

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KOMITMEN KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL
MADANI**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagian Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana di
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area**

OLEH:

SITI NURHALIZA

18.860.0155



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2023

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 31/3/23

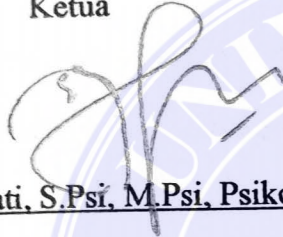
Access From (repository.uma.ac.id)31/3/23

**LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI
HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KOMITMEN KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL
MADANI**

Dipiapkan dan disusun oleh
Siti Nurhaliza
18.860.0155

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 16 Februari 2023
Susunan Dewan Penguji

Ketua



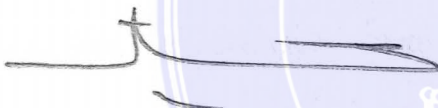
(Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Sekretaris



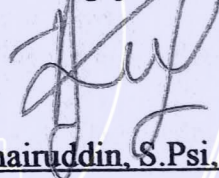
(Cut Sarah, M.Psi, Psikolog)

Pembimbing



(Eryanti Novita, S.Psi, M.Si, Psikolog)

Penguji Tamu



(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal, 16 Februari 2023

Kepala Bagian



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



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 31/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)31/3/23

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Nurhaliza
NIM : 188600155
Tahun Terdaftar : 2023
Program : Psikologi Industri dan Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya orang lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 16 Februari 2023


(Siti Nurhaliza)

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

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

Nama : Siti Nurhaliza

NPM : 18.860.0155

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan Pt. Permodalan Nasional Madani**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan
Yang menyatakan



(Siti Nurhaliza)

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI

SITI NURHALIZA

18.860.0155

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani. Komitmen karyawan dapat digunakan untuk memperoleh gambaran perilaku dan sikap karyawan yang bermanfaat bagi kepuasan kerja. Komitmen terhadap karyawan merupakan suatu dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan para pekerja untuk bertahan pada suatu perusahaan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. yaitu berjumlah 60 orang, maka penulis menggunakan seluruh sampel dari total populasi karyawan PT. Permodalan Nasional Madani. Hasil penelitian Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,667 dengan $P = 0,002 < 0,05$. Artinya semakin puas kerja, maka semakin tinggi komitmen karyawan. Berdasarkan hasil ini, berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan dinyatakan diterima. Sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan adalah sebesar 44,5%. Berdasarkan penelitian ini maka dapat diketahui bahwa masih terdapat 55,5% pengaruh dari faktor lain terhadap komitmen karyawan yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Secara umum, hasil penelitian terhadap pekerja memiliki komitmen karyawan yang tinggi dan kepuasan kerja yang juga tergolong tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil SD sebesar 3,167, nilai mean empirik komitmen karyawan sebesar 56,69, serta mean hipotetik sebesar 37,5. Selanjutnya hasil SD kepuasan kerja sebesar 10,385, nilai mean empirik sebesar 105,31 dan mean hipotetik sebesar 75.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen

THE CORRELATION BETWEEN WORK SATISFACTION WITH EMPLOYEE COMMITMENTS PT. PERMODALAN NATIONAL CAPITAL

SITI NURHALIZA

18.860.0155

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between Job Satisfaction and Employee Commitment of PT. Madani National Capital. Employee commitment can be used to obtain an overview of employee behavior and attitudes that are beneficial to job satisfaction. Commitment to employees is an important behavioral dimension that can be used to evaluate the strength of workers to survive in a company. The sampling technique in this study used purposive sampling technique. that is, there are 60 people, so the author uses the entire sample of the total employee population of PT. Madani National Capital. The results of the study There is a significant positive relationship between job satisfaction and employee commitment. This result is evidenced by an r_{xy} correlation coefficient of 0,667 with $P = 0,002 < 0,05$. This means that the higher job satisfaction, the higher the employee commitment. Based on these results, it means that the hypothesis proposed which reads that there is a relationship between job satisfaction and employee commitment is reported to be accepted. The effective contribution of the job satisfaction variable to employee commitment was 44,5%. Based on this study, it can be seen that there are still 55,5% influence of other factors on employee commitment which was not revealed in this study. In general, the results of research on workers have high employee commitment and job satisfaction which is also relatively high. This can be seen from the SD results of 3,167, the empirical mean value of employee commitment of 56,69 and the hypothetical mean of 37,5. Furthermore, the results of SD job satisfaction were 10,385 the empirical mean value was 105,31 and the hypothetical mean was 75.

