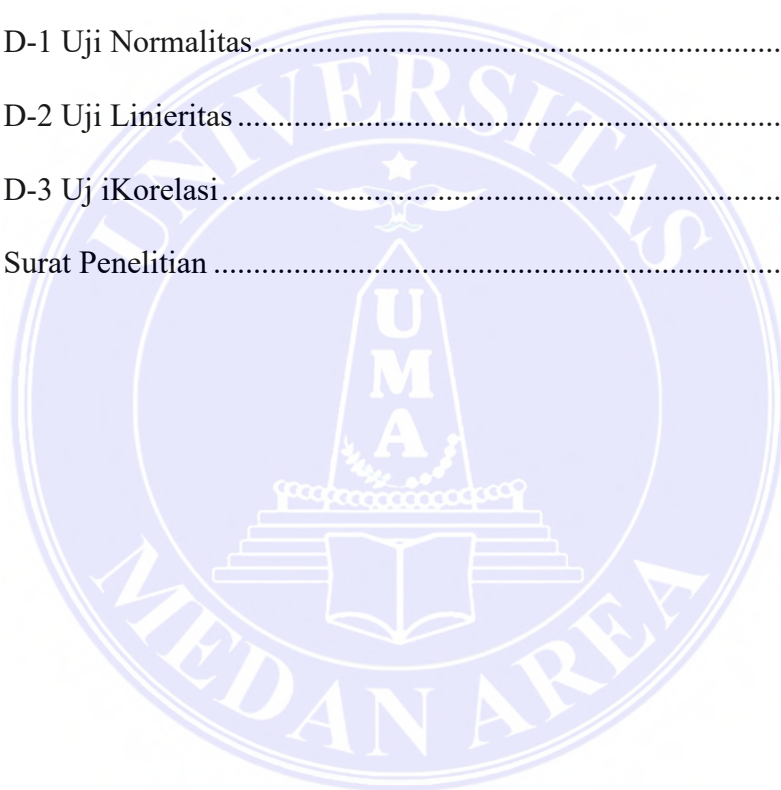
Tabel 1 Distribusi Sebelum Penyebaran Skala Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 2 Distribusi Sebelum Penyebaran Skala Komitmen Organisasi	64
Tabel 3 Distribus Setelah Penyebaran Skala Kepuasan Kerja	66
Tabel 4 Distribusi Setelah Penyebaran Skala Komitmen Organisasi	67
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	68
Tabel 6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	70
Tabel 7 Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	71
Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai Hipotetik dan Empirik.....	73



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

A. Angket.....	85
B. Data Penelitian	92
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	93
D. Uji Asumsi	106
D-1 Uji Normalitas.....	107
D-2 Uji Linieritas	110
D-3 Uji Korelasi.....	115
E. Surat Penelitian	119



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan bisnis. Persaingan di dunia bisnis yang ketat menghadap organisasi pada layanan publik yang dapat memiliki daya saing yang kuat dan efisiensi. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Setiap Organisasi mempunyai tujuan yang hendak dicapai dengan efisien dan efektif. Pencapaian tujuan tersebut, dapat dilakukan karena ada berbagai sumber daya yang digunakan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Kegiatan yang dilakukan perusahaan tentunya membutuhkan tenaga dan pikiran dari sumber daya manusia.

Menurut Robbins (2006) kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Umam, 2018) komitmen organisasi adalah suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut. Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi,

sehingga memberikan manfaat maksimal bagi organisasi. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya.

Komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaan, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Muazzan&Seno, 2016).

Minimnya komitmen dapat mempengaruhi kurangnya minat untuk bertahan perusahaan, hal ini dilihat dari karyawan yang sering menjadikan perusahaan tempat bekerja sebagai batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Minimnya komitmen juga dapat membuat perusahaan mengalami kerugian dimana setiap perekrutan membutuhkan banyak pengeluaran yang tak sebanding dengan produktivitas karyawan selama bekerja

Menurut Teresia dan Suyasa (dalam Zulkamain, 2013) komitmen yang rendah akan menyebabkan kesulitan pada organisasi, karyawan tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dapat dengan mudah keluar dari organisasi. Koch (dalam Sopiah, 2008) dimana karyawan yang memiliki komitmen rendah akan berdampak pada organisasi tersebut, seperti tingginya absensi, meningkatkan kelambatan kerja, kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kuliatas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan

Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyatakan pekerja yang memiliki komitmen tinggi ada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Pekerja yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi/perusahaan. Pihak organisasi atau perusahaan mengharapkan adanya suatu komitmen yang tinggi dari karyawannya, oleh karena sebuah perusahaan akan menjadi berkembang apabila memiliki pegawai dengan komitmen yang tinggi terhadap instansi (Rifani, dalam Wening, 2005).

Pada karyawan PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam divisi pengelola margarin memiliki komitmen afektif karena karyawan merasa masih bergabung dengan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota di perusahaan sehingga karyawan dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi juga ditentukan oleh adanya komitmen afektif atau keterikatan secara emosional terhadap organisasi. Sedangkan komitmen kontinuitas yang dimiliki karyawan adalah tentang persepsi karyawan ketika mereka meninggalkan perusahaan maka

karyawan akan merasa rugi sedangkan karyawan masih membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan keuntungan yang ada di perusahaan. Komitmen normatif yang dimiliki karyawan adalah tentang perasaan dan karyawan merasa kewajiban untuk membalas semua yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan adalah bekerja dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan sehingga mencapai tujuan perusahaan.

Faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi salah satunya adalah kepuasan kerja, apabila kepuasan kerja dalam organisasi terpenuhi maka akan muncul dengan sendirinya kepercayaan karyawan bahwa organisasinya benar-benar peduli terhadap karyawannya, hal ini berdampak juga terhadap meningkatnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi, dimana kepuasan kerja akan dapat meningkatkan namun dapat juga menurunkan tingkat komitmen organisasi karyawan (Jurnal Nurul,dkk, 2020).

Menurut Hornby (dalam Neliwati 2008), kepuasan kerja adalah keadaan seseorang yang merasa puas, lega dan senang karena situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya. Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut”.

Input merupakan sesuatu hal yang diberikan karyawan pada perusahaan seperti, tenaga, pikiran, waktu, peralatan pribadi, dan lain-lain. Sedangkan output berupa sesuatu yang diperoleh dan dirasakan karyawan dari perusahaan seperti, gaji dan benefit tambahan, hubungan sosial, dan lain-lain. “Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan diperoleh dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervisi, rekan kerja, peluang promosi, kondisi pekerjaan, dan keamanan pekerjaan” (Ivancevich et al, 2007). Saat melakukan pekerjaan, karyawan akan menilai pekerjaan yang dilakukannya. Tugas yang dikerjakan tidak menimbulkan kesulitan ataupun kebosanan. Tugas yang dikerjakan sesuai dengan minat, kemampuan, dan pendidikan. Tugas yang dikerjakan menimbulkan rasa senang, kebanggaan, dan memberikan tanggung-jawab.

Imbalan merupakan hasil yang mereka terima dari pekerjaan. Imbalan yang diterima karyawan haruslah sesuai dengan beban kerja, jabatan, maupun kebutuhan karyawan. Karyawan juga akan membandingkan imbalan yang mereka terima baik dengan rekan kerja maupun dengan orang lain di perusahaan lain. Perbandingan lainnya yang dijadikan dasar penilaian karyawan juga mengacu pada peraturan pemerintah dan kesanggupan perusahaan dalam memberikan imbalan (Jurnal Dede & dkk, 2017).

Sutrisno (2009) menyatakan bahwa: Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

PT. Grup SIMP merupakan salah satu grup agribisnis terbesar yang terdiversifikasi serta terintegrasi secara vertikal di Indonesia. Kegiatan utama Grup SIMP meliputi seluruh mata rantai pasokan dari penelitian dan pengembangan, pemuliaan benih bibit, pembudidayaan dan pengolahan kelapa sawit hingga produksi serta pemasaran produk minyak goreng, margarin dan shortening. Sebagai grup agribisnis yang terdiversifikasi, Grup SIMP juga melakukan pembudidayaan komoditas tebu, karet dan tanaman lainnya. Grup SIMP termasuk perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar serta salah satu pemimpin pasar minyak goreng, margarin dan shortening bermerek di Indonesia. Grup SIMP mengelola kegiatan usaha melalui dua divisi bisnis, yakni Divisi Perkebunan dan Divisi Minyak & Lemak Nabati.

Fenomena yang berhasil peneliti dapatkan di lapangan, bahwa masih ada saja karyawan khususnya karyawan bagian pengelolaan margarin yang kurang menunjukkan komitmen terhadap organisasi seperti yang diharapkan perusahaan. Hal ini dilihat dari hasil observasi yang dilakukan di PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam. Di dalam perusahaan harus menunjukkan keadilan serta kepuasan kerja pada karyawan, hal ini dapat mempengaruhi komitmen pada organisasi. Dimana karyawan tersebut resah akan beban kerja yang terus meningkat, tetapi yang mereka kerjakan tidak sebanding dengan yang sudah mereka kerjakan selama ini dan hasilnya masih di nikmati oleh pimpinannya saja lalu mereka merasa ketidakpuasan dalam bekerja. Ini sangat berdampak buruk kepada karyawan sehingga karyawan memikirkan hal-hal yang negatif dan bisa berakibat kurangnya komitmen pada perusahaan. Maka dari itu perusahaan sangat perlu berbagi keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawan agar

karyawan meningkatkan komitmen kepada organisasi serta meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Selain itu perusahaan harus menjaga keselamatan karyawan begitu juga karyawan akan memberikan hasil yang baik untuk pencapaian perusahaan, maka dari itu perusahaan harus meningkatkan keamanan serta keselamatan karyawan. Karyawan mengaku keamanan yang di berikan oleh perusahaan sudah cukup aman untuk mereka bekerja namun sayangnya masih ada saja karyawan yang masih meletakkan peralatan tidak pada tempatnya seperti baju pelindung diri dan peralatan yang ada di pabrik. lalu karyawan juga mengakui bahwa pekerjaan pabrik sangat berat apalagi karyawan shift malam, mereka selalu melawan rasa ngantuk mereka dan harus bekerja secara maksimal di setiap harinya. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan fisik dan mental karyawan dan memberikan arahan kepada karyawan agar tidak meletakkan peralatan sembarangan tempat, agar keselamatan para karyawan terjamin.

