

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK PT SUMBER DAYA
MANDIRI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Pangeran Arisyandri Simatupang

16.860.0168



**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 27/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/12/21

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan
Kontrak PT. Sumber Daya Mandiri Medan

Nama : Pangeran Arisyandri Simatupang

NPM : 16.860.0168

Bagian : Psikologi Industri Dan Organisasi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Suryani Hardjo, S.Psi, MA

Pembimbing II



Khairuddin, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian



Arif Fachrian, S.Psi. M.Psi

Dekan



Dr. Risyda Fadillah, S.Psi. M.Psi, Psikolog

UNIVERSITAS MEDAN AREA Tanggal Lulus: 08 Oktober 2021

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/12/21

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

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

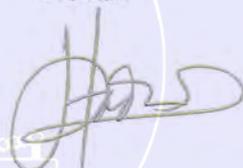
Pada Tanggal

08 Oktober 2021

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan



Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog.

Dewan Penguji:

1. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
2. Endang Haryati, S.Psi, M.Psi
3. Suryani Hardjo, S.Psi, MA
4. Khairuddin, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan



LEMBAR PERNYATAAN

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

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



Medan, 08 Oktober 2021

Peneliti

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pangeran Arisyandri Simatupang', is written over the watermark.

PANGERAN ARISYANDRI SIMATUPANG

(16.860.0168)

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

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

Nama : Pangeran Arisyandri Simatupang

NPM : 168600168

Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul :

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Sumber Daya Mandiri Medan

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 08 Oktober 2021

Yang Menyatakan



(Pangeran Arisyandri Simatupang)

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan
Kontrak PT. Sumber Daya Mandiri Medan

Nama : Pangeran Arisyandri Simatupang

NPM : 16.860.0168

Bagian : Psikologi Industri Dan Organisasi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Suryani Hardjo, S.Psi, MA

Khairuddin, S.Psi, M.Psi

Ka.Bagian

D e k a n

Arif Fachrian, S.Psi. M.Psi

Dr.Risydah Fadillah, S,Psi. M.Psi, Psikolog

Tanggal Lulus: 22 Oktober 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 27/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/12/21

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

Pada Tanggal

Oktober 2021

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan

Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog.

Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Drs. Mulia Siregar, M.Psi

2. Endang Haryati, S.Psi, M.Psi

3. Suryani Hardjo, S.Psi, MA

4. Khairuddin, S.Psi, M.Psi

LEMBAR PERNYATAAN

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

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

Medan, 22 Oktober 2021

Peneliti

PANGERAN ARISYANDRI SIMATUPANG

(16.860.0168)

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

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

Nama : Pangeran Arisyandri Simatupang

NPM : 168600168

Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan Ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul :

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Sumber Daya Mandiri Medan

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 22 Oktober 2021

Yang Menyatakan

(Pangeran Arisyandri Simatupang)

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan pada tanggal 8 April 1997, dari Ayah Syaiful Azhar Simatupang dan ibu Rilda Aswanti. Peneliti merupakan putra terakhir dari tiga bersaudara.



MOTTO

“Develop An ‘Attitude Of Gratitude’. Say Thank You To Everyone You Meet For Everything They Do For You.” – **Brian Tracy**

“Failure Will Never Overtake Me If My Determination To Succeed Is Strong Enough.” – **Og Mandino**

“Knowing Is Not Enough; We Must Apply. Wishing Is Not Enough; We Must Do.” – **Johann Wolfgang Von Goethe**

“Creativity Is Intelligence Having Fun.” – **Albert Einstein**

“The Only Way To Do Great Work Is To Love What You Do. If You Haven’t Found It Yet, Keep Looking. Don’t Settle.” – **Steve Jobs**

“A Clear Vision, Backed By Definite Plans, Gives You A Tremendous Feeling Of Confidence And Personal Power.” – **Brian Tracy**

“Success isn’t about how much money you make, it’s about the difference you make in people’s lives.” – **Michelle Obama**

“If You Are Working On Something That You Really Care About, You Don’t Have To Be Pushed. The Vision Pulls You.” – **Steve Jobs**

PERSEMBAHAN

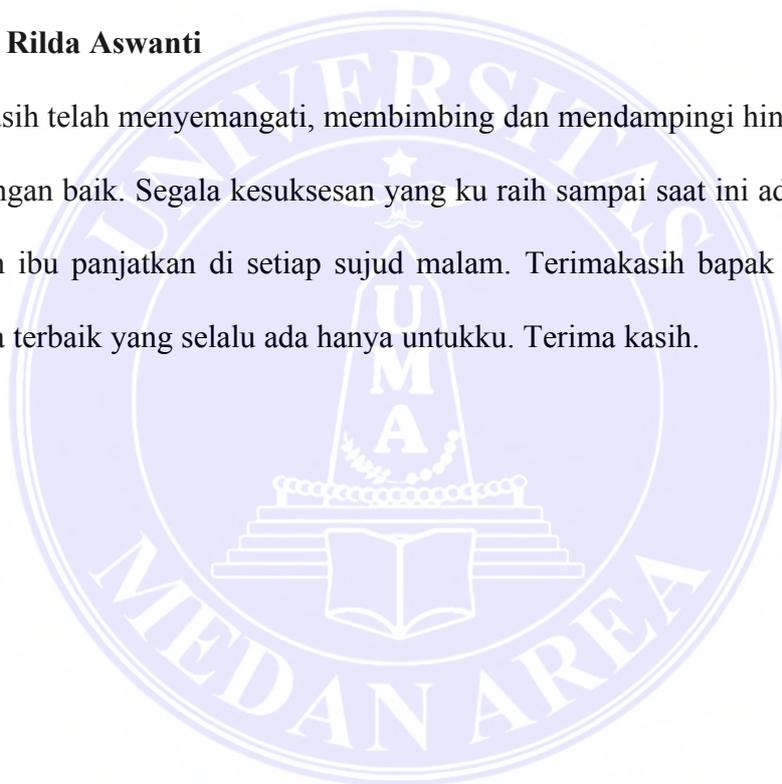
Bermimpilah sampai mimpimu ditertawakan oleh dunia ini. Semua hal besar diawali dengan hal kecil yang bermakna. Dunia bisa saja menertawakannya bahkan mencoba untuk menghancurkannya, namun hanya mereka yang bertahan sampai akhir yang mampu mengubah dunia ini.

Karya skripsi ini dipersembahkan kepada kedua orang tua:

Ayah : Syaiful Azhar Simatupang

Ibu : Rilda Aswanti

Terima kasih telah menyemangati, membimbing dan mendampingi hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Segala kesuksesan yang ku raih sampai saat ini adalah berkat doa-doa yang bapak dan ibu panjatkan di setiap sujud malam. Terimakasih bapak dan ibu atas semua harapan dan doa terbaik yang selalu ada hanya untukku. Terima kasih.



KATA PENGANTAR

Salam Sejahtera,

Puji dan syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya, kesabaran dan kemudahan serta kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dan mampu melewati segala kendala dan rintangan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini serta mampu bertahan pada setiap masalah dan rintangan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Selama pengerjaan skripsi ini, peneliti telah banyak menerima bantuan, waktu, tenaga dan pikiran dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Ibu Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA., Psikolog selaku pembimbing I skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta sabar dan senantiasa memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam proses penyelesaian penelitian dan skripsi ini.
6. Bapak Khairuddin S.Psi. M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II skripsi yang telah senantiasa meluangkan waktu, tenaga, keceriaan dan menyemangati saya serta

memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian dan skripsi ini.

7. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi sebagai ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang skripsi.
8. Ibu Endang Haryati, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai sekretaris yang sudah berkenan menjadi notulen dalam sidang skripsi.
9. Seluruh dosen dan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran hingga selesainya skripsi ini.
10. PT.Sumber Daya Mandiri yang sudah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian terkhusus kepada Aswin Wibowo selaku pimpinan perusahaan dan seluruh karyawan PT.Sumber Daya Mandiri.
11. Seluruh staf bagian tata usaha Fakultas Psikologi.
12. Kepada kedua orang tua dan saudara saya yang selalu mendukung, mendoakan, memotivasi, memberikan semangat dalam pendidikan yang tidak pernah berhenti kepada saya.
13. Terima kasih untuk teman-teman saya Psikologi RegB1 yang telah memberikan saran dan menemani hari-hari saya.
14. Para teman-teman satu bimbingan yang telah membantu saya selama ini dalam berbagi ilmu.
15. Kepada Zulfahmi, Dedy Syahputra, Andika Putra, Rafi Nasution, Iqbal Munaf, Wahyu Irfan, Aldisty yang telah mendukung saya selama ini.
16. Kepada Putri Chusnul Chotimah, Verencya Univa, Aulia Pratiwi, Dian Permata, Siti Khadijah, Nabila Eryani, Rahmi Relita, Dinda, Anissa, dan Fitry, yang telah memberikan dukungan selama ini.