Keyword: Job Satisfaction, Commitment

MOTTO

“Semakin ikhlas menerima ketetapan dari Allah, semakin yakin InsyaAllah akan dapat kalau itu memang ditakdirkan buat kita. Dan kalau pun tidak InsyaAllah akan digantikan dengan yang lebih baik, karena segala sesuatunya kita tidak bakalan tau kedepannya akan bagaimana jadi jalani saja dan nantikan sembari kita memperbaiki diri menjadi pribadi yang lebih baik”



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah Subhanahu Wata'ala atas berkat dan rahmatnya, peneliti akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti mengucapkan terimakasih tak terhingga kepada kedua orang tua, Ayahanda H. Del Sudartiar dan Ibunda Pritawardani yang sudah membesarkan dengan penuh kasih sayang dan selalu mendukung secara finansial dan mental, mendidik dengan mengajarkan nilai-nilai hidup yang baik dan memberikan dukungan penuh kepada peneliti hingga sampai pada tahap ini. Pada kesempatan ini, peneliti juga berterimakasih pada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan, saran yang diberikan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku ketua sidang.

6. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing
7. Ibu Cut Sarah, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris seminar.
8. Seluruh dosen dan staf Fakultas Psikologi yang telah memberikan bantuan dan bimbingan kepada peneliti selama perkuliahan.
9. Kepada perusahaan PT. Permodalan Nasional Madani yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di perusahaan tersebut.
10. Teruntuk abang, M. Arya Kemal dan M. Imam Taufik yang sudah mendukung peneliti secara finansial, moral, serta membantu peneliti dalam proses pengerjaan skripsi.
11. Teruntuk sahabat Anak Bontot, Ega, Arni, Alvy dan Tania yang sudah banyak mendukung peneliti secara moral serta dukungan lainnya yang sangat berharga selama proses penulisan skripsi ini dilakukan.
12. Teman seperjuangan, Bona Sahat Krisantus Sianturi dan serta teman-teman kelas yang turut memberikan dukungan kepada peneliti.
13. Seluruh pihak yang telah memberikan banyak bantuan kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah Subhanahu Wata'ala dapat memberikan balasan atas kebaikan-kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti baik di dunia maupun di akhirat.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan yang terdapat dalam karya tulis ini dan mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi nantinya.

Medan, 16 Februari 2023

Siti Nurhaliza
18.860.0155

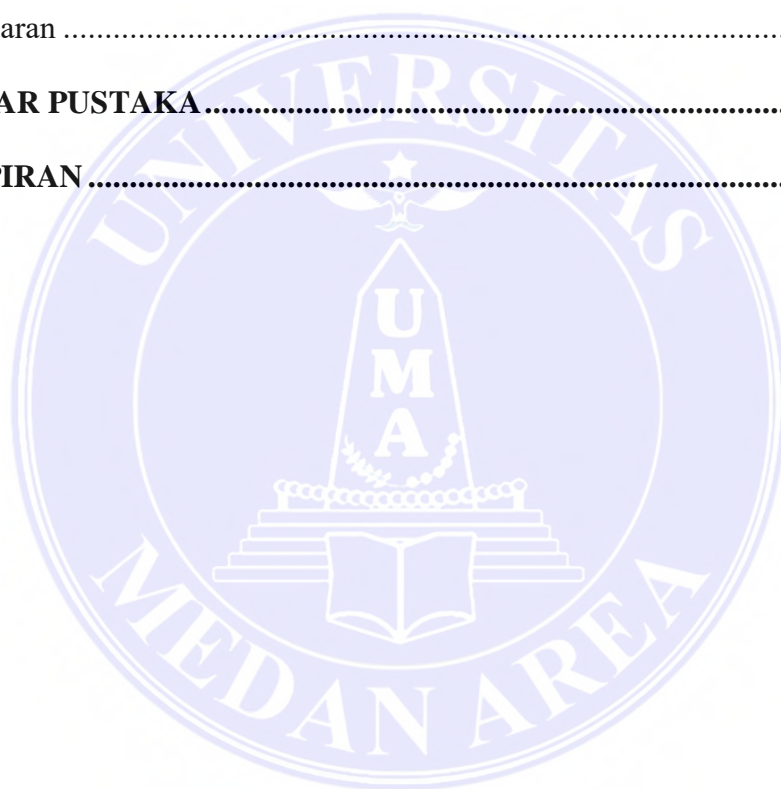


DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat teoritis	7
2. Manfaat praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Komitmen Karyawan.....	8