Seluruh karyawan baik atasan maupun bawahan dan karyawan yang ada di lapangan wajib memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi. Akan tetapi di dalam PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam khususnya pada karyawan di lapangan masih saja ada yang kurang memahami tentang organisasinya dan tidak mencari tau berita terkini tentang perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memberikan informasi secara rutin kepada seluruh karyawan mengenai kegiatan perusahaan dan berbagi pengalaman kepada karyawan lainnya.

Ketika seseorang bekerja di satu organisasi baik atasan atau bawahan maka seseorang itu harus ikut berpartisipasi dalam mengambil keputusan tentang perusahaan, hal ini menjadikan karyawan yang berkomitmen kepada

organisasinya apabila mereka ikut mengambil keputusan tentang perusahaan. Akan tetapi dalam perusahaan di tempat peneliti masih ada saja karyawan yang tidak ikut serta untuk pengambilan keputusan tentang perusahaan apalagi karyawan yang bekerja di lapangan dan karyawan yang mendapatkan shift malam. Maka dari itu pimpinan perusahaan harus mewajibkan seluruh karyawan dalam pengambilan keputusan untuk masa depan perusahaan. Dengan begitu karyawan merasa dihargai dan merasa perusahaan mempercayai karyawannya.

Karyawan yang berada di PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam sangat mempercayai organisasinya. Maka dari itu hubungan karyawan dengan rekan kerjanya saling memberikan rasa kepercayaan sehingga mampu bekerja secara kerja sama dalam satu kelompok dan menjadikan seluruh rekan-rekan seperti saudara sendiri. Akan tetapi kurangnya kepercayaan antara karyawan dengan pimpinan yang selalu berfikir negatif. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpercayaan antara karyawan dengan pemimpin.

Observasi peneliti di PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam menunjukkan bahwa beberapa karyawan divisi pengelolaan margarin tidak memiliki ciri-ciri dari karyawan yang memiliki komitmen organisasi. Setelah peneliti ngeobservasi karyawan ternyata karyawan terkadang ada yang meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya mereka beristirahat ataupun waktu jam pulang kantor, padahal ini adalah salah satu peraturan yang ada di perusahaan yang harus dijalankan. Karyawan juga kurangnya memperhatikan bagaimana orang lain bekerja apalagi pada saat atasan menyuruh karyawannya untuk menggantikan karyawan yang tidak dapat hadir, sehingga yang harusnya karyawan bisa melakukan pekerjaan itu malah kurang maksimal hasil dari yang ia

kerjakan. Karyawan yang kurang mencari informasi mengenai perusahaan akan sulit memahami apa yang terjadi di perusahaan bahkan karyawan tersebut jadi enggan untuk serta mengupayakan kesuksesan perusahaan. Peneliti juga mengobservasi pada saat karyawan sedang bekerja kemudian diberikan kritik oleh pimpinannya, karyawan tersebut tidak menerima kritikan tersebut sehingga karyawan memilih untuk balik ketempat duduknya dan menghiraukan kritikan dari pemimpinnya yang mengakibatkan kurangnya semangat dalam bekerja dan pekerjaan yang ia kerjanya kurang maksimal. Padahal ciri-ciri karyawan yang berkomitmen salah satunya berpikir positif terhadap kritikan sesama rekan kerja. Berkurangnya komitmen organisasi pada diri karyawan membuat perusahaan mendapatkan dampak negatif akan hal tersebut. Perusahaan harus mendorong agar karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan, sebab komitmen yang dimiliki karyawan akan menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang maka peneliti merasa tertarik membahas tentang masalah kurangnya komitmen dalam diri yang berjudul : “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam”

B. Identifikasi Masalah

Semakin ketatnya persaingan dalam suatu perusahaan diperlukan karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi agar perusahaan semakin maju dan mencapai misi dan tujuan organisasi. Untuk itu karyawan diharapkan mampu untuk berkomitmen dengan organisasinya dikarenakan dengan adanya komitmen dalam diri seorang karyawan akan mendatangkan keuntungan pada organisasi

seperti sikap karyawan yang akan lebih bersemangat dalam bekerja, loyal dengan perusahaan serta memiliki jiwa rela berkorban untuk organisasinya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada karyawan di PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam terjadinya penurunan komitmen organisasi terlihat dari ketidakpuasan karyawan pada organisasi dikarenakan tidak ada keadilan dalam ketika perusahaan mendapatkan profit dan hanya pemimpin saja yang menikmatinya lalu keamanan kerja karyawan yang sudah disediakan oleh perusahaan akan tetapi masih ada karyawan yang meletakkannya tidak pada tempatnya dan karyawan pada shift malam merasa lelah dan tidak bersemangat ketika bekerja di malam hari. Masih ada karyawan yang tidak memahami tentang perusahaan, kurangnya keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan untuk masa depan perusahaan, tidak berpikir positif pada pimpinan.

Secara umum ketidakpuasan kerja karyawan yang terjadi didalam organisasi dalam hal ini PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam masih kurang baik. Hal ini diperkirakan akan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yang berada didalamnya.

C. Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah, hal ini dapat menjaga agar masalah yang akan diteliti tidak terlepas daripokok permasalahan yang akan ditentukan. Maka dari itu langkah yang paling tepat adalah membatasi permasalahan agar dalam melaksanakan pembahasan masalah tidak meluas. Oleh karena itu penulis hanya membatasi ruang lingkup dengan permasalahan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada PT. Salim

Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam pada karyawan pengolahan margarin yang berjumlah 90 orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan pengelola margarin dalam PT. Salim Ivomas Pratama Tbk. Lubuk Pakam.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan pemahaman teoritis, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi berupa data empiris mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pimpinan perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, dalam hal ini meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

- b. Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan sumbangan informasi sebagai bahan pertimbangan karyawan untuk dapat meningkatkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian karyawan

Widjaja (2006), berpendapat bahwa karyawan adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental atau pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Organisasi), baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta dan lembaga-lembaga pemerintahan. Karyawan menurut UU Ketenagakerjaan NO. 13 Tahun 2003 adalah karyawan yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diterima, dipekerjakan dan mendapatkan upah serta terikat dalam hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu yang tidak tertentu. Menurut Hasibuan (2012), karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa baik dalam bentuk pikiran maupun tenaga dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan sebagai individu yang memberikan jasa kepada organisasi dan mendapatkan balas jasa berupa gaji maupun kompensasi yang telah ditentukan.

2. Fungsi dan Peran Karyawan

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

- a) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yangdiberikan.

- b) Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi
- c) Kelangsungan perusahaan.
- d) Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- e) Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan

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

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi dan peran bagi karyawan harus memiliki kemampuan yang tinggi dan selalu melaksanakan perintah yang sudah diberikan serta tanggung jawab pada hasil produksi.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen

Pandangan para pakar tentang pengertian komitmen dapat sangat bervariasi. Ada yang menyatakan hanya komitmen saja, namun ada pula yang menyatakan sebagai komitmen organisasi. Pada dasarnya, komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional (Wibowo, 2007).

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat :

- a. Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi
- b. Perasaan terlibat dalam tugas organisasi

c. Perasaan loyal pada organisasi

Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (2011) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan loyalitas seseorang terhadap pekerjaannya sehingga dapat memajukan organisasi tersebut dan tercapainya tujuan dari organisasi.

2. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2008). Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2012) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Para ahli umumnya memberikan pandangan yang beragam mengenai pengertian komitmen organisasional. Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Pegawai meninggalkan organisasi dapat karena terpaksa atau sukarela. Meninggalkan organisasi secara sukarela terjadi ketika pegawai memutuskan untuk berhenti dari organisasi, sedangkan pegawai yang meninggalkan organisasi karena terpaksa bisa terjadi ketika pegawai dipecat oleh organisasi karena alasan tertentu.

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi; perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya. Yulk (2006) menyatakan komitmen organisasional merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi.

Luthans (2006) menyatakan bahwa sebagai suatu sikap, maka komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai:

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu;
- b. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi;
- c. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang komitmen organisasional, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai

tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut McShane dan Glinow (dalam Priansa, 2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain :

1. Keadilan dan kepuasan kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat di perusahaan tetapi profit yang didapatkan oleh perusahaan hanya dinikmati oleh manajer tingkat atas, karena itu perusahaan dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawan.

2. Keamanan kerja

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai. Ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik rendah. Ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, bahkan diantara mereka yang perkerjaan tidak beresiko.

3. Pemahaman organisasi

Pemahaman organisasi adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Karyawan secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

4. Keterlibatan karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan. Melalui partisipasi ini karyawan mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai karyawannya.

5. Kepercayaan karyawan

Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Karyawan merasa wajib bekerja untuk perusahaan hanya ketika mereka mempercayai pemimpin.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional menurut Dyne dan Graham (2005) adalah:

1. Personal.

- a. Ciri Kepribadian Tertentu. Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan

menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

- b. Usia dan Masa Kerja. Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- c. Tingkat Pendidikan. Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- d. Jenis Kelamin. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi:
- e. Status Perkawinan. Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- f. Keterlibatan Kerja. Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional.

a. Nilai (Value) Tempat Kerja.

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, Inovasi, Kooperasi, partisipasi dan trust akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para pegawai percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para pegawai akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

b. Keadilan Organisasi.

Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan

keputusan, serta pemeliharaan hubungan antar pribadi; keadilan dalam persepsi kewajaran atas.

c. Karakteristik Pekerjaan.

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi;

d. Dukungan Organisasi.

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka pegawai akan menjadi komit.

3. Posisional.

a. Masa Kerja.

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

b. Tingkat Pekerjaan.

Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-factoryang mempengaruhi komitmen organisasi adalah keadilan dan kepuasan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan karyawan, kepercayaan karyawan.

4. Aspek-AspekKomitmen Organisasi

Menurut Miller dan Lee (dalam Adewale,2014) aspek-aspek komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif didefinisikan sebagai ikatan emosional, identifikasi, danketerlibatan yang seorang karyawan dengan organisasi dan tujuannya.

2. Komitmen berkelanjutan

Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal diorganisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untungdan rugi di mana nilai ekonomi yang dirasa lebih baik bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di organisasiselama ini.

3. Komitmen normatif

Komitmen normatif mengacu pada perasaan karyawan di mana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut. Komitmen ini memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasi seperti kinerja dan perputaran karyawan bila dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain.

(Menurut Luthans, 2006) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. Ada tiga aspek komitmen organisasi:

1. Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atau promosi atau benefit.
3. Komitmen normatif merupakan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan menghadapi risiko kerugian. Komitmen afektif keterikatan emosional karyawan dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen normatif merupakan komitmen yang didasarkan norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai harus bertahan dalam organisasi.

5. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

Goleman (dalam Wijaya dkk, 2016) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah:

- a. Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompoknya.
- b. Bernuansa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat.
- c. Bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, misalnya menjadi “patriot”.
- d. Memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri.
- e. Bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung.
- f. Merasa sebagi pemilik atau memandang diri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik mungkin.
- g. Memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai.

- h. Memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

Menurut Michaels (dalam Francisko, 2017), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

- a. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
- b. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran orang baru.
- c. Ciri-ciri komitmen organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi dapat dilihat dari Ciri-ciri komitmen pada

pekerjaan, Ciri-ciri komitmen dalam kelompok, dan Ciri-ciri komitmen organisasi.

6. Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan konsep manajemen yang menempatkan SDM sebagai figur sentral bagi organisasi. Tanpa komitmen organisasional, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari SDM. Oleh karena itu, komitmen organisasi harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari SDM. Lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasional oleh pimpinan adalah:

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri pegawai tidak rusak.
2. Memberikan tanggapan dengan empati.
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya pegawai selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Komitmen Organisasional dalam diri pegawai juga nampak dari beberapa hal sebagai berikut :

1. Penyesuaian.

Melakukan upaya penyesuaian dengan organisasi dan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh organisasi, serta menghormati norma yang berlaku dan hidup dalam organisasi, serta mentaati dan menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi;

2. Meneladani.

Cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh pimpinan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi;

3. Mendukung secara aktif.

Cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan misi organisasi;

4. Melakukan Pengorbanan Pribadi.

Cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh pegawai tersebut.

Disimpulkan bahwa prinsip tersebut mencerminkan falsafah kepemimpinan dimana pimpinan menawarkan bantuan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, dan perlu diingat bahwa fungsi pimpinan hanya membantu, tanggung jawab tetap ada pada masing-masing pegawai.

7. Dampak Komitmen Organisasional

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

1. Ditinjau dari Sudut Organisasi.

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan

kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.

2. Ditinjau dari Sudut Pegawai.

Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dampak komitmen organisasi terbagi menjadi dua yaitu ditinjau dari sudut organisasi dan ditinjau dari sudut pegawai.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl (dalam Meithiana, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerjamerupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan. Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Siagian (2006) mengemukakan bahwa kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk kepuasan kerja dari

kombinasi ini merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa layak dan adil serta tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak karena setiap pegawai berbeda standar kepuasannya, namun apabila pegawai memiliki disiplin dan moral kerja yang baik dalam unit kerja, serta tingkat *turn-over* pegawai rendah, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai adalah baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang merasa senang atau tidak terhadap pekerjaan, lingkungan rekan kerja, situasi kerja.

2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Secara umum, Greenberg dan Baron (dalam Mila Badriyah,2015)membagi faktor-faktor Ini dalam dua kelompok besar, yaitu faktor yang berkaitan dengan Individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

a. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor- faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang membedakan antara satu individu dan individu lain. Faktor-faktor dari diri individu yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1. Kepribadian

Kepribadian merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat. Kepribadian dalam hal ini adalah cara individu berpikir, bertingkah laku, dan memiliki perasaan.

Kepribadian merupakan determinan pertama yang mengungkapkan perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan individu. Kepribadian individu memengaruhi positif atau negatifnya pikiran terhadap pekerjaannya. Berdasarkan beberapa penelitian, ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian dan tingkat kepuasan kerja individu.

2. Nilai-nilai yang dimiliki individu

Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan dari pekerja mengenai hasil pekerjaan dan cara seseorang bertingkah laku dalam pekerjaannya. Contohnya, individu yang memiliki nilai tinggi pada sifat dari pekerjaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki nilai tersebut.

3. Pengaruh sosial dan kebudayaan

Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu. Individu yang berasal dari keluarga yang memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang tinggi cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang memiliki penghasilan atau gaji yang rendah dan tidak sesuai dengan standar kehidupannya.

Kebudayaan di lingkungan individu tinggal juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu. Individu yang tinggal di lingkungan yang menekankan pada kekayaan akan merasa puas dengan pekerjaan yang memberikan upah/gaji yang tinggi. Sebaliknya, individu yang tinggal di lingkungan yang menekankan pentingnya

membantu orang lain akan merasa tidak puas pada pekerjaan yang menekankan pada kompetisi dan prestasi.

4. Minat dan penggunaan keterampilan

Minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila seseorang yang bekerja pada bidang kerja yang sesuai dengan minatnya akan merasa puas dibandingkan dengan individu yang bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan minatnya. Fricko dan Behr (dalam Mila Badriyah, 2015) menemukan bahwa kepuasan kerja individu berhubungan erat dengan kesesuaian antara pekerjaan, minat pekerja, dan jurusan yang dipilih saat kuliah. Semakin sesuai ketiganya, semakin tinggi tingkat kepuasannya. Selain itu, pekerja juga merasa lebih puas jika mempunyai kesempatan untuk dapat menggunakan keterampilannya dalam bekerja.

5. Usia dan pengalaman kerja

Kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan usia memiliki hubungan yang paralel. Biasanya, pada awal bekerja, para pekerja cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini karena ia merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Setelah beberapa tahun bekerja, tingkat kepuasannya akan mengalami penurunan. Hal ini karena mereka mengalami stagnansi, merasa dirinya tidak maju dan berkembang. Setelah enam atau tujuh tahun bekerja, tingkat kepuasan kerja akan kembali meningkat. Hal tersebut karena individu merasa memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya dan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Usia memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Pekerja yang lebih tua umumnya merasa lebih puas dibandingkan dengan para pekerja yang lebih muda usianya. Seorang pekerja yang mencapai usia 30 tahun mempunyai tingkat kepuasan kerja yang meningkat. Hal tersebut karena pekerja pada usia tersebut sudah merasa puas dengan kondisi keluarga dan keuangan yang dimilikinya.

6. Jenis kelamin

Penelitian-penelitian sebelumnya menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan jenis kelamin, walaupun terdapat perbedaan hasil. Ada yang menemukan bahwa wanita merasa lebih puas dibandingkan pria, dan ada juga yang sebaliknya. Terdapat indikasi bahwa wanita cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dengan pria. Selain itu, terdapat perbedaan antara pria dan wanita. Pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial. Bukti lain menunjukkan bahwa wanita memperoleh sedikit uang dan kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan pria sehingga hal ini membuat wanita puas dengan pekerjaannya.

7. Tingkat inteligensi

Inteligensi bukan merupakan faktor utama dan penentu kepuasan kerja, melainkan berhubungan erat dan menjadi faktor yang penting dalam unjuk kerja. Dalam pekerjaan, terdapat asosiasi antara tingkat inteligensi (IQ) dengan efisiensi unjuk kerja dan kepuasan kerja. Individu dengan IQ yang tinggi, di atas 120 skala Weschler, akan mudah mengalami kebosanan atau frustrasi dan ketidakpuasan kerja.

Salah satu faktor yang berhubungan dengan inteligensi adalah tingkat pendidikan. Adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah pada pekerja muda yang berpendidikan biasanya disebabkan mereka memiliki kemampuan lebih daripada yang diharapkan pekerjaannya sehingga merasa bosan dan tidak tertantang. Pekerja yang berpendidikan tinggi juga mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan lebih rendah. Hal ini dikarenakan pekerja dengan tingkat pendidikan tinggi mengerjakan pekerjaan yang penting dan terlibat di dalamnya.

8. Status dan senioritas

Semakin tinggi posisi seseorang pada tingkatan dalam organisasi, semakin orang tersebut mengalami kepuasan kerja, Hal ini dikarenakan orang dengan status lebih tinggi biasanya lebih menikmati pekerjaannya dan imbalan yang didapatnya dibandingkan dengan pekerja yang memiliki tingkatan yang lebih rendah.

b. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Organisasi

Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi adalah faktor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang memengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

1. Situasi dan kondisi pekerjaan

Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjanya, serta imbalan atau gaji yang didapat. Setiap aspek dari pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pekerja yang bekerja di

lingkungan kerja yang tidak teratur, gelap, bising, memiliki temperatur yang ekstrem, kualitas air yang rendah, akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang para rendah.

2. Sistem imbalan

Sistem ini mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi. Kepuasan timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil, adanya rasa hormat terhadap sesuatu yang diberikan oleh organisasi, dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran. Ketidakpuasan kerja dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima.