17. Para teman-teman seperjuangan stambuk 2016 yang telah meluangkan waktunya dan mau memberikan informasi.

18. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari dengan segala kekurangan yang dimiliki mengakui bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu peneliti pun mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sebagai masukan bagi peneliti. Setiap kritikan dan saran yang diberikan, peneliti bersedia menjadikannya sebagai pelajaran agar terciptanya skripsi ini yang sebagaimana mestinya. Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 22 Oktober 2021

Pangeran Arisyandri Simatupang

16.860.0168

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK PT SUMBER DAYA MANDIRI MEDAN

PANGERAN ARISYANDRI SIMATUPANG

16.860.0168

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan. Berdasarkan hasil analisis dengan uji analisis korelasi, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dilihat bahwa Sig (2-tailed) bernilai 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 yang menandakan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 47. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Total Sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 47 karyawan di PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan. Metode pengambilan data menggunakan metode angket berupa skala likert untuk variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat komitmen organisasi. Analisis data menggunakan analisis *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien dimana koefisien yaitu 0,745 dengan bobot sumbangan sebanyak 55,5%. Variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh kepada perilaku komitmen organisasi pada karyawan PT. Sumber Daya Mandiri, sementara selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti: karakteristik pribadi (umur, masa kerja, motivasi berprestasi, dan pendidikan), karakteristik pekerjaan (tantangan kerja, kesempatan berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik), desain organisasi (desentralisasi, derajat formalitas, dan derajat partisipasi dalam pengambilan keputusan) serta pengalaman kerja (merupakan bagian dari komponen kepuasan dari pengalaman kerja, perasaan dibutuhkan oleh organisasi, dan perasaan terpenuhinya harapan-harapan individu terhadap organisasi). Artinya Hipotesis yang diajukan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi dinyatakan diterima.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi

CORELATION ON JOB SATISFACTION WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENTS TO PT SUMBER DAYA MANDIRI MEDAN EMPLOYEES

PANGERAN ARISYANDRI SIMATUPANG
16.860.0168

Abstract

This study aims to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment to employees. Based on the results of the analysis with the correlation analysis test, it is known that there is a significant positive relationship between job satisfaction and organizational commitment. It can be seen that the Sig (2-tailed) is 0.000 which is less than 0.05 which indicates a significant relationship between job satisfaction and organizational commitment. . This type of research is quantitative research. The population in this study amounted to 47. The sampling technique used the total sampling technique. The sample in this study was the entire population, namely 47 employees at PT. Sumber Daya Mandiri Branch Medan. The data collection method used a questionnaire method in the form of a Likert scale for the independent variables, namely job satisfaction and the dependent variable of organizational commitment. Data analysis using Pearson Product Moment analysis. The results of this study are known by looking at the value or coefficient where the coefficient is 0.745 with a contribution weight of 55.5%. Job satisfaction variables have an influence on organizational commitment behavior among employees of PT. Independent Resources, while the rest is influenced by other factors, such as: personal characteristics (age, years of service, achievement motivation, and education), job characteristics (work challenges, opportunities for social interaction, task identity, and feedback), organizational design (decentralization). Degree of formality, and degree of participation in decision making) and work experience (is part of the satisfaction component of work experience, feelings of being needed by the organization, and feelings of fulfilling individual expectations of the organization). This means that the hypothesis proposed the higher job satisfaction, the higher the organizational commitment is accepted.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment

DAFTAR ISI

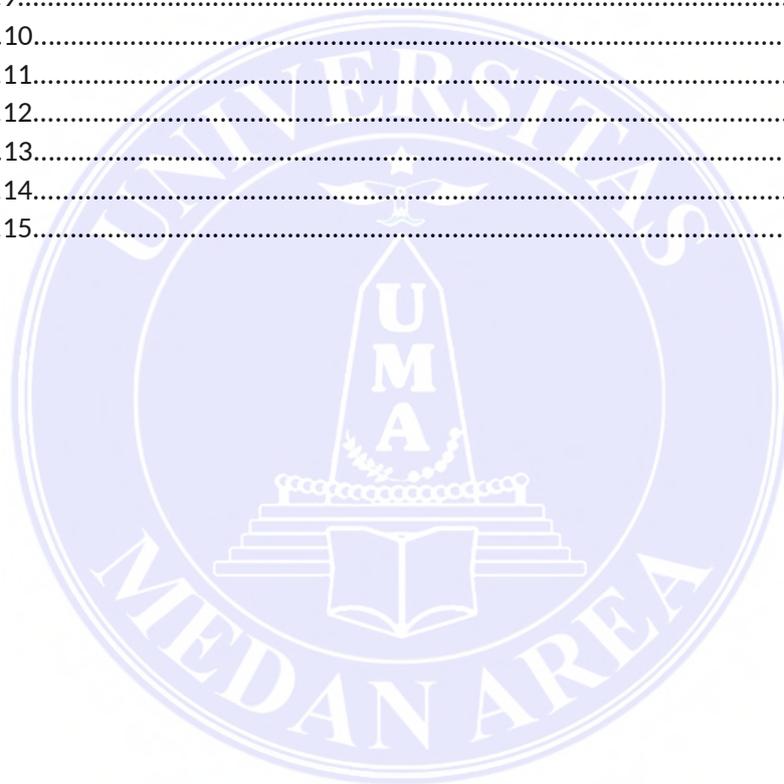
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
RIWAYAT HIDUP.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	5
1. Manfaat Teoritis.....	5
2. Manfaat Praktis.....	6
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Karyawan Kontrak.....	7
1. Pengertian Karyawan Kontrak.....	7
B. Komitmen Organisasi.....	8
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	8
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	10
3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi.....	13

C.	Kepuasan Kerja.....	16
1.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
3.	Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	21
D.	Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.....	24
E.	Kerangka Konseptual.....	27
F.	Hipotesis.....	28
BAB III.....		29
METODOLOGI PENELITIAN.....		29
A.	Tipe Penelitian.....	29
B.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
D.	Subjek Penelitian.....	30
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	31
F.	Analisis Data.....	32
BAB IV.....		33
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		33
A.	Orientasi Kacah.....	33
B.	Persiapan Penelitian.....	34
C.	Pelaksanaan Penelitian.....	36
D.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	36
E.	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	39
1.	Uji Asumsi.....	39
2.	Uji Hipotesis.....	41
3.	Sumbangan Efektif.....	42
4.	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	42
F.	Kriteria.....	45
G.	Pembahasan.....	47
BAB V.....		49
KESIMPULAN DAN SARAN.....		49
A.	Kesimpulan.....	49
B.	Saran.....	50

DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN - A.....	55
LAMPIRAN - B.....	63
UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS.....	63
LAMPIRAN - C.....	68
UJI NORMALITAS VARIABEL PENELITIAN.....	68
LAMPIRAN - D.....	70
UJI LINEARITAS VARIABEL.....	70
PENELITIAN.....	70
LAMPIRAN - E.....	72
HASIL PERHITUNGAN DAN.....	72
ANALISIS DATA.....	72
LAMPIRAN - F.....	74
ALAT UKUR PENELITIAN.....	74
Petunjuk :.....	75
Data Identitas Diri.....	75
SKALA KEPUASAN KERJA.....	76
SELAMAT MENERJAKAN.....	76
Data Identitas Diri.....	79
SELAMAT MENERJAKAN.....	80
LAMPIRAN - G.....	83
DOKUMENTASI.....	83

DAFTAR TABEL

Table 4.1.....	35
Table 4.2.....	36
Table 4.3.....	37
Table 4.4.....	37
Table 4.5.....	38
Table 4.6.....	38
Table 4.7.....	40
Table 4.8.....	41
Table 4.9.....	41
Table 4.10.....	42
Table 4.11.....	43
Table 4.12.....	43
Table 4.13.....	44
Table 4.14.....	44
Table 4.15.....	45



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1

Gambar 2



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN - A SEBARAN DATA PENELITIAN

LAMPIRAN - B UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS.....