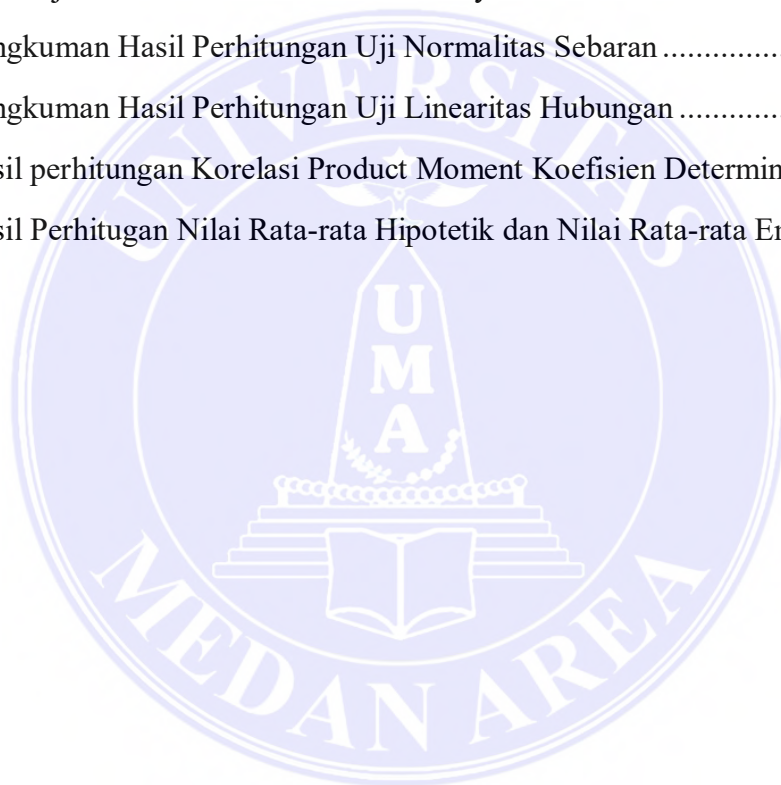
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan	10
3. Aspek-aspek komitmen karyawan	12
B. Kepuasan Kerja.....	14
1. Pengertian kepuasan kerja	14
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	16
3. Aspek-aspek kepuasan kerja.....	17
C. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan	20
D. Kerangka Konseptual.....	24
E. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Tipe Penelitian.....	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian	25
C. Definisi Operasional Penelitian.....	25
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	26
E. Metode Pengumpulan Data	27
F. Metode Analisis Data	28
1. Validitas	28
2. Reliabilitas.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	30
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	30
B. Persiapan Penelitian.....	31
1. Persiapan administrasi.....	31
2. Persiapan alat ukur.....	32
3. Uji coba alat ukur.....	33
C. Pelaksanaan Penelitian.....	34
UNIVERSITAS MEDAN AREA Analisis Data dan Hasil Penelitian	34

1. Uji validitas dan reliabilitas.....	35
2. Uji asumsi.....	36
3. Perhitungan Analisis Data Korelasi Product Moment	38
E. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	39
F. Pembahasan	41
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	44
A. Simpulan	44
B. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA.....	47
LAMPIRAN	49