3. Penyelia dan komunikasi

Penelitian terdahulu menemukan hasil bahwa pekerja yang percaya bahwa penyelia mereka adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Kualitas penyelia juga memengaruhi kepuasan kerja. Kualitas tersebut adalah gaya pengawasan, teknik pengawasan, kemampuan hubungan interpersonal, dan kemampuan administrasi. Komunikasi merupakan aspek lain dari penyelia yang memiliki kualitas yang baik. Pekerja akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya jika memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan penyeliannya.

4. Pekerjaan

Pekerja akan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan menuntut tanggung jawab yang besar. Para pekerja juga akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang bervariasi, yang tidak membuat mereka menjadi bosan, dan tidak tertantang. Faktor-faktor ini terdapat pada individu yang melihat pekerjaan sebagai karier, berlawanan dengan pekerja yang melihat pekerjaannya untuk waktu singkat dan temporer.

5. Keamanan

Faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan pekerjaan dan perasaan yang dimiliki individu berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja di bawah kondisi organisasi yang stabil. Keamanan menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman individu menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

6. Kebijaksanaan perusahaan

Kebijaksanaan perusahaan sangat memengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan individu untuk memperoleh imbalan. Selain itu, individu yang mempunyai konflik peran atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya karena kebijaksanaan lembaga/perusahaan cenderung merasa tidak puas.

7. Aspek sosial dari pekerjaan

Aspek sosial dari pekerjaan terbukti memberikan kontribusi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Aspek ini adalah kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial. Karyawan yang bekerja dalam kelompok kerja yang kohesif dan merasakan bahwa pekerjaannya memberikan kontribusi

terhadap organisasi cenderung akan merasa puas. Sebaliknya, karyawan merasa tidak cocok dengan kelompok kerjanya dan tidak dapat saling bekerja sama akan merasa tidak puas. Rekan kerja juga memberikan kontribusi terhadap kepuasan bekerja. Rekan kerja yang memberikan perasaan puas adalah rekan kerja yang ramah dan bersahabat, kompeten, memberikan dukungan, serta bersedia untuk membantu dan bekerja sama.

8. Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi

Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi berbeda- beda dalam setiap tingkatan ekonomi dan tingkat sosial. Seorang profesional dan eksekutif di perusahaan melihat faktor ini sebagai faktor yang sangat penting. Demikian pula bagi karyawan pada posisi manajemen tingkat menengah, faktor ini cukup mendapat perhatian. Kesempatan untuk dipromosikan berhubungan dengan terdapatnya kesempatan untuk maju dan yang menjadi dasar dari promosi tersebut.

3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (dalam Mila Badriyah,2015) lima aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini menjadikan pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, dan sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan

gagal. Pada kondisi tantangan sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka. Dikatakan adil apabila pemberian upah ini didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan. Tentunya, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Intinya, besarnya upah bukan jaminan untuk mencapai kepuasan. Hal yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Sama dengan karyawan yang berusaha mendapatkan kebijakan dan promosi yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, Individu-individu yang memersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu, temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

d. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekadar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan mempunyai

rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Berbagai studi menunjukkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan apabila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan minat pribadi kepada mereka.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian, lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

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

- c. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- d. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- e. 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.

- f. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu aspek psikologis, aspek sosial, aspek fisik, aspek finansial.

4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Locke (dalam Umam, 2018) mengemukakan adanya ciri-ciri intrinsik dari suatu pekerjaan yang kemudian menentukan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan survei diagnostik pekerjaan, diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan untuk berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri tersebut adalah :

- a. Keragaman keterampilan.

Keberagaman keterampilan diperlukan untuk melakukan pekerjaan, dimana semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, pekerjaan semakin kurang membosankan bagi karyawan.

- b. Jati Diri Tugas.

Jati diri tugas (*task identity*) yaitu sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan, yang berarti tugas tersebut memang sesuai dengannya dan sesuai dengan kemampuannya.

- c. Tugas Yang Penting (*task significance*).

Tugas yang penting, yaitu rasa pentingnya tugas bagi seseorang, dimana jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh karyawan ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

d. Otonomi.

Otonomi pekerjaan yang menimbulkan kebebasan, ketidak bergantungan dan memberikan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

e. Pemberian Pembalikan.

Pemberian pembalikan pada karyawan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Pemimpin mendengarkan keluhan kesah karyawannya dan memberikan timbal balik/solusi, sehingga membuat karyawan tidak berputus asa dengan pekerjaannya.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan karyawan dapat dilihat melalui perilaku karyawan tersebut berdasarkan ciri-ciri seperti: Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas kerjanya, lebih mempunyai komitmen organisasi, lebih produktif, keragaman keterampilan, jati diri tugas, tugas yang penting (task significance), otonomi, pemberian pembalikan.

5. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

1. Produktivitas atau Kinerja (Unjuk Kerja)

Lawler dan Porter Asad (dalam Mila Badriyah, 2015) menyebutkan bahwa produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja memersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterimanya dianggap adil, wajar, dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak memersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang berasosiasi dengan unjuk kerja, kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2. Ketidakhadiran dan Turn Over

Porter & Steers (dalam Mila Badriyah,2015) mengatakan bahwa ketidakhadiran dan keputusan berhenti bekerja merupakan Jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan yang sifatnya tidak mencerminkan ketidakpuasan kerja, sedangkan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Menurut Robbins(dalam Mila Badriyah, 2015) ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan, dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan. Selanjutnya, Robin menjelaskan empat cara mengungkapkan ketidak- puasan karyawan, yaitu:

- a. keluar (*exit*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan, termasuk mencari pekerjaan lain;
- b. menyuarakan (*voice*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkap melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, dan mendiskusikan masalah dengan atasannya;
- c. mengabaikan (*neglect*), yaitu kepuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, dan kesalahan yang dibuat semakin banyak;
- d. kesetiaan (*loyalty*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar serta

percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

3. Kesehatan

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat kepuasan kerja dan kesehatan saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

4. Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja

Spector (Yuwono, 2005) mendefinisikan kepuasan sebagai cluster perasaan evaluatif tentang pekerjaan. Ia mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek, yaitu:

- a. upah, jumlah dan rasa keadilannya;
- b. promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi;
- c. *supervisi*, keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia;
- d. *benefit*, asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain;
- e. *contingent rewards*, rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi;
- f. *bopeating procedures*, kebijakan, prosedur, dan aturan;
- g. *co-workers*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten;
- h. *nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak;
- i. *communication*, berbagai informasi di dalam organisasi, baik verbal maupun nonverbal).

5. Cara Menghindari Ketidakpuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Jika faktor pemuas tidak diperoleh oleh karyawan maka akan muncul ketidakpuasan yang dapat memunculkan perilaku negatif karyawan. Untuk menghindari konsekuensi perilaku negatif dari ketidakpuasan karyawan, ada beberapa cara untuk menghindari ketidakpuasan kerja, yaitu sebagai berikut.

a. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan

Karyawan akan merasa puas apabila ia menikmati pekerjaannya. Walaupun beberapa pekerjaan membosankan, ia mampu membuat suatu pekerjaan menjadi menyenangkan.

b. Pemberian gaji yang adil

Karyawan akan merasa tidak puas jika sistem penggajian dianggap tidak adil. Jika karyawan merasa sistem penggajian di perusahaan adil, mereka akan puas.

c. Right person in the pight place

Seorang karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan personalitasnya. Hal ini menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut karena dapat mengembangkan dan menggunakan kemampuan yang sesuai dengan personalitas dan pekerjaannya.

d. Menghindari kebosanan dalam pengulangan pekerjaan

Banyak karyawan yang ingin menemukan sedikit kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan yang berulang-ulang dan membosankan. Dalam two-factor theory, karyawan akan merasa lebih puas apabila diperbolehkan melakukan tugasnya dengan caranya sendiri.

Donni (2018) Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal-hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti unjuk kerja dan turnover, tetapi juga variabel non kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup.

Berikut ini diuraikan mengenai dampak kepuasan kerja pegawai:

a. Kinerja.

Banyak pakar yang berusaha memahami apakah kepuasan kerja berdampak pada kinerja? Sebagian penelitian membuktikan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagian pakar membuktikan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Namun ada beberapa pakar juga yang melakukan penelitian bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja.

Jacobs dan Solomon (dalam Donni, 2018) menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan dimana kinerja yang bagus dihargai dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi

seperti itu, pegawai yang memiliki kinerja baik mendapatkan penghargaan, dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja. Konsisten dengan prediksi mereka, Jacobs dan Solomon menemukan bahwa kinerja dan kepuasan kerja berhubungan sangat kuat ketika organisasi memberikan penghargaan terhadap unjuk kerja yang bagus.

Robbins (2006) menyatakan bahwa produktivitas kerja pegawai mengarahkan pegawai pada kepuasan kerja. Jika pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka organisasi akan menghargai produktivitasnya tersebut. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat berupa gaji atau promosi yang kemudian dapat menimbulkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Dapat dikatakan, pegawai yang senang dan merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif. Sebaliknya, jika pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, maka produktivitasnya juga rendah.

b. *Organizational Citizenship Behavior.*

Organizational citizenship behavior (OCB) atau yang juga dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi. Berbeda dengan kinerja, OCB menurut Schnake (dalam Donni, 2018) adalah perilaku di luar tuntutan pekerjaan. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela pegawai untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi. Contohnya antara lain tepat waktu, membantu rekan kerja, memberikan usulan

untuk memperbaiki organisasi, dan tidak menyia-nyaiakan waktu di tempat kerja.

c. Perilaku Menghindar (*Withdrawal Behavior*).

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya akan menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat. Peneliti memandang absenteeism dan turnover merupakan fenomena yang saling berhubungan yang didasari oleh motivasi yang sama, yaitu melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

d. Ketidakhadiran/Kemangkiran (*Absenteeism*).