LAMPIRAN - C UJI NORMALITAS

LAMPIRAN -D UJI LINEARITAS

LAMPIRAN - E UJI KORELASI

LAMPIRAN - F ALAT UKUR PENELITIAN

LAMPIRAN - G DOKUMENTASIB



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi memberikan tantangan baru bagi dunia. Dampak nyata globalisasi bagi perusahaan adalah persaingan kerja yang menjadi semakin ketat. Apabila perusahaan tidak menyadari pentingnya menjaga sumber daya manusia, maka akan banyak karyawan yang memilih keluar dan mengakibatkan tingkat turnover menjadi tinggi. Banyak faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* pada sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya garis ketersinggungan atau interaksi antar individu itu sendiri, pada organisasi maupun pada teknologinya. Berkaitan dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Karimah, 2012). Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2014). Swaminathan (2013) menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dimana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang

seseorang yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2011).

Menurut Rahman (2013) komitmen organisasional adalah suatu keadaan sejauh mana seorang pekerja mengenali organisasi dan memiliki keinginan untuk melanjutkan karirnya dalam organisasi tersebut. Menurut Umam (2012) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Darmawan, 2013).

Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dapat ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaannya dan semakin lama akan cenderung ingin keluar dari organisasi. Sebaliknya, jika seseorang karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi, akan cenderung memiliki rasa loyalitas pada organisasi, bekerja secara maksimal dan tetap berada di dalam organisasi.

Jehanzeb *et al.* (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan yaitu semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin rendah *turnover intention*. Adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* yang negatif dan signifikan juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kumar *et al.* (2012).

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Hsiao dan Chen (2012) menyatakan bahwa karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dalam perusahaan, maka komitmennya untuk loyal terhadap perusahaan akan tinggi. Umumnya, ketika seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang diinginkan, maka tingkat komitmen untuk loyal terhadap perusahaan juga akan meningkat. Taurisa dan Ratnawati (2012) menunjukkan hasil riset bahwa terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karyawan akan berkomitmen terhadap tempatnya bekerja apabila kepuasan kerja yang diharapkannya dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Fenomena yang ada di PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan adanya peningkatan pengunduran diri yang terjadi pada karyawan di perusahaan swasta terutama *outsourcing*, merupakan indikasi dari rendahnya gairah kerja karyawan mendorong tenaga-tenaga potensial pada karyawan kontrak ini untuk mengambil langkah keluar dari perusahaan tersebut dan mencari perusahaan lain yang dapat memenuhi keinginan mereka. Dalam perusahaan banyak didapat karyawan yang bermalasan, hanya sekedar mencari pengalaman kerja, kurangnya komitmen dalam berkerja, motivasi kerja yang kurang baik, banyak diantara karyawan yang hanya menitip absen dalam bekerja, kurangnya pemahaman pada karyawan, kurangnya loyalitas antar karyawan.

Aspek-aspek yang melatarbelakangi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan ada dua aspek antara lain aspek kepuasan kerja dan aspek komitmen organisasi. Menurut Jewell dan Siegall (dalam Prestawan, 2010) ada beberapa aspek kepuasan kerja yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial. Selain itu, menurut Stephen P.

Robbins dan Timothy A. Judge (2008) ada tiga aspek dalam komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Berdasarkan hasil wawancara pada WM yang saya lakukan di PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan dapat di uraikan :

“kadang aku merasa suka-suka hati ssaja belum tentu diperhatikan, masa depan pun ga jelas disini bang. Kalo ada tawaran lain aku tinggalkan perusahaan ini bang cari yang lain. Aku kurang sreg aja kerja disini daripada gak kerja aja. Gaji kecil, fasilitas masih kurang mendukung, atasan kurang perhatian, jadi masih mikir-mikir lah kalo ada pekerjaan lain”. (WM, 24 September 2020)

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka peneliti tertarik untuk dijadikan penelitian dengan judul : “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Akhir-akhir ini pencapaian perusahaan kurang terpenuhi khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Komitmen dalam organisasi karyawan PT. Sumber Daya Mandiri juga masih kurang. Hal ini dapat terlihat tidak adanya saling mendukung antar sesama rekan kerja.

Hal ini dapat terlihat dari ketika karyawan diberikan beban kerja yang berat, masalah antar rekan kerja, ketidakpuasan dengan gaji, dan kondisi fisik lingkungan kerja. Kemudian, kesenjangan lainnya dapat dilihat dari integrasi kerja. Dalam hal ini, sesama rekan kerja terdapat hubungan kurang baik karena adanya kelompok-kelompok tertentu.

Oleh sebab itu, dengan melihat fenomena yang sudah terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak PT. Sumber Daya Mandiri Medan.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, maka peneliti hanya membatasi masalah yang akan dibahas lebih lanjut yaitu mengenai aspek-aspek Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak. Sampel pada karyawan kontrak berjumlah 47 orang karyawan di PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi dalam mengelola Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pihak manajemen atau atasan perusahaan untuk mengetahui kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari para karyawan kontrak, sehingga dapat diambil langkah-langkah yang tepat sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan kontrak di PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan Kontrak

1. Pengertian Karyawan Kontrak

Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2009). Karyawan kontrak adalah orang yang bekerja pada suatu organisasi, bahan usaha atau perusahaan yang berdasarkan kontrak kerja (KBI Kontemporer, 1997).

Menurut Hasibuan (dalam Karimah, 2012) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Karimah, 2012) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan

masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010).

Menurut Libertus Jehani (2008), bahwa *outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut. Jadi *outsourcing* merupakan suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja (*user*) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*), dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga kerja menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja.

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Menurut Pasal 1 angka 14 : “*Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak*”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan kontrak adalah suatu bentuk perjanjian antara pekerja dengan perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak dengan kontrak kerja yang telah ditentukan.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Porter dan Mowdat dkk (dalam Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Badriyah,

M. (2015) mencoba mendefinisikan komitmen dalam organisasi sebagai suatu kadar kesetiaan anggota/karyawan/pegawai terhadap organisasi/perusahaannya yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi.

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008). Menurut Mathis dan Jackson (2006) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut Rivai (2006) bahwa komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Jadi adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada

organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Setiap karyawan yang bekerja tentu saja akan dituntut untuk berkomitmen dalam memajukan perusahaan. Namun, komitmen pada perusahaan tidak datang begitu saja. Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berkomitmen pada suatu perusahaan. Secara umum, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen individu pada organisasinya seperti yang disebutkan Steers & Porter (dalam Yuwono, 2005) cukup beragam antara lain, karakteristik pribadi (umur, masa kerja, motivasi berprestasi, dan pendidikan), karakteristik pekerjaan (tantangan kerja, kesempatan berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik), desain organisasi (desentralisasi, derajat formalitas, dan derajat partisipasi dalam pengambilan keputusan) serta pengalaman kerja (merupakan bagian dari komponen kepuasan dari pengalaman kerja, perasaan dibutuhkan oleh organisasi, dan perasaan terpenuhinya harapan-harapan individu terhadap organisasi).

Menurut David (dalam Sopiah 2008) mengatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan adalah lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur adalah besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
- d. Pengalaman kerja adalah karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

Steers dan Porter (dalam Supriyanto, 2000) mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akar membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akar membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- c. Non-organizational factors, yang meliputi *availability of alternative jobs*.

Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya

alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Menurut Kusmaryani (2007) komitmen seseorang terhadap organisasi dipengaruhi 3 faktor, yaitu karakteristik personal, harapan seseorang dan faktor-faktor organisasi.