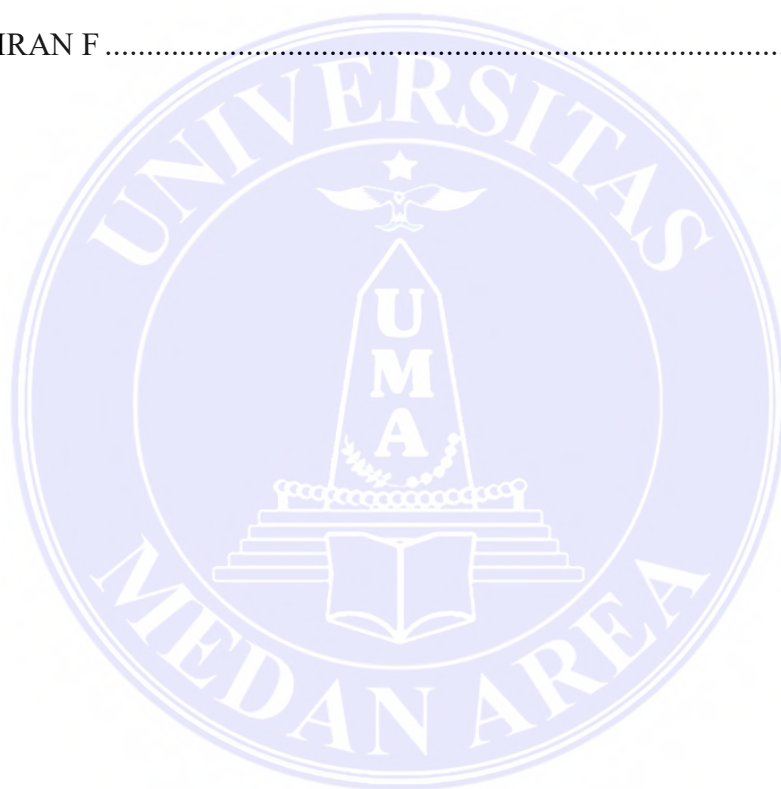
DAFTAR TABEL

3.5 Skala Likert.....	28
4.1 Distribusi Butir Item Skala Kepuasan Kerja	33
4.2 Distribusi Butir Item Skala Komitmen Karyawan.....	33
4.3 Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja.....	35
4.4 Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Karyawan	36
4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	37
4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan	38
4.7 Hasil perhitungan Korelasi Product Moment Koefisien Determinan (r^2) ..	39
4.8 Hasil Perhitugan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik ...	41



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	50
LAMPIRAN B.....	53
LAMPIRAN C.....	60
LAMPIRAN D	66
LAMPIRAN E.....	69
LAMPIRAN F	72



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha dan organisasi di Indonesia yang semakin berkembang pesat, banyak menarik para ahli dari berbagai bidang untuk turut serta dalam perkembangan tersebut, termasuk didalamnya psikologi industri dan organisasi. Adanya unsur manusia dalam dunia industri dan organisasi menyebabkan psikologi tidak pernah kehilangan objek dan akan selalu mempunyai peranan yang penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan dari segi sumber daya manusia. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis yang selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Cascio (2015) menegaskan bahwa manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenaga kerjaan. Perusahaan dituntut adanya suatu peranan penting dalam manajemen SDM. Perusahaan perlu mengatur SDM sebaik mungkin guna mencapai tujuannya secara efektif. Dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan.

Salah satu faktor yang membuat karyawan tetap bertahan dalam sebuah perusahaan adalah komitmen organisasi. 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 karyawan adalah suatu hal yang wajib diperlukan oleh karyawan untuk perusahaannya. Untuk menanamkan perasaan setia karyawan maka perusahaan perlu mendorong kesetiaan tersebut dengan usaha-usaha menumbuhkan sikap loyal karyawan. Pencapaian tujuan karyawan dimulai dari sikap setia karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaannya dan tidak ada keinginan meninggalkannya (Robbins, 2007). Sedangkan menurut Handoko (2008), komitmen karyawan adalah tingkatan-tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan.

Komitmen karyawan dapat digunakan untuk memperoleh gambaran perilaku dan sikap karyawan yang bermanfaat bagi kepuasan kerja. Komitmen terhadap karyawan merupakan suatu dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan para pekerja untuk bertahan pada suatu perusahaan. Dalam bekerja karyawan selalu mengharapkan adanya timbal balik atas usaha kerjanya dilakukan. Timbal balik tersebut dapat berupa seperti upah, tunjangan, promosi dan jaminan kesehatan.

Faktor lain yang mempengaruhi karyawan meninggalkan perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang,

baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2012). Menurut Sutrisno (2012) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan akan mengalami kepuasan kerja ketika ia merasakan bahwa pekerjaan itu cocok dengandirinya dan dapat membuat dirinya menunjukkan kemampuannya yang maksimal, gaji dan promosi yang sesuai harapan, adanya perhatian dari atasan, serta memilikikelompok kerja yang baik dan kondisi kerja yang nyaman. Jika kepuasan kerja

Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya yang bekerja. Apabila seseorang menginginkan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi maka akan dirasakan kepuasan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. (Sutrisno, 2012) Perasaan pekerja terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan situasi dan kondisi perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan atau perindustrian sesuai dengan harapan karyawan, maka akan menimbulkan suasana yang dapat menyenangkan

karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Disamping itu pengalaman individu di tempat kerja akan mewarnai sikapnya di luar lingkungan pekerjaan dan membawa kebahagiaan secara umum. Karyawan yang dapat memenuhi tuntutan lingkungan kerja disebut orang yang memuaskan yang dapat tercermin pada unjuk kerjanya, begitu pula sebaliknya orang yang tuntutannya terpenuhi oleh lingkungan kerja disebut orang yang puas akan kerjanya (Zaenal, 2003).

Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Hamid dalam Arini (2013) bekerja sepenuh waktu, disiplin dalam bekerja, jujur, loyalitas tinggi, penuh dedikasi. Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah yaitu sering mengeluh, bosan dengan pekerjaan yang dilakukan, sering absen, tidak disiplin, terjadinya kesalahpahaman antar karyawan yang mengakibatkan karyawan cenderung bekerja secara individual dan mengabaikan lingkungan kerja.