Ketidakhadiran adalah fenomena yang dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi organisasi dengan meningkatkan biaya pegawai. Pada banyak pekerjaan, pengganti diperlukan untuk setiap pegawai yang sedang tidak masuk. Pegawai tetap dibayar, hal ini menyebabkan meningkatnya biaya untuk pegawai pengganti. Jika tingkat ketidakhadiran pegawai tinggi, biaya juga bisa tinggi. Teori tentang ketidakhadiran mengatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam pengambilan keputusan pegawai untuk tidak masuk kerja. Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka

tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya.

e. Pindah Kerja (*Turnover*).

Pindah kerja adalah hal yang sangat merugikan organisasi mengingat banyaknya biaya yang telah dikeluarkan organisasi dan biaya yang harus dikeluarkan kembali guna merekrut pegawai baru sebagai pengganti pegawai yang keluar. Pindah kerja adalah suatu tindakan yang merupakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

Para ahli memandang tindakan pegawai yang meninggalkan pekerjaannya (*turnover*) merupakan kelanjutan dari intensi pegawai tersebut meninggalkan organisasi (*intention to leave*). Sebagian besar teori melihat pindah kerja merupakan hasil dari ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Spector (dalam Donni, 2018). Pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya akan mencari tempat kerja yang lain. Semakin puas pegawai dengan pekerjaannya, semakin jarang dia berpikir untuk keluar dari pekerjaannya.

f. *Burnout*.

Burnout adalah emosional distress atau keadaan psikologis yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih merupakan reaksi emosi terhadap pekerjaan. Teori *burnout* mengatakan bahwa pegawai

yang dalam keadaan burnout mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Biasanya terjadi dalam pekerjaan yang langsung berhubungan dengan orang lain, seperti pekerja kesehatan dan pekerja sosial. Maslach dan Jackson (dalam Donni, 2018) menyatakan bahwa burnout terdiri dari tiga komponen.

1. Dispersonalisasi, yaitu jarak emosional yang jauh dengan klien yang mengakibatkan sikap kejam dan tidak peduli terhadap orang lain;
2. Emotional exhaustion, yaitu perasaan kelelahan dan berkurangnya antusiasme untuk bekerja;
3. Berkurangnya personal accomplishment, yaitu perasaan bahwa tidak ada hal berharga yang dilakukan pada pekerjaannya. Kelelahan emosional merupakan reaksi terhadap perasaan negatif pegawai ketika pekerjaannya tidak memuaskan.

g. Kesehatan Mental dan Fisik.

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Suatu kajian longitudinal menyimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur (*longevity*) atau rentang kehidupan. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah pada setiap level jabatan, persepsi dari pegawai bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif

dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor-skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan level jabatan.

h. Perilaku Kontraproduktif.

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi penyerangan terhadap rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase, dan pencurian. Perilaku-perilaku tersebut mempunyai berbagai macam penyebab, tetapi seringkali dihubungkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.

i. Kepuasan Hidup.

Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kita cenderung untuk mempelajari kerja terutama di tempat kerja, tetapi pegawai juga terpengaruh oleh kejadian dan situasi di luar tempat kerjanya. Demikian juga sebaliknya, perilaku dan perasaan tentang sesuatu di luar pekerjaan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan. Hal itu dapat dinilai berdasarkan dimensi tertentu seperti kepuasan dengan area khusus dalam kehidupan, misalnya keluarga atau

rekreasi. Dapat juga dinilai secara global sebagai keseluruhan kepuasan terhadap kehidupan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dampak kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja terbagi menjadi beberapa bagian yaitu: produktivitas atau kinerja (Unjuk Kerja), ketidakhadiran/ turn over, kesehatan, indikator pengukuran kepuasan kerja, cara menghindari ketidakpuasan kerja

D. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada perusahaan sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengerahkan segala usaha demi tercapainya tujuan perusahaan. Setiap karyawan dalam bekerja mempunyai harapan terhadap perusahaannya. Harapan tersebut adalah terpenuhinya faktor pekerjaan, faktor gaji, faktor promosi, faktor supervisi, faktor fasilitas, faktor rekan kerja dan faktor kondisi kerja (Lianda dalam Simarmata, 2014). Tercapainya kepuasan kerja merupakan kebutuhan setiap karyawan yang bekerja, bukan saja yang bersifat fisik namun juga lebih bersifat psikis (Widyastanti dalam Simarmata, 2014).

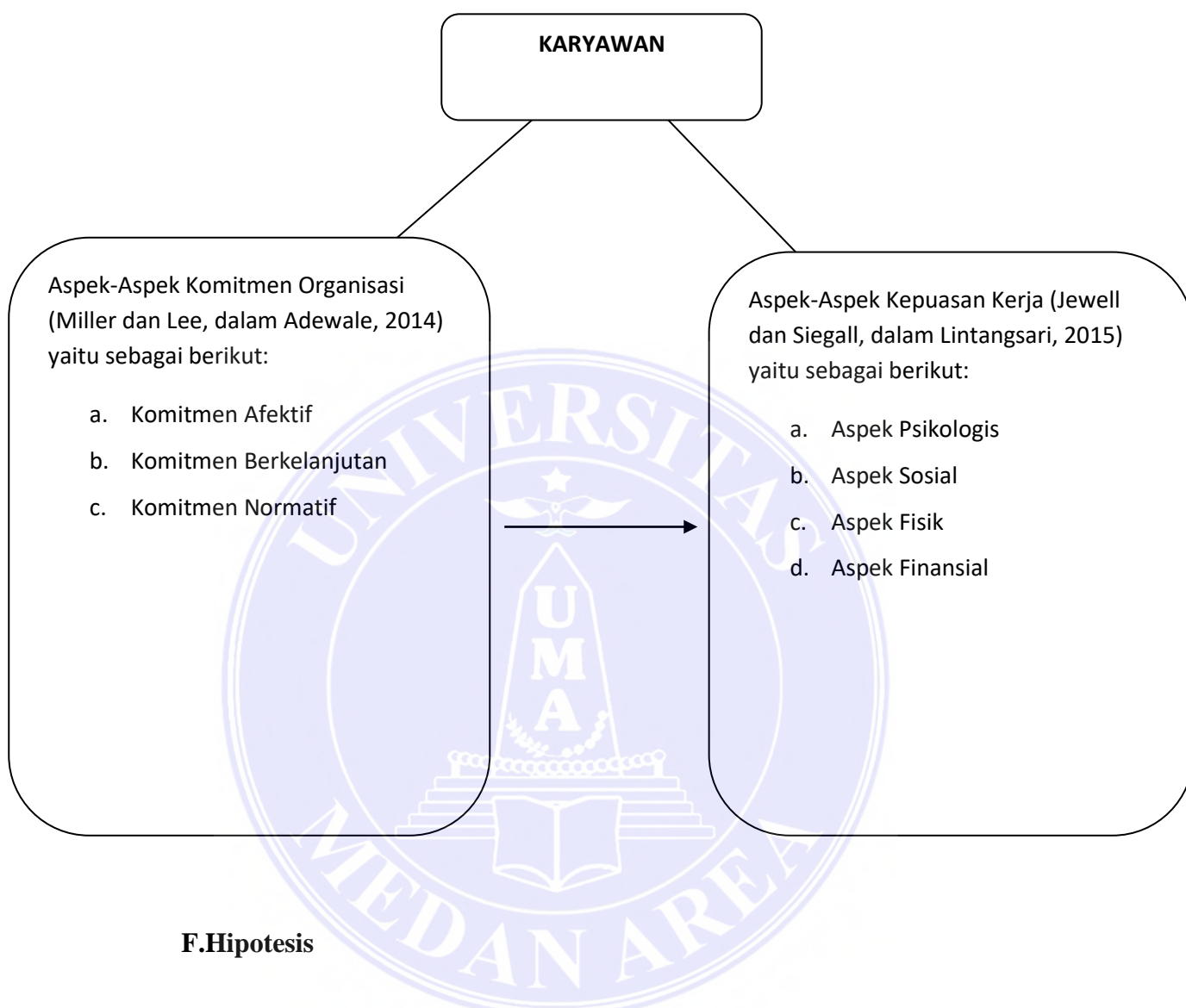
Kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya (Howell & Dipboye dalam Munandar, 2001). Locke (dalam sopiah, 2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunlu *et al* (dalam Taurisa dkk, 2012) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen

organisasi, dimana ketika kepuasan kerja seseorang meningkat maka pada saat itu komitmen organisasi mereka akan meningkat juga. Namun apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapatkan yang diharapkan maka dipastikan komitmen karyawan tersebut rendah.

Artinya kepuasan kerja lebih mengarah kepada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Maka arti dari kepuasan kerja adalah suatu respon emosional saat seorang karyawan mendapatkan kesenangan dari suatu pekerjaan (Muchinsky dalam Simarmata, 2014). Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Metin & dkk (2012), pada penelitiannya yang berjudul "*The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Hospital Employess*" menggunakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel. Penelitian tersebut menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dapat diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka komitmen organisasi tersebut semakin tinggi, dan sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka komitmen organisasi karyawan akan semakin rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2014) menyebutkan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel pada penelitian ini terdiri dari dua kategori, yaitu:

Variabel Bebas (x) : Kepuasan Kerja

Variabel Tergantung (y) : Komitmen Organisasi

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat variabel tersebut yang dapat diamati sehingga membuka kemungkinan bagi orang lain untuk melakukan hal yang serupa dan dapat diuji oleh orang lain. Dengan kata lain, definisi operasional ini memberi petunjuk perincian mengenai kegiatan penelitian dalam melakukan pengukuran terhadap variabel penelitian.