- a. Karakteristik personal yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, kemauan, etika kerja dan tingkat pekerjaan, nilai-nilai, keyakinan, kepuasan dan kepribadian. Adanya perbedaan individu secara personal tentu saja akan mempengaruhi komitmen terhadap pekerjaan.
- b. Harapan seseorang terhadap pekerjaan akan menentukan komitmen terhadap organisasi. Pengalaman-pengalaman ketika berinteraksi kerja akan memberikan referensi dalam mengevaluasi pekerjaan tersebut. Apabila seseorang mengalami kepuasan terhadap pekerjaannya serta sesuai dengan harapannya, diprediksikan orang tersebut akan memiliki komitmen terhadap organisasi.
- c. Faktor-faktor organisasi seperti lingkungan kerja, kebijakan-kebijakan, status organisasi akan memberikan pengaruh terhadap terpeliharanya komitmen seseorang terhadap organisasi. *Reward* yang diberikan organisasi seperti gaji, posisi, pengayaan dan variasi tugas, serta kekuasaan akan mempengaruhi sejauh mana persepsi seseorang terhadap dukungan organisasi, yang pada selanjutnya berpengaruh pada komitmen.

Menurut Stress dalam Dessler (2000) komitmen organisasi dapat dilihat paling tidak dengan 3 faktor, yaitu:

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi adalah kepercayaan karyawan terhadap manajemen organisasi serta merasa bahwa nilai-nilai yang ada pada organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya.
- b. Kemauan untuk mengutamakan kepentingan organisasi, berarti bahwa karyawan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.
- c. Keinginan untuk mempertahankan menjadi anggota organisasi yang berarti keinginan karyawan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan tidak berniat untuk mencari pekerjaan di luar organisasinya saat ini.

Berdasarkan faktor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa faktor komitmen organisasi ada beberapa yang mempengaruhi karyawan kontrak antara lain karakteristik pribadi (umur, masa kerja, motivasi berprestasi, dan pendidikan), karakteristik pekerjaan (tantangan kerja, kesempatan berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik), desain organisasi (desentralisasi, derajat formalitas, dan derajat partisipasi dalam pengambilan keputusan) serta pengalaman kerja (merupakan bagian dari komponen kepuasan dari pengalaman kerja, perasaan dibutuhkan oleh organisasi, dan perasaan terpenuhinya harapan-harapan individu terhadap organisasi).

3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Steers (dalam Yuwono, 2005) ada tiga aspek dalam menguraikan suatu komitmen dalam organisasi, yaitu:

- a. Adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi.
- b. Adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi.
- c. Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

Pendapat lain menurut Charles O'Reilly (dalam Yuwono, 2005) menjelaskan bahwa kurang lebih sama, tiga aspek yang membentuk komitmen organisasi antara lain:

- a. Kerelaan dan kepatuhan, dimana individu bersedia menerima pengaruh dari orang lain dan patuh terhadap setiap tugas atau perintah yang diberikan padanya.
- b. Identifikasi; individu menerima pengaruh untuk mempertahankan suatu kepuasan yang berhubungan dengan identifikasi diri serta rasa bangga memiliki organisasi.
- c. Internalisasi, yaitu individu merasakan nilai-nilai organisasi secara intrinsik sesuai atau relatif sama dengan nilai-nilai pribadinya.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008), mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Aspek ini, merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan

terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi.

Menurut Allen dan Mayer (1990) pada aspek komitmen afektif dapat menimbulkan rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, dan keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten. Kesamaan tujuan atau nilai-nilai dari seorang karyawan dengan perusahaan akan menumbuhkan kerelaan karyawan dengan mengalokasikan suatu hal demi tercapainya tujuan perusahaan.

b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*),

Aspek ini, berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Pada aspek ini, terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa cukup. Pada aspek ini alasan seorang karyawan bertahan karena karyawan tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan.

Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan memilih untuk tetap tinggal, dan mempertahankan hubungannya dengan perusahaan/ organisasi. Hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki kebutuhan secara ekonomis. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang rendah dapat berdampak pada kurangnya kinerja, kondisi tersebut dapat terjadi bila karyawan merasa hasil yang diterima kurang sesuai dengan dirinya (Srimulyani, 2009).

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Aspek ini, berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap bertahan lebih dari orang lain (Greenberg dalam Kurniawan, 2015).

Karyawan yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen normatif merasa lebih bertanggung jawab untuk melakukan hal tersebut dibandingkan orang lain.

Berdasarkan aspek-aspek diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek komitmen organisasi yang mempengaruhi karyawan kontrak yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Gibson (dalam Triatna, C, 2015) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Pendapat yang hampir sama diungkapkan Robbins, S. & Timothy, A. J. (2002) memaknai kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dalam konteks pekerja dalam negeri Triatna, C. (2015) mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak. Puangyoykeaw dan

Nishide (2015) menyatakan kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terkait dengan pekerjaannya.

Johan (2002) mengatakan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat 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. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2013) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan aspek psikologi seorang karyawan karena kepuasan selalu dimanifestasikan dalam suatu sikap dan emosional dalam menghadapi suatu pekerjaan yang dialaminya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Tujuan suatu perusahaan akan dapat terwujud apabila setiap karyawan yang bekerja mendapatkan kepuasan kerja yang optimal. Biasanya kepuasan kerja akan mencapai optimalitasnya sejalan dengan penghargaan yang diterimanya. Akan tetapi, kenyataan yang terjadi sebaliknya. Tentu banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Beberapa ahli mengungkapkannya sebagai berikut.

Secara umum, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Badriyah, M. (2015) dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak bekerja di tempat pekerjaannya. Adapun faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Triatna, C., 2015) yaitu:

- a. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment*). Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakter pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan (*Discrepancies*). Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
- c. Pencapaian nilai (*Value attainment*). Kepuasan merupakan hasil dari pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. Keadilan (*Equity*). Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- e. Komponen Genetik (*Dispositional / genetic components*). Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa

kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik, hal tersebut menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Triatna, C. (2015) ada sudut pandang lain yang mengemukakan beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja, diantaranya;

- a. Kerja yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
- b. Ganjaran yang pantas. Setiap karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan profesi yang adil dan sesuai dengan pengharapan mereka.
- c. Kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan pribadi untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.
- d. Rekan kerja yang mendukung. Mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.
- e. Kesesuaian kepribadian pekerjaan. Orang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih. Dengan demikian, akan tercipta kepuasan kerja yang meningkat.

Menurut Rivai, V. (2004) bahwa ada tujuh faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu terdiri dari;

- a. Isi pekerjaan. Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap

- menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
- b. Supervisi. Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
 - c. Organisasi dan manajemen. Organisasi dan manajemen yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.
 - d. Kesempatan untuk maju. Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
 - e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif. Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar.
 - f. Rekan kerja. Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.
 - g. Kondisi pekerjaan. Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya

tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari faktor umum yang dapat berasal dari internal karyawan itu sendiri dan faktor khusus yang berasal institusi organisasi (perusahaan) tempat karyawan itu bekerja.

3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Jewell dan Siegall (1998) membagi beberapa aspek kepuasan kerjayang meliputi aspek psikologi, sosial, fisik, dan finansial.

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- c. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- d. Aspek finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Pendapat Luthans (dalam Indrasari, M., 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 5 (lima) aspek yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi,

pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Gaji, Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.
- b. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.
- c. Promosi. Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.
- d. Kelompok kerja. Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.
- e. Pengawasan. Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan

mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.

Schermerhorn (2005) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja :

- a. Pekerjaan itu sendiri merupakan aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggungjawab.
- b. Pengawas (supervisi) merupakan aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- c. Rekan kerja adalah sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.
- d. Kesempatan promosi adalah berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.
- e. Gaji merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

Abdurrahmat (2006) memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil. Jadi, apabila kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang.

Menurut Abdus (2014) kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini :

- a. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik.
- b. Organisasi dan manajemen
- c. Supervisi
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Kondisi pekerjaan
- f. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif .

Berdasarkan pendapat yang diuraikan tersebut dapat disimpulkan bahwa beberapa aspek kepuasan kerja yaitu aspek psikologis, sosial, fisik, dan finansial, selain itu aspek kepuasan kerja juga dapat dilihat dari gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

D. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang mempengaruhi karyawan kontrak di PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan

kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010).

Menurut Libertus Jehani (2008), bahwa *outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut. Jadi *outsourcing* merupakan suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja (*user*) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*), dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga kerja menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja.