Aspek-aspek yang melatar belakangi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen karyawan ada dua aspek antara lain aspek kepuasan kerja dan aspek komitmen karyawan. Menurut (Robbins, 2003) ada beberapa aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja dan penghargaan. Selain itu, menurut Streers dan Porter (dalam Koesmono, 2005) yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Permodalan Nasional Madani didapatkan bahwa adanya pengunduran diri yang terjadi di perusahaan tersebut yang disebabkan yang disebabkan kurangnya komitmen karyawan

terhadap perusahaan, seperti halnya kurangnya kepercayaan karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, karyawan yang tidak diberi kesempatan dalam memberikan keputusan dan kurangnya loyalitas atasan terhadap bawahan yang menyebabkan karyawan tidak loyal terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal ini terjadi karena karyawan merasa tidak dihargai dalam bekerja. Maka dari itulah beberapa karyawan mengajukan pengunduran diri atau tidak adanya komitmen karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

Pada umumnya tingkat kepuasan kerja berbanding lurus dengan komitmen karyawan, apabila suatu perusahaan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka angka pengunduran diri rendah. Apabila tingkat kepuasan kerja rendah maka angka pengunduran diri tinggi. Hal ini yang penulis coba angkat di PT. Permodalan Nasional Madani, bagaimana kepuasan kerja karyawan mempengaruhi tingkat komitmen terhadap perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk meningkatkan komitmen kerja para karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri, dimana komitmen kerja perlu diperhatikan mengingat bahwa kepuasan kerja itu bukan merupakan benda, melainkan dapat berubah-ubah sesuai dengan kegiatan yang dilaksanakan sehari-hari dalam perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani”**

B. Identifikasi Masalah

Dari penjelasan yang sudah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka identifikasi masalah penelitian adalah hubungan antara kepuasan kerja dengan

komitmen karyawan. Komitmen karyawan menjadi hal fenomena yang banyak terjadi di kehidupan sehari-hari didalam perusahaan yang ditandai adanya turnover karyawan yang tidak dapat bertahan pada sebuah perusahaan. Komitmen karyawan akan tinggi apabila adanya kepuasan kerja yang positif dalam memengaruhi hasil kerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi masalah hanya pada keterkaitan kepuasan kerja dengan komitmen karyawan yang memiliki komitmen karyawan yang sudah bekerja minimal 2 tahun dan berjumlah maksimal 60 orang sebagai responden di PT. Permodalan Nasional Madani.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut: Adakah hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai didalam penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas ruang lingkup pengetahuan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan. Serta dapat dipakai untuk mengembangkan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, serta memperkaya sumber pengetahuan dan memberikan data-data empiris serta penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi perusahaan bahwa pentingnya kepuasan kerja dengan komitmen karyawan agar karyawan merasa senang dan puas dengan apa yang dihasilkan dari pekerjaannya dan karyawan juga setia bertahan didalam perusahaan tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Karyawan

1. Pengertian komitmen karyawan

Komitmen karyawan mutlak diperlukan pegawai untuk perusahaannya. Untuk menanamkan perasaan setia pegawai terhadap perusahaan maka perusahaan perlu menstimulasi kesetiaan tersebut dengan usaha-usaha menumbuhkan kembangkan sikap loyal pegawai. Pencapaian tujuan pegawai dimulai dari sikap setia pegawai terhadap pekerjaannya.

Busro, (2018) komitmen organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas. Bekerja dengan komitmen yang tinggi cenderung terlihat senang hati dan suka membantu sesama dalam bekerja

Robbins (2007) menyatakan komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Sedangkan pendapat lain oleh Handoko (2008), komitmen karyawan adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan.

Sumber daya manusia adalah suatu aset perusahaan yang harus dijaga agar karyawan yang berkualitas tetap berada di perusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki sebuah komitmen. Komitmen adalah sikap yang menggambarkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang mempunyai komitmen dalam hal pekerjaannya dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mengerahkan kemampuannya secara maksimal didalam perusahaan tersebut

Pengertian komitmen karyawan menurut Strees dalam Kuntjoro (2002), adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Sedangkan menurut Zurnali (2010), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan adalah tingkatan dimana karyawan mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan dimana tempat ia bekerja serta berkeinginan untuk menjaga keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan merupakan perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai keinginan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaannya dan bersedia berusaha untuk pencapaian tujuan suatu organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan

Menurut Stum dalam Sopiah (2008) menjelaskan terdapat 5 faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan ialah:

- a. Budaya keterbukaan, setiap perusahaan memiliki budaya organisasi masing-masing. Karyawan mengharapkan suatu keterbukaan informasi dalam perusahaan sehingga tidak ada penghalang antara komunikasi pemimpin dengan karyawan dalam mengerjakan tugas.
- b. Kepuasan kerja, pengalaman organisasi mencakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama anggota tersebut masih berada didalam organisasi tersebut, lalu peranya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor pemimpinya.
- c. Kesempatan personal untuk berkembang, hal-hal lain yang mencakup ke dalam variabel disposisional ini yaitu kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik. Selain itu kebutuhan untuk berhubungan atau kerjasama dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri juga tercakup ke dalam variabel ini. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.
- d. Arah organisasi, dalam memilih perusahaan karyawan perlu melihat dan mencari refrensi perusahaan yang ingin dituju. Memperhatikan visi dan misi serta manfaat dalam bekerja dalam perusahaan, hal ini agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

- e. Penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan, adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan memberikan kebanggaan tersendiri bagi karyawan. Suatu penghargaan membuat karyawan karyawan merasa dirinya diperhatikan.

Menurut Minner (Sopiah 2008) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, yaitu:

- a. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.

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 yang membentuk komitmen awal pada karyawan

- b. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency*, *organizational*. Semua faktor-faktor itu membentuk atau menimbulkan tanggung jawab dari karyawan.
- c. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor ini bukan berasal dari dalam organisasi itu sendiri, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. jika ada dan lebih baik dari pekerjaan sebelumnya tentu karyawan akan meninggalkan pekerjaan sebelumnya.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli mengenai faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan, faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, pengalaman kerja, faktor organisasi, dan *non- organization factors*.

3. Ciri-ciri komitmen karyawan

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

- a. Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompoknya.
- b. Kepekaan emosi, yaitu menjadi sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat.
- c. Bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan.
- d. Memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri.
- e. Bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung.

- f. Merasa sebagai pemilik atau memandang diri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik mungkin.
- g. Memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai.
- h. Memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

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

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

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen dapat dilihat dari komitmen pada pekerjaan, komitmen dalam kelompok dan komitmen organisasi.

4. Aspek-aspek komitmen karyawan

Menurut Streers dan Porter dalam Koesmono (2005) komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki 3 aspek utama yaitu, identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaanya.

- a. Identifikasi adalah penerimaan dan kepercayaan karyawan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Identifikasi merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan tujuan perusahaan. Dimensi ini tercermin dalam beberapa perilaku seperti adanya kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan perusahaan, penerimaan terhadap kebijakan organisasi serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Aspek identifikasi ini dapat dikembangkan dengan memodifikasi tujuan perusahaan, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan perusahaanya sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan perusahaan. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan perusahaan, karena karyawan menerima tujuan perusahaan yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

- b. Keterlibatan adalah keinginan yang kuat untuk berusaha demi kepentingan perusahaan. Hal ini tercermin dari usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh perusahaan. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila bantuanya dibutuhkan oleh perusahaan. Bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.
- c. Loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan adalah keinginan yang kuat untuk menjadi karyawan tempat ia bekerja. Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk mempererat hubunganya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan didalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Aspek-aspek komitmen kerja juga dikemukakan oleh Fred Luthans (2002) yang menandai tingginya komitmen seseorang terhadap organisasinya yaitu:

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi.
- b. Kemauan untuk mengarahkan segenap kemampuannya bagi kesuksesannya organisasi
- c. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian aspek-aspek komitmen karyawan diatas, peneliti menggunakan teori Steers dan Porter dalam Koesmono (2015) sebagai dasar pembuatan skala komitmen karyawan. Adapun aspek tersebut terdiri dari identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah seseorang itu menyukai pekerjaannya atau tidak. Dalam berbagai refrensi kitadapat membandingkan beberapa pengertian para ahli tentang kepuasan kerja yaitu:

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi dari karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya, seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja, dengan banyaknya imbalan yang diyakini seharusnya diterima. Sule (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipahami melalui beberapa aspek yaitu kepuasan kerja merupakan bentuk respon pegawai terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja dan kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya yang dimiliki oleh setiap pekerja.