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Pengukuran komitmen organisasi menggunakan skala komitmen Organisasi yang disusun berdasarkan Aspek-Aspek Komitmen

Organisasi Menurut Miller dan Lee (dalam Adewale, 2014) aspek-aspek komitmen organisasi yaitu sebagai berikut: Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Kepuasan kerja dilakukan dengan skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan Aspek-Aspek Kepuasan Kerja Menurut Jewell dan Siegall (dalam Lintang Sari, 2015) menyatakan aspek-aspek kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: Aspek Psikologis, Aspek Sosial, Aspek Fisik, Aspek Finansial.

C. Populasi Dan Sample Penelitian

1. Populasi

Dalam suatu penelitian, masalah populasi dan metode pengambilan sample merupakan unsur penting yang harus diperhatikan. Menurut Sugiyono (2014), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Adapun populasi penelitian di PT Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam adalah karyawan pengelolaan yang berjumlah 90 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Sedangkan menurut Arikunto (2013), sample adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Karena sampel merupakan bagian dari populasi, maka harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Untuk dapat memperoleh sampel yang memiliki penggambaran secara maksimal keadaan populasinya, maka penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi (*total sampling*). Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Kasmadi, 2013) menjelaskan, apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi, atau dalam bahasa lain dinyatakan sebagai sampel total. Namun jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Dengan demikian dapat disimpulkan dengan adanya populasi di PT Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam yang relatif sedikit (kurang dari 100 orang) maka teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkapkan fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui (*goal of knowing*) haruslah dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat (Azwar, 2000). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala berbentuk skala likert.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Skala adalah metode pengumpulan data berwujud pernyataan dan pertanyaan yang harus diisi atau dijawab oleh subyek suatu penelitian (Hadi, 2001). Mengemukakan metode skala didasarkan pada asumsi bahwa :

- a. Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b. Apa yang dinyatakan subyek kepada peneliti itu benar dan dapat percaya.
- c. Interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya itu sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi dan skala kepuasan kerja.

1. Skala Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Miller dan Lee (2001) dalam Adewale (2014). Skala tersebut mengungkap Aspek-Aspek Komitmen Organisasi yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan,

Komitmen Normatif. Respons subyek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*favorabel*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 4, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (*Unfavorable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, Selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Spector (Yuwono, 2005: 69). Skala tersebut mengungkapkan Aspek-Aspek Kepuasan Kerja yaitu:Aspek Psikologis, Aspek Sosial, Aspek Fisik, Aspek Finansial. Skala tersebut mengikuti model Likert, disajikan kepada subjek dengan empat alternatif jawaban untuk setiap item. Subjek dipersilahkan untuk memilih satu dari empat alternatif jawaban yang tersedia, yang paling menggambarkan diri mereka sendiri. SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*favorabel*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 4, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (*Unfavorable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, Selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas instrumen digunakan untuk menguji validitas (ketepatan) tiap bulir/item instrumen. Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi

ukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan.

Menurut Syofian (2013) ada beberapa kriteria pengujian validitas yaitu :

- a. Jika koefisien korelasi *Product Moment* melebihi 0,3 ($>0,3$)
- b. Jika koefisien korelasi *Product Moment* $> r$ -tabel ($\alpha ; n-2$), n = jumlah sampel
- c. Nilai Sig. $\leq \alpha$

2. Uji Reliabilitas

Menurut Syofian (2013) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Selain itu Syofian (2013) melanjutkan bahwa kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel $> 0,6$.

G. Metode Analisis Data

Sebagaimana uraian sebelumnya, pada desain Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran untuk mengetahui hubungan antara variabel. Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh gambaran dari variabel kepuasan kerja dengan variabel komitmen organisasi. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dan seberapa kuat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi Setelah diperoleh data dari hasil penyebaran angket, selanjutnya langkah-langkah dalam prosedur pengolahan

data menurut Sugiyono (2009) dengan menggunakan bantuan Software Excel 2007.

1. Analisis Statistik Deskripsi

Metode ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai perumusan model variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sertamengidentifikasi karakteristik masing-masing dalam bentuk frekuensi dan persentase.

2. Analisis Kendall'S Tau_b ()

Pengukuran analisis dua variabel ordinal matriks data untuk n unsur sampel mengandung variabel X, yang diukur pada skala ordinal, dan variabel Y, yang diukur pada skala ordinal. Menurut Sugiyono (2001) untuk menguji hipotesis asosiatif bila datanya berbentuk ordinal dan sampelnya lebih dari 10 dipergunakan rumus korelasi kendall tau. Korelasi kendall tau digunakan untuk menguji hipotesis minor yaitu hubungan antara variabel. Untuk dapat memperoleh hasil yang efektif dan akurat, digunakan analisis korelasional antara variabel independen dengan variabel dependen, dengan menggunakan alat bantu program SPSS.

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang telah dirumuskan sebelumnya dalam rumusan masalah. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan, Win van Zanten (1980)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Person Product Moment* yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel bebas (Kepuasan Kerja) dengan satu variabel terikat (Komitmen Organisasi) yang bersifat interval atau rasio. Untuk menghitung koefisien korelasi *Person Product Moment* digunakan rumus:

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

Keterangan :

r_{XY}	: Korelasi X dan Y
$\sum X$: Jumlah skor dalam sebaran x
$\sum Y$: Jumlah skor dalam sebaran y
$\sum XY$: Jumlah hasil kali skor x dengan skor y yang berpasangan
$\sum X^2$: Jumlah skor yang dikuadratkan dari x
$\sum Y^2$: Jumlah skor yang dikuadratkan dari y
n	: Banyaknya subjek skor x dan skor y yang berpasangan
X	: Variabel bebas
Y	: Variabel terikat

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

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

A. Simpulan

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

1. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,743$; $p < 0,05$. Ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah komitmen organisasi. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi.
2. Subjek penelitian ini, yakni Karyawan divisi margarine PT. Salim Ivomas Pratama Tbk dinyatakan memiliki kepuasan kerja yang baik, sebab nilai rata-rata empirik dari variabel kepuasan kerja yang diperoleh, yakni 93.99 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 72,5 melebihi bilangan SD atau SB yang besarnya 7.207. Dan rata-rata empirik dari variabel komitmen organisasi yang diperoleh, yakni 88.61 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 67.5 dan melebihi dari bilangan SD atau SB sebesar 6.976

3. Faktor kepuasan kerja ini membentuk atau mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 60,7%. Komitmen organisasi karyawan berada pada kategori tinggi yang dikarenakan karyawan sudah merasa terikat dengan organisasi sebab sudah bekerja cukup lama, dan juga sulitnya mencari pekerjaan lain sehingga rasa kelekatan emosional terhadap organisasi dan membutuhkan gaji ataupun keuntungan-keuntungan yang mereka peroleh dari organisasi membuat mereka memiliki komitmen yang tinggi dengan organisasi.

B. Saran

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

a. Pihak Perusahaan/organisasi

Disarankan kepada pihak perusahaan untuk mempertahankan komitmen organisasi yang sudah dibangun oleh karyawannya dengan memenuhi berbagai aspek kepuasan kerja yang ada. Perusahaan disarankan untuk memberikan inovasi lain sebagai upaya meningkatkan komitmen organisasi seperti melakukan acara gatering atau pelatihan untuk semakin mendekatkan keterikatan antar karyawan.

b. Subjek Penelitian

Kepercayaan karyawan akan timbul jika sudah memiliki komitmen organisasi yang kuat di dalam diri karyawan sehingga karyawan memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan dan mendukung karyawan agar dapat mempertahankan komitmen organisasi.

c. Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh dengan komitmen organisasi dengan secara mendalam dalam diri karyawan seperti faktor promosi, faktor sosial pekerjaan, kebijakan perusahaan, keamanan dan pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ade Irma. (2019). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Outsourcing Di PT Telkom Regional 1 Sumatera- Medan*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Andi, Deddy & Thair. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Tataruang dan Bangunan Kota Makasar*. Jurnal Adminitrasi Pembangunan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin
- Badriyah Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1. Bandung: Pustaka Setia.
- Chen, Yi Jen, 2007, *Relationship Among Service Orientation, Job Satisfaction and Organizational Commitment in The International Tourist Hotel Industry*, The Journal of American Academy of Business, Cambridge, Vol.11, No.2, pp. 71- 82.
- Dede, Mochamad & Arik, (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Displin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. [Jurnal]
- Francisko. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi Pada PT Smart Glove Indonesia - Medan*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Habe (2012). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan di Toko Buku Fajar Agung di Bandar Lampung*. Jurnal MK. Vol 10. No. 2. Bandar Lampung
- Indrasari Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Ivancevich, Jhon M., Konopaske, Robert., dan Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Penerjemah Gania Gina. Edisi Ketujuh Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson. (2008). *Perilaku dan Manjemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kasmadi & Sunarah, Nia Siti. (2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Khoirunnisa & Ramadhani.(2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Wanita.Vol 5 No. 2. Unnesa
- Kreitner, Robert., dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*, Penerjemah Suandy Erly. Edisi Kelima Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nur Annisa & Reza Noviana (2018).*Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Wanita*.Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Negeri Surabaya.
- Nurul, Rahmah, Yuri & Fathinah (2020).*Hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta*.Jurnal Kedokteran dan Kesehatan.
- Priansa, Juni, D., (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins (2006).*Perilaku Organisasi*. Salemba: Jakarta
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timoty A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Simarmata, Nicholas dkk.(2014). Kepuasan Kerja Dan Kewargaan Organisasional Pada Karyawan.Jurnal Spirits, 4 (2).
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1. Jakarta: KencanaPrenada Media Group.
- Umam, Khaerul. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*.Yogyakarta: PustakaYustisia.

Werther Jr, William B dan Keith Davis (2008). *Human Managing Participation in Organizations*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.

Wijaya, Candra & Rifa'i, Muhammad.(2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.