Muhadi (dalam Ingarianti, T.M., 2015) mengatakan bahwa komitmen organisasi juga tidak terlepas dari kepuasan yang didapatkan karyawan ketika bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Harapan-harapan yang terpenuhi tersebut dapat mengarah pada adanya suatu komitmen individu dengan organisasinya.

Menurut Rivai (2006) bahwa komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaanya dalam organisasi itu. Jadi adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif.

Porter dan Mowdat dkk (dalam Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam

mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Badriyah, M. (2015) mencoba mendefinisikan komitmen dalam organisasi sebagai suatu kadar kesetiaan anggota/karyawan/pegawai terhadap organisasi/perusahaannya yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi.

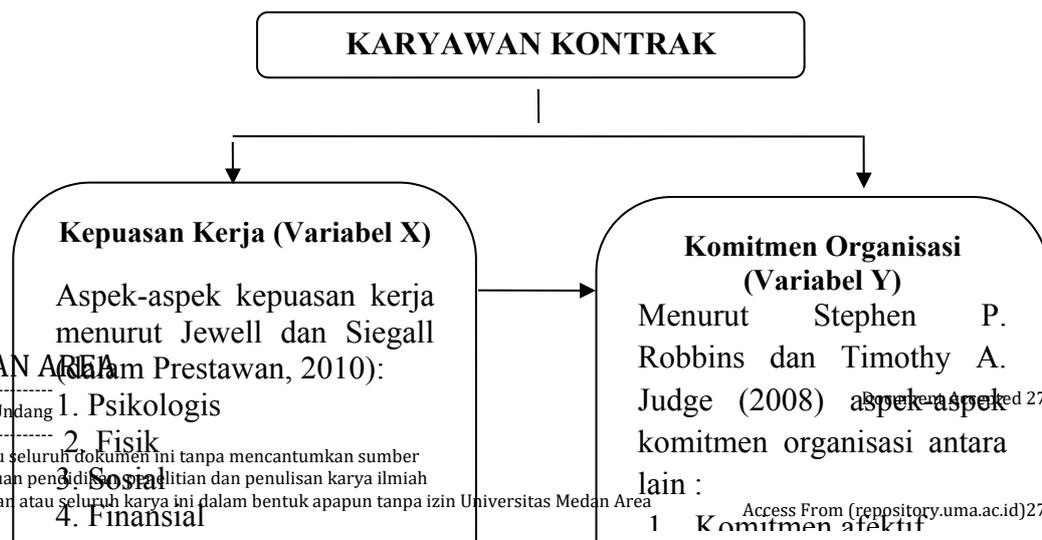
Puangyoykeaw dan Nishide (2015) menyatakan kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terkait dengan pekerjaannya. Johan (2002) mengatakan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2013) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Jehanzeb *et al.* (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan yaitu semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin rendah *turnover intention*. Adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* yang negatif dan signifikan juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kumar *et al.* (2012).

Susiani (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional. Susiani (2012) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap perusahaan dan dengan demikian keinginan untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah.

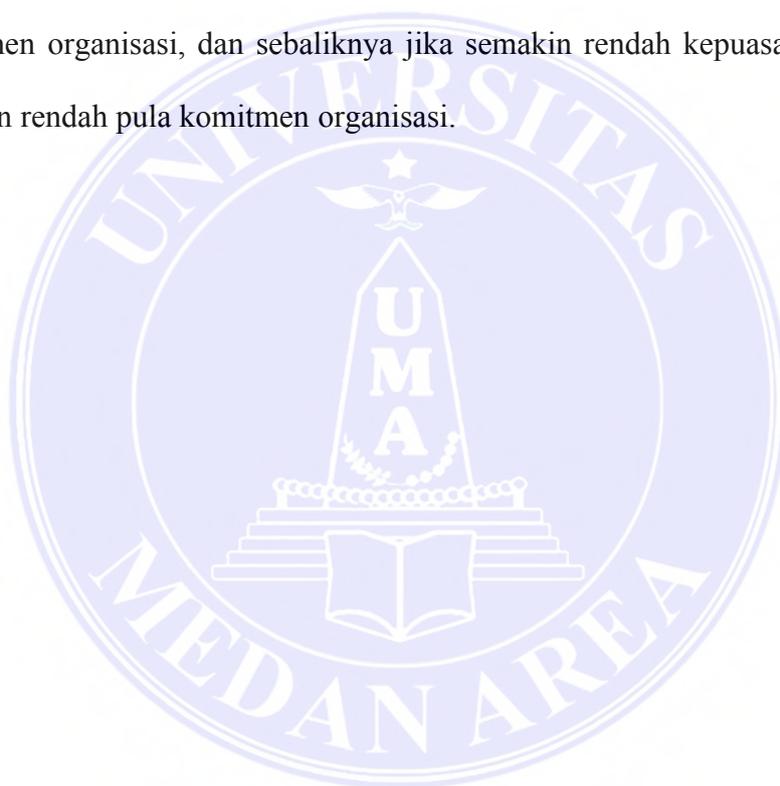
PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan adanya peningkatan pengunduran diri yang terjadi pada karyawan di perusahaan swasta terutama *outsourcing*, merupakan indikasi dari rendahnya gairah kerja karyawan mendorong tenaga-tenaga potensial pada karyawan kontrak ini untuk mengambil langkah keluar dari perusahaan tersebut dan mencari perusahaan lain yang dapat memenuhi keinginan mereka. Kondisi perusahaan yang tidak mendukung dari segi fasilitas, pencapaian yang tidak terpenuhi, tidak adanya saling mendukung antar sesama rekan kerja, kondisi fisik lingkungan kerja, kurangnya promosi jabatan, beban kerja yang berat, masalah antar rekan kerja, ketidakpuasan dengan gaji, tingkat motivasi dari pemimpin yang rendah terhadap karyawannya, kurangnya sumber daya, maupun motivasi karyawan dan tingkat interaksi antara pemimpin dengan karyawan yang kurang kondusif.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dalam hipotesis ini diasumsikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi, dan sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah pula komitmen organisasi.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur, dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Sugiyono, 2015). Menurut Subana dan Sudrajat (2005) penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendiskripsikan banyak hal.

Spesifikasi penelitian ini adalah bersifat deskriptif yaitu untuk mengangkat fakta, keadaan, variabel, dan fenomena-fenomena yang terjadi sekarang (ketika penelitian berlangsung) dan penyajiannya apa adanya. Penelitian ini merupakan penelitian yang mengarah pada studi korelasional. Studi korelasi ini merupakan hubungan antar dua variabel, tidak saja dalam bentuk sebab akibat melainkan juga timbal balik antara dua variabel (Subana, 2005).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu;

1. Variabel bebas : Kepuasan Kerja
2. Variabel terikat : Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dari setiap variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang diungkapkan karyawan terhadap pekerjaan baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan saat menjalankan tugasnya di sebuah perusahaan dengan adanya tujuan tertentu.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, bisa mempertahankan atau tidak untuk tinggal bersama organisasi.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Arikunto (2002) menyatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Populasi yang ada di PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan yang berjumlah 47 orang karyawan kontrak.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun jumlah sampel yang ada di PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan yang berjumlah 47 orang karyawan kontrak.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah karyawan di bidang Sumber Daya Manusia.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuisioner. Kuisioner dibuat dengan skala likert dalam bentuk pilihan jawaban yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Sesuai dengan variabel penelitian yaitu data kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan dikumpulkan menggunakan kuisioner yang diukur dengan skala likert yang berisikan pernyataan yang mendukung dan tidak mendukung.

Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan mendukung yaitu; sangat sesuai (SS) mendapat nilai 4, sesuai (S) mendapat nilai 3, , tidak sesuai (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak sesuai (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat tidak mendukung penilaian yang diberikan yaitu; sangat sesuai (SS) mendapat nilai 1, sesuai (S) mendapat nilai 2, tidak sesuai (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban sangat tidak sesuai (STS) mendapat nilai 4.

Setelah data terkumpulkan, maka selanjutnya data akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur

apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018). Untuk mengukur validitas dan reliabilitas data akan dibantu dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 20 untuk *windows* menggunakan analisis korelasi *product moment* dan koefisien *cronbach alpha*. Instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid karena koefisien korelasi yang ditunjukkan memiliki koefisien *significance* lebih kecil dari 0.05. Sedangkan instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien *cronbach alpha* lebih dari 0.60.