Menurut Jex dalam Sinambela (2017) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkatan efeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dalam situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja selalu berkaitan dengan bagaimana respon pegawai terhadap apa yang mereka terima dari perusahaan/organisasi, karena mereka telah melakukan pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang dan suka seseorang terhadap penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang pekerjaan mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan lainnya. Dan sebaliknya apabila pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah mereka mempunyai perasaan yang negatif atau tidak suka dengan pekerjaan mereka maupun aktivitas didalamnya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions* dan faktor *supportive colleagues*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Mentally Challenging Work*. Faktor *mentally challenging work* pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit untuk dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim ini yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.
- b. *Equitable Rewards*. Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai hanya bertujuan untuk mencari uang semata.
- c. *Supportive Working Conditions*. Pegawai akan selalu memperhatikan lingkungan kerjanya untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak

menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai memerlukan suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada dirumah.

- d. *Supportive Colleagues*. Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan kerja positif akan memberikan kepuasan bagi pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Dari pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions* dan faktor *supportive colleagues*.

3. Aspek-aspek kepuasan kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Robbins (2003) yaitu:

- a. Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan apakah memiliki unsur yang memuaskan ataupun sebaliknya. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan biasanya menentukan hasil kerja yang diperoleh karyawan tersebut. Semakin baik pekerjaan yang dimilikinya maka akan semakin memuaskan hasil yang diperoleh karyawan tersebut.
- b. Upah. Balas jasa dalam berbentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c. Promosi. Kemungkinan seorang karyawan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar

dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya, pada umumnya promosi jabatan juga diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain, akan tetapi promosi jabatan itu sendiri sebenarnya mempunyai nilai, karena profesi jabatan merupakan bukti pengakuan dari prestasi yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

- d. Pengawasan. Seseorang yang sering memberikan perintah atau petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan, biasanya ini terjadi dalam ruang lingkup pekerjaan yang sama atau satu pekerjaan dengan teman sekerja. Dimana seorang karyawan harus melaksanakan perintah kerja dan arahan-arahan dalam pekerjaan yang mereka hadapi dalam ruang lingkup kerja yang sama.
- e. Rekan kerja. Teman yang merupakan tempat dimana seorang karyawan senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan kerja juga memenuhi kebutuhan sosial, oleh karena itu apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat.
- f. Penghargaan. Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan perusahaan dihargai dengan semestinya.

Berbeda dengan pendapat Gilmer dalam Melani Titis & Suhaji (2011) tentang aspek kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan selama bekerja.
- b. Keamanan kerja. Faktor ini juga sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja selama bekerja.
- c. Gaji. Gaji juga menyebabkan ketidakpasan dan jarang orang yang mengeskpresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.
- d. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik akan memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tenang.
- e. Kondisi kerja. Dalam hal ini tempat kerja, penyiangan, ventilasi udara, kantin dan tempat parkir.
- f. Pengawasan (Supervisor). Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur yang dihormati sebagai atasan. Supervisor yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- g. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Susah dan mudahnya tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- h. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan dapat membuat karyawan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mendengar, memahami dan mengakui

pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

- i. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya dalam bekerja.
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit yang diberikan, cuti, dana pensiun atau tempat tinggal merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi maka menimbulkan rasa puas karyawan.

Dari pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja adalah pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan penghargaan.

C. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan

Setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan didalam dunia persaingan industri. Tidak jarang perusahaan memberikan syarat kualifikasi dalam proses rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Banyaknya fenomena turnover karyawan yang mengakibatkan perusahaan rugi karena harus melakukan rekrutmen kembali dengan mengeluarkan anggaran yang besar. Stum dalam Sopiiah (2008) menyebutkan bahwa salah satu yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena adanya pengalaman-pengalaman dalam bekerja yang disenangi oleh karyawan. Dalam bekerja, karyawan juga merasa diberi penghargaan oleh perusahaan yang menimbulkan semangat dalam bekerja

dan menjadikan karyawan berkomitmen untuk terus membantu perusahaan dengan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Herzberg dalam Muhaimin (2004) ciri perilaku karyawan merasakan kepuasan pada perusahaan dan pekerjaannya adalah karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan senang apabila diberi tugas. Sedangkan ciri karyawan yang kurang puas adalah karyawan yang malas dalam bekerja yang akan menimbulkan turnover. Kepuasan kerja dan komitmen karyawan memiliki hubungan yang signifikan. Kepuasan kerja dan komitmen karyawan memiliki hubungan yang signifikan. Terbukti dari penelitian yang berjudul “pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi”. Dimana, secara