Yuwono, I dkk.(2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga







LAMPIRAN A
SKALA PENELITIAN

ANGKET

Identitas Responden :

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Petunjuk :

Angket ini berjumlah 76 item dimana skala A ada 40 item dan skala B ada 36 item pernyataan. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan tersebut. Kemudian, berikanlah jawaban dengan cara memberi tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan anda, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat tidak Setuju

SKALA A

NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Bekerja di perusahaan ini merupakan pilihan saya sendiri				
2.	Saya betah selama bekerja di perusahaan ini				
3.	Saya senang dapat menyalurkan keterampilan saya dalam bekerja				
4.	Pekerjaan yang saya jalani saat ini tidak sesuai dengan keinginan saya				
5.	Kondisi ruang kerja membuat saya tenang dalam bekerja				
6.	Kebisingan membuat saya terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan				
7.	Banyak hal bermanfaat yang saya dapatkan di perusahaan ini				
8.	Pekerjaan yang saya jalani saat ini perwujudan cita-cita saya				
9.	Saya ingin mencari pekerjaan lain di luar perusahaan				
10.	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan tidak menantang				
11.	Lingkungan perusahaan yang bersih membuat saya bersemangat dalam bekerja				
12.	Saya mengerjakan pekerjaan yang tidak saya sukai				
13.	Ruangan saya paling bersih di antara ruangan lainnya				
14.	Pekerjaan yang saya kerjakan tidak menarik				
15.	Penerangan ditempat kerja saya sangat membantu aktivitas kerja				
16.	Ruang kerja yang kotor membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja				
17.	Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah lancar				
18.	Ruang kerja yang gelap membuat saya malas untuk bekerja				
19.	Ruang kerja bertata rapi membuat saya bersemangat dalam bekerja				
20.	Saya risih melihat sampah berserakan ditempat kerja				

21.	Perusahaan sangat memperhatikan ventilasi udara di ruang kerja karyawan				
22.	Saya risih dengan ruangan kerja yang tidak tertata rapi				
23.	Udara di ruangan kerja saya sangat pengap				
24.	Saya membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan				
25.	Hubungan saya dengan atasan hanya sebatas urusan kerja				
26.	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan udara yang panas				
27.	Saya merasa akrab dengan atasan kerja				
28.	Saya kecewa jika rekan kerja tidak ingin diajak bekerja sama				
29.	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja				
30.	Atasan tidak terlalu memperhatikan bawahannya				
31.	Setiap karyawan mendapatkan jaminan sosial selama bekerja untuk masa tua				
32.	Perusahaan memiliki asuransi keselamatan kerja bagi seluruh karyawan				
33.	Gaji yang saya terima kurang memuaskan sehingga saya mencari uang tambahan				
34.	Asuransi keselamatan kerja tidak berlaku kepada karyawan baru				
35.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
36.	Perusahaan tidak memberikan jaminan sosial kepada seluruh karyawan				
37.	Menurut saya atasan sangat memperhatikan bawahannya				
38.	Membantu rekan kerja bukan bagian pekerjaan saya				
39.	Gaji yang saya terima sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan				
40.	Pembagian gaji selalu terlambat setiap bulannya				

SKALA B

NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan				
2.	Perusahaan ini sangat berarti bagi hidup saya				
3.	Saya bangga sejak diterima bekerja di perusahaan ini				
4.	Perusahaan ini membosankan untuk saya bekerja disini				
5.	Saya suka membuat peraturan secara bebas tanpa minta izin kesiapaapun				
6.	Saya bertanggung jawab terhadap permasalahan yang dihadapi perusahaan				
7.	Saya tidak merasa bahwa perusahaan ini adalah bagian dari hidup saya				
8.	Saya tidak peduli dengan masalah yang ada di perusahaan				
9.	Saya memiliki keyakinan untuk tetap setia pada satu pekerjaan				
10.	Hubungan antar karyawan sangat kaku dan membosankan				
11.	Saya harus berfikir matang untuk meninggalkan perusahaan ini				
12.	Keadaan perusahaan cukup tenang dan damai sehingga jarang terjadi konflik				
13.	Saya tidak berniat menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini				
14.	Saya ingin mencari perusahaan yang jauh lebih baik dari perusahaan ini				
15.	Saya tidak memiliki alternatif ke perusahaan yang lain untuk pilihan saya bekerja				
16.	Saya bertahan bekerja di perusahaan ini karena saya membutuhkan uang				
17.	Atasan yang ramah merupakan penyemangat saya bekerja di perusahaan				
18.	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki, saya akan diterima di perusahaan lain				
19.	Saya juga jual dagangan di dalam perusahaan untuk tambahan uang				
20.	Untuk menghindari permasalahan saya				

	memilih untuk bekerja di perusahaan lain				
21.	Saya suka lembur agar dapat tambahan gaji				
22.	Saya merasa beruntung bekerja di perusahaan ini				
23.	Saya tidak memiliki kesempatan untuk mencari untuk penghasilan di perusahaan				
24.	Saya dan karyawan lain harus bisa bekerja sama agar perusahaan menjadi maju				
25.	Saya kurang suka dengan karyawan yang suka merepotkan saya				
26.	Saya berhenti bekerja karena gaji yang tidak mencukupi				
27.	Saya harus berperilaku baik dengan semua karyawan di perusahaan ini				
28.	Saya dapat bekerja dengan sesuka hati tanpa dibatasi oleh peraturan yang ada				
29.	Saya tidak percaya pada nilai-nilai kesetiaan terhadap organisasi				
30.	Saya menerima konsekuensi yang ditetapkan oleh perusahaan				
31.	Saya harus bisa memajukan perusahaan ini				
32.	Saya kesulitan mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan				
33.	Selama ini tidak ada kerja sama diantara sesama karyawan dalam melakukan pekerjaan				
34.	Saya mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan				
35.	Saya bekerja di perusahaan ini karena tidak ada pilihan lain				
36.	Perusahaan ini maju karena dengan kerja sama yang baik di antara sesama karyawan				





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
```

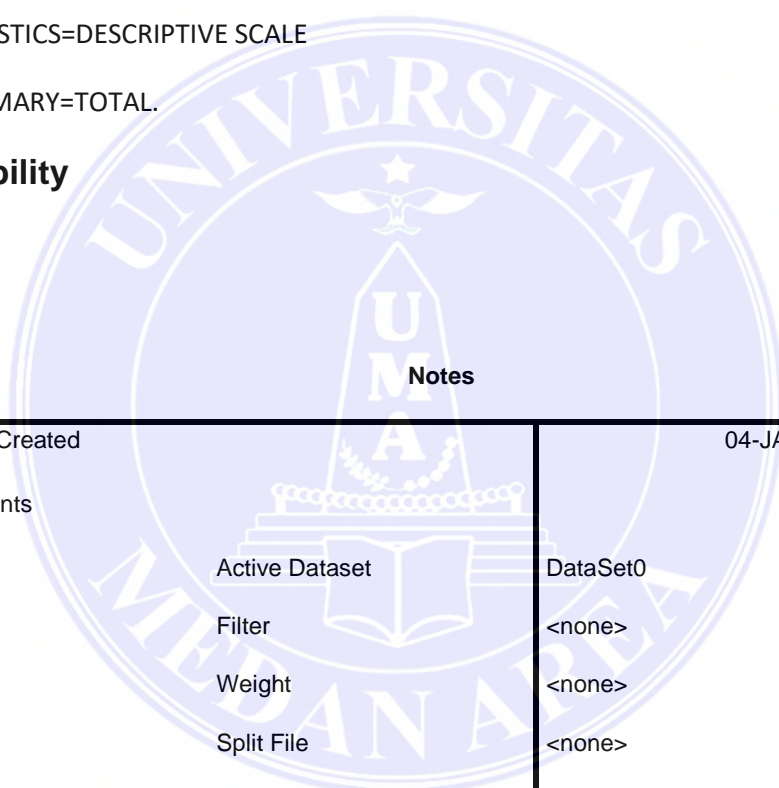
```
/SCALE('Kepuasan Kerja') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability



Output Created	04-JAN-2021 14:05:17	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
Missing Value Handling	Matrix Input	
	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.

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	90	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,773	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,52	,502	90
aitem_2	3,43	,498	90
aitem_3	3,27	,469	90
aitem_4	3,14	,487	90
aitem_5	3,06	,433	90
aitem_6	2,84	,616	90
aitem_7	3,51	,525	90
aitem_8	2,96	,616	90
aitem_9	3,16	,495	90

aitem_10	2,84	,579	90
aitem_11	3,53	,524	90
aitem_12	3,21	,437	90
aitem_13	2,77	,688	90
aitem_14	3,17	,456	90
aitem_15	3,50	,566	90
aitem_16	1,84	,702	90
aitem_17	3,02	,497	90
aitem_18	2,12	,700	90
aitem_19	3,54	,501	90
aitem_20	1,57	,562	90
aitem_21	3,24	,504	90
aitem_22	1,68	,615	90
aitem_23	2,80	,657	90
aitem_24	3,40	,515	90
aitem_25	2,40	,700	90
aitem_26	2,51	,691	90
aitem_27	2,99	,410	90
aitem_28	1,87	,837	90
aitem_29	3,44	,500	90
aitem_30	3,22	,469	90
aitem_31	3,67	,474	90
aitem_32	3,70	,485	90
aitem_33	2,76	,605	90
aitem_34	3,10	,369	90
aitem_35	3,12	,445	90
aitem_36	3,50	,503	90
aitem_37	3,17	,566	90
aitem_38	3,30	,550	90
aitem_39	3,09	,574	90