F. Analisis Data

Analisis data yang dipakai untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *produk moment* dari *Karl Pearson* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 20 untuk *windows* (Wiguna, D.P., 2017). Teknik ini digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja (variabel bebas X) dengan komitmen organisasi (variabel terikat Y). Seperti yang dijelaskan Arikunto, S. (2010) bahwa rumus korelasi *product moment* sebagai berikut.

$$r_{.xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- $r_{.xy}$ = Koefisien korelasi antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y
- ΣXY = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y
- ΣX = Jumlah skor variabel bebas X
- ΣY = Jumlah skor variabel terikat Y
- ΣX^2 = Jumlah kuadrat X
- ΣY^2 = Jumlah kuadrat Y

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode *Product Moment*, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi *Pearson Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT Sumber Daya Mandiri. Korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien $(r_{xy})r_{xy} = 0.745$ dengan $p = 0,000 < 0.05$, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula perilaku komitmen organisasi pada karyawan PT Sumber Daya Mandiri.
2. Karyawan PT Sumber Daya Mandiri memiliki nilai rata-rata 69,72 dengan tingkat perilaku komitmen organisasi dalam kategori sedang dan kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 69,48 dengan tingkat perilaku kepuasan kerja anggota yaitu masuk ke dalam kategori sedang.

3. Hasil penelitian ini secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikansi (5%) terhadap komitmen organisasi sebanyak 55,5% variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh kepada perilaku komitmen organisasi pada karyawan PT Sumber Daya Mandiri, sementara selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti: karakteristik pribadi (umur, masa kerja, motivasi berprestasi, dan pendidikan), karakteristik pekerjaan (tantangan kerja, kesempatan berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik), desain organisasi (desentralisasi, derajat formalitas, dan derajat partisipasi dalam pengambilan keputusan) serta pengalaman kerja (merupakan bagian dari komponen kepuasan dari pengalaman kerja, perasaan dibutuhkan oleh organisasi, dan perasaan terpenuhinya harapan-harapan individu terhadap organisasi).

B. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Masukkan kepada perusahaan sebaiknya perusahaan lebih memfasilitasi para karyawan demi mendapatkan kesempatan untuk maju dengan memberikan kepercayaan memegang tugas atau tanggung jawab yang lebih tinggi dan lebih menunjukkan kemampuan yang dimilikinya. Dengan diberikannya kesempatan kepada para karyawan untuk memegang tanggung jawab yang lebih tinggi, diharapkan para karyawan dapat lebih meningkatkan status sosialnya dan merasa bahwa dirinya adalah bagian penting dari perusahaan. Selain itu dengan

diberikannya kesempatan memegang tanggung jawab lebih, diharapkan rasa aman dalam bekerja di perusahaan dapat terbentuk dan tidak ada lagi rasa kekhawatiran terhadap pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bisa dijadikan referensi atau dasar untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini tentu lebih menarik jika dipadukan dengan variabel lain yang bisa berpengaruh atau yang memberikan hubungan pada kedua variabel ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah. 2012. *Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan*. Jurnal. Diakses : 08 Agustus 2020.
- Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Abdus. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Pustaka Setia.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Greenberg, J & Baron, R, A. (2000). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Griffin. 2004. *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Hadi. 2004. *Statistik*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Ingarianti, T.M. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP, Vol. 6, No. 1*, hlm. 80-91. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Jewell & Siegal. (1998). *Psikologi Industri dan Organisasi Modern*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Jehanzeb, *et. al.* Organizational Commitment and Turnover Intention. *Journal*. Diakses : 06 Agustus 2020.

- Kumar. et. al. 2012. *Assesing the Impact of Organizational Communication on Job Satisfaction and Job Performance in Indian Organization*. Journal. Diakses : 10 Agustus 2020
- Karimah. 2012. *Pengaruh Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga Diktorat Operasional PT. Perusahaan Listrik Negara (PERSERO)*. Jurnal. Diakses : 09 Agustus 2020.
- Kreitner & Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kusmaryani, Rosita Endang. 2009. *Komitmen Terhadap Pekerjaan Dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul*. Jurnal. Diakses : 12 Agustus 2020.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putu, Ni Ayu Krisnawati, dan I Wayan Suartana. 2017. *Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi*. Jurnal. Diakses : 10 Agustus 2020.
- Prestawan. 2010. *Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta*. Jurnal. Diakses 10 Agustus 2020.
- Rahman. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala*. Jurnal. Diakses : 07 Agustus 2020.
- Republik Indonesia. 1969. *Undang-undang No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja*. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Robbins. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Vol. 1. Jakarta: Prenhallindo.

- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Subana, Sudrajat. 2005. *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Bandung : Pustaka Setia.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Schermehorn. 2005. *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Empat. Jakarta : Pranada Media Group.
- Supriyanto, A. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Komitment Organizational Pada Kinerja Karyawan Dengan Organizational citizenship behaviour(OCB) Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal. Diakses : 05 Agustus 2020.
- Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Swaminathan. 2013. *Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study*
- Triatna, C. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Umam. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Yuwono, dkk. (2005). *Hubungan Antara Persepsi Manajemen Lini Terhadap Turnover di Manajemen Puncak Dengan Komitmen Organisasi*. Jurnal. Diakses : 07 Agustus 2020.
- Wiguna, D.P. (2017). *Statistik Penelitian: Studi Kasus Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.



LAMPIRAN – A

SEBARAN DATA PENELITIAN

DATA MENTAH SKALA KEPUASAN KERJA

L	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	103	
M	4	4	3	3	4	2	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	1	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	99		
LI	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	94		
M	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	98		
L	4	4	2	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	1	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	101	
W	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	1	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	99	
IB	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	103	
WI	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	1	2	3	4	3	2	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	97	
W	3	3	4	3	1	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	1	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	99	
ANG	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	107	
WH	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	106	
Putri	4	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	104	
PG	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	1	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	101	
N	4	4	3	2	3	4	4	1	3	4	4	4	3	3	3	4	1	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	99	
NW	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	1	3	2	3	4	1	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	96	
O	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	1	4	4	3	1	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	100	
K	2	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	2	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	98	
H	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	1	1	2	1	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	99	
PH	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	1	3	4	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	104	
MI	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	1	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	105	
Z	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	2	4	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	100	
u	4	4	3	3	2	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	101	
M	4	4	3	3	4	4	1	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	98	
SI	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	1	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	103

PAN	4	4	4	4	3	3	4	4	1	1	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	100
PSB	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	106
Raf	4	4	4	3	4	3	1	1	2	3	4	3	4	4	4	4	2	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
Wahyu	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	1	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	105
Alfi	4	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	98
ON	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	91
OM	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	101
IM	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	91
MI	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	93
RS	4	4	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	84
PK	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	96
CL	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	93
EE	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	92
TT	4	4	3	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	4	94
RZ	3	3	3	2	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	95
ZN	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	95
CA	4	4	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	91
SK	4	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	96
NJ	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	93
OP	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	92
IL	3	4	3	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	91
IK	4	4	3	2	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
CR	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	91
LM	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
MK	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	96
CC	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	94

DATA MENTAH KOMITMEN ORGANISASI

MK	4	3	2	3	3	3	1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	8
CC	4	3	3	2	2	3	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	1	8
C	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	8
IM	3	3	2	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	8
H	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	8
IZ	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	8
ZN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8
CA	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8
SK	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	8
NJ	4	3	3	1	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	8
OP	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	9
IL	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	8

IK	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	9
CR	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	8	
Raf	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	9	
Wahyu	4	3	2	1	4	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	8	
Alfi	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	9	
ON	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	9	
OM	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	4	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	7	
IM	3	1	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	3	3	1	2	7	
MI	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	9	
RS	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	1	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	9	
PK	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	9	
CL	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	1	2	8	
EE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	1	9	
M	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	4	8	

LI	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	9	3	
M	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	9	0
L	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	9	2
w	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	8	1
IB	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	9	3
WI	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	9	3
W	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	9	4
ANG	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	8	9
WH	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	8	7
Putri	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	9	1
PG	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	9	4
N	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	9	6
NW	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	9	5
O	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	9	1