aitem_40	3,54	,501	90
----------	------	------	----

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	116,99	47,112	,360	,764/
aitem_2	117,08	48,117	,214	,770
aitem_3	117,24	47,423	,341	,765
aitem_4	117,37	46,415	,482	,760
aitem_5	117,46	46,902	,464	,762
aitem_6	117,67	46,382	,368	,763
aitem_7	117,00	46,787	,388	,763
aitem_8	117,56	46,474	,356	,764
aitem_9	117,36	47,468	,313	,766
aitem_10	117,67	50,494	-,119	,784
aitem_11	116,98	47,146	,338	,765
aitem_12	117,30	47,381	,378	,765
aitem_13	117,74	45,810	,383	,762
aitem_14	117,34	46,700	,472	,761
aitem_15	117,01	46,146	,440	,760
aitem_16	118,67	50,989	-,163	,789
aitem_17	117,49	45,219	,656	,753
aitem_18	118,39	49,431	-,007	,782
aitem_19	116,97	46,167	,504	,759
aitem_20	118,94	53,244	-,453	,796
aitem_21	117,27	45,726	,567	,757
aitem_22	118,83	51,758	-,259	,790
aitem_23	117,71	46,320	,346	,764

aitem_24	117,11	46,325	,465	,760
aitem_25	118,11	49,246	,011	,781
aitem_26	118,00	47,730	,172	,773
aitem_27	117,52	48,275	,446	,769
aitem_28	118,64	48,164	,085	,780
aitem_29	117,07	46,737	,419	,762
aitem_30	117,29	47,017	,406	,763
aitem_31	116,84	47,256	,363	,765
aitem_32	116,81	47,301	,347	,765
aitem_33	117,76	47,535	,333	,769
aitem_34	117,41	47,998	,336	,767
aitem_35	117,39	47,341	,377	,765
aitem_36	117,01	47,427	,313	,766
aitem_37	117,34	48,633	,113	,774
aitem_38	117,21	46,123	,458	,760
aitem_39	117,42	50,404	-,109	,783
aitem_40	116,97	47,381	,321	,766

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
120,51	49,848	7,060	40

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

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
```

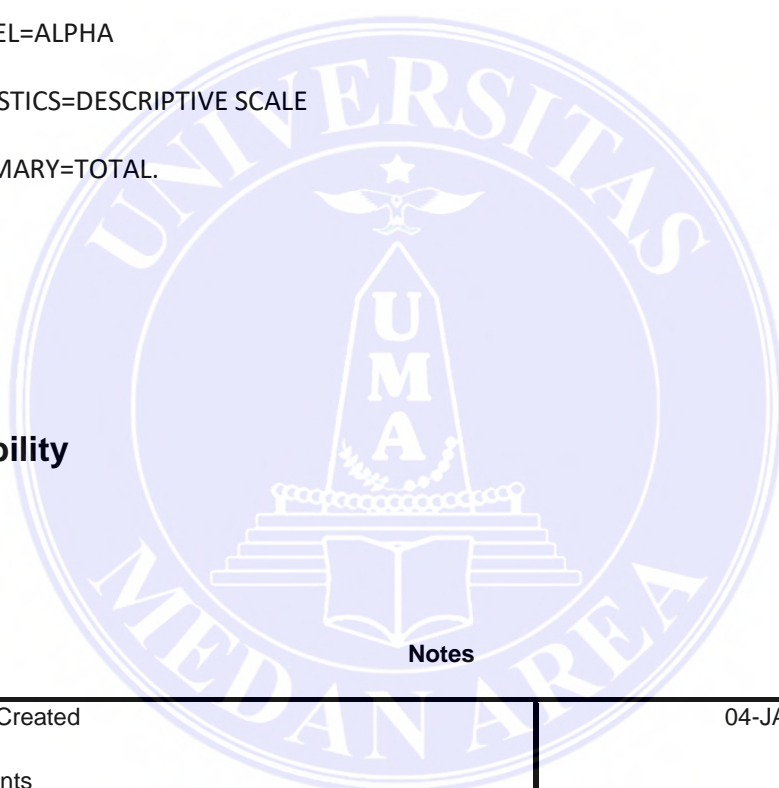
```
/SCALE('Komitmen Organisasi') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability



Output Created	04-JAN-2021 14:06:05	
Comments		
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
	Matrix Input	

	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<p>RELIABILITY</p> <pre> /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

[DataSet1]

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	90	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	90	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,18	,413	90
aitem_2	3,22	,444	90
aitem_3	3,26	,439	90
aitem_4	3,26	,439	90
aitem_5	3,53	,502	90
aitem_6	2,97	,350	90
aitem_7	3,19	,394	90

aitem_8	3,22	,418	90
aitem_9	3,20	,402	90
aitem_10	3,21	,410	90
aitem_11	3,09	,414	90
aitem_12	3,24	,457	90
aitem_13	2,99	,437	90
aitem_14	3,18	,413	90
aitem_15	2,88	,470	90
aitem_16	2,17	,503	90
aitem_17	3,40	,515	90
aitem_18	2,93	,493	90
aitem_19	1,74	,487	90
aitem_20	3,12	,329	90
aitem_21	3,38	,532	90
aitem_22	3,47	,502	90
aitem_23	2,74	,439	90
aitem_24	3,73	,469	90
aitem_25	2,82	,464	90
aitem_26	3,18	,384	90
aitem_27	3,62	,488	90
aitem_28	3,36	,504	90
aitem_29	2,98	,423	90
aitem_30	3,19	,421	90
aitem_31	3,36	,481	90
aitem_32	3,14	,354	90
aitem_33	3,19	,421	90
aitem_34	3,44	,500	90
aitem_35	3,06	,313	90
aitem_36	3,71	,456	90

tem-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	110,17	54,073	,349	,897
aitem_2	110,12	53,412	,424	,896
aitem_3	110,09	52,779	,532	,895
aitem_4	110,09	52,599	,561	,894
aitem_5	109,81	52,582	,485	,895
aitem_6	110,38	55,451	,151	,900
aitem_7	110,16	52,492	,651	,893
aitem_8	110,12	52,153	,668	,893
aitem_9	110,14	52,597	,618	,894
aitem_10	110,13	51,937	,720	,892
aitem_11	110,26	54,350	,301	,898
aitem_12	110,10	51,709	,676	,892
aitem_13	110,36	53,288	,452	,896
aitem_14	110,17	52,545	,610	,894
aitem_15	110,47	54,162	,286	,899
aitem_16	111,18	55,339	,103	,902
aitem_17	109,94	51,559	,614	,893
aitem_18	110,41	52,694	,479	,895
aitem_19	111,60	57,389	-,171	,906
aitem_20	110,22	54,220	,420	,897
aitem_21	109,97	54,999	,137	,902
aitem_22	109,88	52,198	,540	,894
aitem_23	110,60	56,557	-,059	,904
aitem_24	109,61	52,398	,551	,894
aitem_25	110,52	54,612	,224	,900
aitem_26	110,17	52,522	,663	,893
aitem_27	109,72	52,742	,478	,895

aitem_28	109,99	52,034	,560	,894
aitem_29	110,37	54,594	,254	,899
aitem_30	110,16	53,773	,391	,897
aitem_31	109,99	52,123	,577	,894
aitem_32	110,20	53,016	,626	,894
aitem_33	110,16	53,099	,503	,895
aitem_34	109,90	52,675	,474	,895
aitem_35	110,29	55,579	,147	,900
aitem_36	109,63	53,201	,444	,896

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
113,34	56,363	7,508	36





/K-S(NORMAL)=x y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	04-JAN-2021 14:27:03	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	90
	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	NPAR TESTS	
	/K-S(NORMAL)=x y	
	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepuasan Kerja	90	93,99	7,207	82	114
Komitmen Organisasi	90	88,61	6,976	78	109

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
N	90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	93,99
	Std. Deviation	7,207
	Absolute	,079
Most Extreme Differences	Positive	,079
	Negative	-,048
Kolmogorov-Smirnov Z	,749	1,499
Asymp. Sig. (2-tailed)	,628	,022

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	04-JAN-2021 14:27:34	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	90
	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.
Syntax	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
		MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	90	100,0%	0	0,0%	90	100,0%

Report

Komitmen Organisasi

Kepuasan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
82	80,33	3	1,528
83	82,00	3	3,606
84	81,00	1	.
85	83,00	2	2,828
86	82,00	5	1,225
87	81,00	3	,000
88	86,50	6	2,588
89	85,33	3	4,726
90	86,00	4	1,155
91	83,75	4	2,754
92	85,80	5	2,775
93	89,00	8	5,952
94	95,00	2	7,071

95	86,88	8	5,718
96	89,80	5	6,301
97	88,50	4	3,109
98	92,25	4	7,500
99	95,67	3	3,512
100	84,00	1	.
101	94,33	3	5,686
103	94,33	3	2,887
104	95,00	2	,000
105	94,50	2	6,364
106	98,00	1	.
108	105,00	1	.
110	103,00	1	.
111	102,00	1	.
112	109,00	1	.
114	103,00	1	.
Total	88,61	90	6,976

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			3121,081	28	111,467	5,618	,000
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	Between Groups	Linearity	2631,075	1	2631,075	132,607	,000
		Deviation from Linearity	490,005	27	18,148	,915	,590
	Within Groups		1210,308	61	19,841		
Total			4331,389	89			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	,779	,607	,849	,721



NONPAR CORR

/VARIABLES=x y

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Nonparametric Correlations

Notes	
Output Created	04-JAN-2021 14:28:23
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 90
Missing Value Handling	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	NONPAR CORR /VARIABLES=x y /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Reources	Processor Time 00:00:00,00

Elapsed Time	00:00:00,03
Number of Cases Allowed	174762 cases ^a

a. Based on availability of workspace memory

DataSet0]

Correlations

		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,743**
	Kepuasan Kerja Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	90	90
	Correlation Coefficient	,743**	1,000
	Komitmen Organisasi Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	90	90

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

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Promosi Jabatan	89,19	8,885	42
Motivasi Kerja	98,60	11,175	42

Correlations

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

	Promosi Jabatan	Motivasi Kerja
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,758**
	N	42
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,758**
	N	42

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



LAMPIRAN E
SURAT PENELITIAN