K	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	8	
H	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	9
PH	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	8
MI	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	9
Z	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	9
U	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	9
M	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	8
SI	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	8
PN	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	8
PSB	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	8
																											9



VALIDITAS DAN RELIABELITAS**KEPUASAN KERJA****Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	30

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	76,44	108,251	,386	,888
aitem_2	76,44	107,925	,581	,884
aitem_3	76,56	109,149	,451	,886
aitem_4	76,44	104,782	,756	,881
aitem_5	76,56	109,190	,404	,887
aitem_6	76,34	107,127	,544	,885
aitem_7	76,38	106,893	,478	,885

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/12/21

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)27/12/21

aitem_8	76,72	112,532	,197	,891
aitem_9	76,78	112,012	,263	,890
aitem_10	76,44	107,884	,476	,886
aitem_11	76,40	105,551	,593	,883
aitem_12	76,60	109,306	,419	,887
aitem_13	76,56	108,415	,481	,886
aitem_14	76,48	106,826	,571	,884
aitem_15	76,48	107,398	,556	,884
aitem_16	76,40	111,143	,248	,890
aitem_17	76,64	113,174	,127	,893
aitem_18	76,28	110,042	,352	,888
aitem_19	76,30	108,663	,493	,886
aitem_20	76,46	110,498	,347	,888
aitem_21	76,42	109,596	,380	,888
aitem_22	76,32	109,324	,376	,888
aitem_23	76,48	109,969	,320	,889
aitem_24	76,58	107,963	,447	,886
aitem_25	76,38	107,220	,477	,885
aitem_26	76,56	109,149	,407	,887
aitem_27	76,44	109,313	,380	,888
aitem_28	76,44	107,966	,493	,886
aitem_29	76,60	109,796	,364	,888
aitem_30	76,32	105,406	,490	,886

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
79,02	115,653	10,754	30

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	28

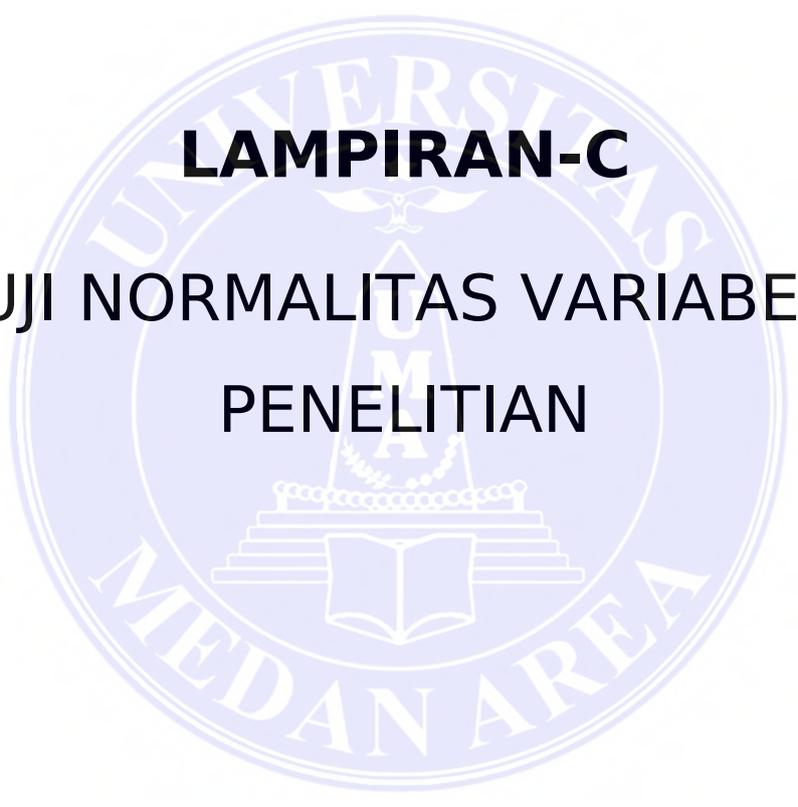
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	69,84	137,811	,494	,910
aitem_2	69,98	135,693	,608	,908
aitem_3	69,86	136,898	,524	,910
aitem_4	70,04	134,529	,610	,908
aitem_5	69,98	138,347	,454	,911
aitem_6	69,86	136,939	,470	,911

aitem_7	69,88	135,414	,566	,909
aitem_8	69,98	136,714	,548	,909
aitem_9	69,90	136,133	,610	,909
aitem_10	69,78	138,583	,408	,912
aitem_11	69,60	137,020	,486	,910
aitem_12	69,72	140,124	,311	,914
aitem_13	69,88	138,516	,468	,911
aitem_14	69,88	138,434	,453	,911
aitem_15	70,30	138,133	,426	,912
aitem_16	70,14	134,653	,686	,907
aitem_17	69,88	132,067	,747	,906
aitem_18	69,86	135,960	,521	,910
aitem_19	69,98	138,061	,537	,910
aitem_20	69,84	138,709	,461	,911
aitem_21	69,94	138,017	,410	,912
aitem_22	69,72	137,267	,510	,910
aitem_23	69,76	134,798	,598	,908
aitem_24	69,72	135,267	,603	,908
aitem_25	70,10	137,439	,494	,910
aitem_26	70,04	136,978	,535	,910
aitem_27	69,72	140,736	,218	,917
aitem_28	69,78	142,175	,355	,912

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
72,48	150,071	12,127	28



LAMPIRAN-C
UJI NORMALITAS VARIABEL
PENELITIAN

UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepuasan Kerja	47	69,48	10,158	48	89
Komitmen Organisasi	47	69,72	11,863	41	93

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
N		47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	69,48	69,72
	Std. Deviation	10,158	11,863
	Absolute	,099	,097
Most Extreme Differences	Positive	,058	,076
	Negative	-,099	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		,703	,685
Asymp. Sig. (2-tailed)		,706	,735

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN- D
UJI LINEARITAS VARIABEL
PENELITIAN

UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	47	100,0%	0	0,0%	47	100,0%

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	(Combined)	5356,713	29	184,714	2,400	,023
	Between Groups	3824,783	1	3824,783	49,693	,000
	Deviation from Linearity	1531,930	28	54,712	,711	,801
	Within Groups	1539,367	20	76,968		
	Total	6896,080	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	,745	,555	,881	,777



KORELASI PRODUCT MOMENT

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=KINERJAKARYAWAN EMPLOYEENGAGEMENT
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	69,48	10,158	47
Komitmen Organisasi	69,72	11,863	47

Correlations

		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,745**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	47	47
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,745**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	47	47

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



SKALA KEPUASAN KERJA

Petunjuk :

1. Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama, kemudian berilah penilaian dengan memberi tanda "SILANG (X)" pada kolom yang sesuai.

2. Skor penilaian:

SS = Jika Bapak-bapak/sdr merasa Sangat Sesuai dengan isi

pernyataan S = Jika Bapak-bapak/sdr merasa Sesuai dengan isi pernyataan

TS = Jika Bapak-bapak/sdr merasa Tidak Sesuai dengan isi pernyataan

STS = Jika Bapak-bapak/sdr merasa Sangat Tidak Sesuai dengan isi pernyataan

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri

Bapak/Sdr: 1. Nama/Inisial :

2. Pendidikan :

3. Jenis Kelamin : Lk / Pr

4. Usia.....tahun

SKALA KEPUASAN KERJA SELAMAT MENERJAKAN

No.	Pernyataan	Jawaban Kepuasan Kerja			
		SS	S	TS	STS
1	Kondisi ruangan tempat saya bekerja memberikan kenyamanan saat sedang bekerja.	SS	S	TS	STS
2	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan.	SS	S	TS	STS
3	Keahlian sangat menentukan prestasi kerja saya.	SS	S	TS	STS
4	Saya berteman dengan siapapun di lingkungan kerja.	SS	S	TS	STS
5	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik.	SS	S	TS	STS
6	Saya merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati .	SS	S	TS	STS
7	Pembayaran gaji saya sesuai dengan jabatan.	SS	S	TS	STS
8	Adanya jaminan kesehatan.	SS	S	TS	STS
9	Masa depan dan cita-cita saya akan tercapai di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
10	Saya menikmati bekerja dan masuk dalam kelompok-kelompok organisasi.	SS	S	TS	STS
11	Keterampilan yang saya miliki menentukan kenaikan jabatan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
12	Dalam berteman saya tidak memilih-milih.	SS	S	TS	STS
13	Atasan saya selalu berupaya mengembangkan suasana dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
14	Ruangan kerja saya sangat baik.	SS	S	TS	STS
15	Kebijakan promosi sesuai dengan harapan saya.	SS	S	TS	STS
16	Perusahaan memberi ketenangan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja.	SS	S	TS	STS
17	Saya merasa gelisah di ruang lingkup pekerjaan.	SS	S	TS	STS
18	Saya akan menolak perintah dari atasan yang kurang sesuai dengan saya.	SS	S	TS	STS
19	Saya tidak memiliki keahlian kerja di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/12/21

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)27/12/21

20	Saya selalu menyendiri dengan orang-	SS	S	TS	STS
----	--------------------------------------	----	---	----	-----



	orang di lingkungan kerja.				
21	Kurangnya fasilitas di perusahaan menghambat kerja saya.	SS	S	TS	STS
22	Suhu ruangan di kantor terasa panas.	SS	S	TS	STS
23	Gaji saya tidak sesuai dengan jabatan yang saya miliki.	SS	S	TS	STS
24	Di perusahaan ini tidak ada tunjangan.	SS	S	TS	STS
25	Saya selalu galau tentang masa depan.	SS	S	TS	STS
26	Saya selalu bosan dan menyendiri dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
27	Keterampilan yang saya miliki tidak mendukung dalam mengerjakan tugas saya.	SS	S	TS	STS
28	Saya hanya memiliki beberapa orang di kantor.	SS	S	TS	STS
29	Atasan saya kurang peduli terhadap bawahan.	SS	S	TS	STS
30	Saya tidak pernah mendapatkan kebijakan promosi dalam jabatan.	SS	S	TS	STS
31	Tidak adanya bantuan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja.	SS	S	TS	STS

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Petunjuk :

1. Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama, kemudian berilah penilaian dengan memberi tanda "SILANG (X)" pada kolom yang sesuai.

2. Skor penilaian:

SS = Jika Bapak-bapak/sdr merasa Sangat Sesuai dengan isi

pernyataan S = Jika Bapak-bapak/sdr merasa Sesuai dengan isi

pernyataan

TS = Jika Bapak-bapak/sdr merasa Tidak Sesuai dengan isi pernyataan

STS = Jika Bapak-bapak/sdr merasa Sangat Tidak Sesuai dengan isi pernyataan

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Bapak/Sdr:

1. Nama/Inisial :

2. Pendidikan :

3. Jenis Kelamin : Lk / Pr

4. Usia.....tahun

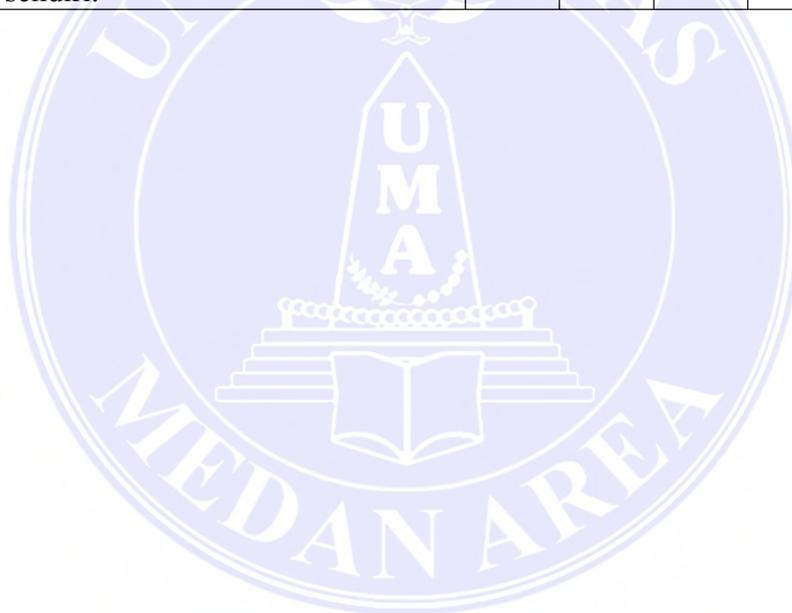
SELAMAT MENGERJAKAN

No.	Pernyataan	Jawaban Komitmen Organisasi			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.	SS	S	TS	STS
2	Karyawan ini dapat membangun <i>team work</i> yang baik.	SS	S	TS	STS
3	Saya bangga dengan perusahaan.	SS	S	TS	STS
4	Perusahaan ini telah memberikan imbalan yang sesuai.	SS	S	TS	STS
5	Saya merasakan keuntungan yang berlebih selama saya bekerja disini.	SS	S	TS	STS
6	Perusahaan ini memiliki kepedulian yang tinggi.	SS	S	TS	STS
7	Saya akan memberikan kontribusi bagi perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
8	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
9	Saya senang mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan.	SS	S	TS	STS
10	Saya bangga terhadap prestasi kerja saya.	SS	S	TS	STS
11	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan membuat saya bekerja dengan baik.	SS	S	TS	STS
12	Fasilitas yang diberikan perusahaan membuat saya semakin ingin tetap bekerja.	SS	S	TS	STS
13	Saya memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
14	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standart perusahaan.	SS	S	TS	STS
15	Saya merasa tidak peduli dengan masalah perusahaan.	SS	S	TS	STS
16	Saya lebih senang bekerja disini.	SS	S	TS	STS
17	Saya merasa perusahaan ini kurang baik.	SS	S	TS	STS
18	Saya merasa imbalan yang diberikan tidak sesuai harapan.	SS	S	TS	STS
19	Perusahaan ini tidak memberikan keuntungan kepada karyawan.	SS	S	TS	STS
20	Saya merasa perusahaan ini tidak	SS	S	TS	STS

	peduli pada setiap karyawan.				
--	------------------------------	--	--	--	--



21	Saya tidak memiliki kewajiban terhadap masalah perusahaan.	SS	S	TS	STS
22	Saya tidak menganggap perusahaan ini menjadi keluarga saya.	SS	S	TS	STS
23	Saya tidak akan ikut kegiatan yang diadakan perusahaan.	SS	S	TS	STS
24	Hasil kerja saya tidak pernah memuaskan.	SS	S	TS	STS
25	Saya bekerja kurang baik karena tidak adanya jaminan kesehatan.	SS	S	TS	STS
26	Saya tidak mendapatkan fasilitas yang diberikan perusahaan.	SS	S	TS	STS
27	Urusan perusahaan bukan menjadi tanggung jawab saya.	SS	S	TS	STS
28	Saya lebih senang mengerjakan tugas saya sendiri.	SS	S	TS	STS





LAMPIRAN - G

DOKUMENTASI



UNIVERSITAS MEDAN AREA



Medan, 30 September 2020

Kepada Yth,
Wakil Dekan Bid. Akademik Universitas medan area
Di
Medan

Memperhatikan surat saudara pada tanggal 30 Agustus 2020 perihal pengambilan data di kantor PT.Sumber Daya Mandiri Cab.Medan.

Sehubungan hal tersebut, diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui pengambilan data di maksud atas nama :

No	Nama Mahasiswa	NPM	Program Studi
1.	Pangeran Arisyandri Simatupang	168600168	Ilmu Psikologi

Untuk pelaksanaan pengambilan data dimaksud kepada mahasiswa/i agar memperhatikan Hal-hal Sebagai Berikut :

1. Mentaati semua aturan yang berlaku di perusahaan dan wajib memahaminya.
2. Menggunakan data yang telah di peroleh dengan sebaik-baiknya dan tidak menyebarluaskan data tersebut tanpa seizin perusahaan.
3. Mahasiswa wajib membawa surat kesehatan dan bebas covid 19 dan wajib Menggunakan masker.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan Terima Kasih.

PT. Sumber Daya Mandiri
PT. SUMBER DAYA MANDIRI

Aswin Wibowo
Business Eksekutif

Gedung Mugi Griya Lt. 5 Suite 504 Jl. MT. Haryono Kav. 10 - Jakarta 12810
Telp. (021) 83708456 - 7, 8308383 Ext. 1519 Fax. (021) 83708458
E-mail : pt.sdm@mail.com

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/12/21

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)27/12/21