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hazirin Habe (2012), Fakultas Ekonomi (Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai) mengenai “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan Pada Toko Buku Fajar Di Bandar Lampung”. Desain penelitian yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif dan kualitatif yaitu dengan mengadakan riset lapangan dalam rangka mendapatkan data-data dari Toko Buku Fajar Agung di Bandar Lampung, kemudian menganalisisnya dengan menggunakan program SPSS versi 13, data yang diperlukan dalam penelitian ini berupa data sekunder dan data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan Toko Buku Fajar Agung di Bandar Lampung yang sebanyak 30 orang. Sebagai upaya untuk meningkatkan komitmen karyawan, salah satu upaya yang dilakukan adalah memperhatikan kepuasan karyawan. Oleh karena itu berbagai faktor yang

mendukung kepuasan kerja perlu diperhatikan demi terciptanya komitmen yang baik dalam suatu organisasi. Toko buku Fajar Agung berupaya menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan komitmen karyawan pada Toko Buku Fajar di Bandar Lampung. Hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen karyawan pada Toko Buku Fajar Agung di Bandar Lampung.

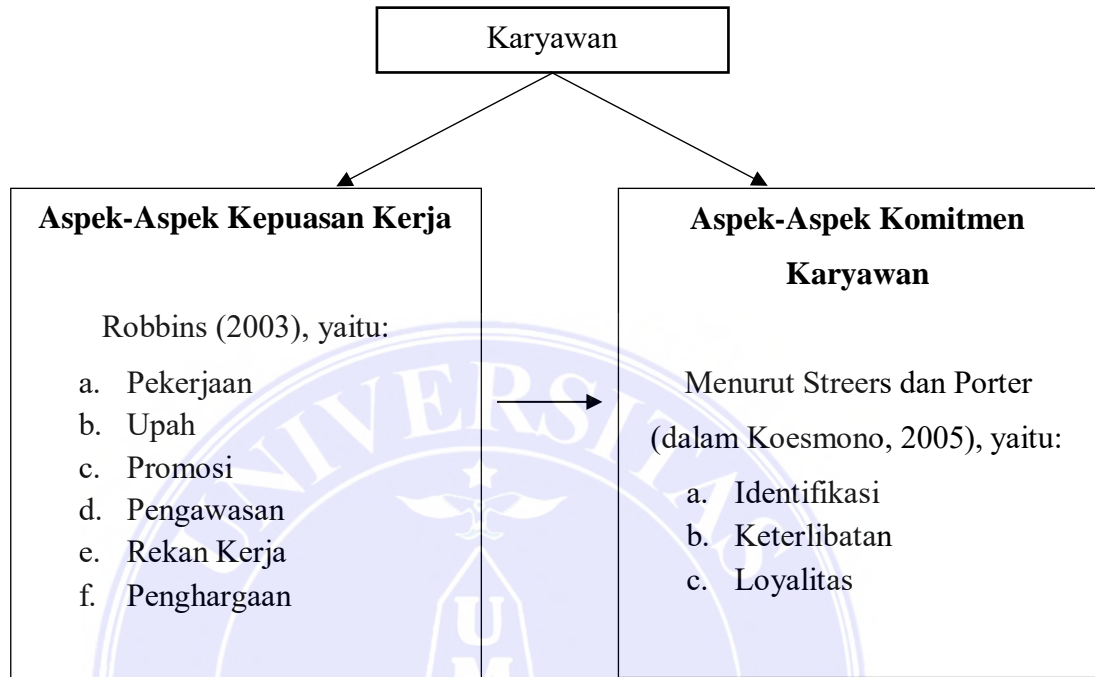
Berdasarkan perhitungan dengan rumus Korelasi Product Moment Pearson diperoleh dengan menghitung nilai r 0,687 yang termasuk dalam kategori ini sangat menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja karyawan dengan komitmen.

Lalu penelitian berikutnya dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (TurnOver Intention) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap pindah kerja intention karyawan PT Rejeki Abadi Sakti di Samarinda. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu, pindah kerja intention sebagai variabel independent. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode skala. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Rejeki Abadi Sakti di Samarinda sekitar 75. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji analisis Tau-b kendall nonparametric. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasankerja dengan pindah kerja intention dengan nilai korelasi -0,146 dan nilai $p < 0,05$ ($p = 0,075$) dan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen

organisasi dan intensi pindah kerja dengan nilai korelasi -0267 dan nilai $p < 0,05$ ($P = 0,001$)

Berdasarkan penjabaran teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan tidak adanya komitmen karyawan dan berdampak negatif bagi perusahaan, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang dan suka seseorang terhadap penilaian positif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan lingkungan tempat kerjanya. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan memiliki kepuasan kerja dan dapat berkomitmen dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan seperti tidak terlambat dalam memberikan upah kepada karyawan dan diberikan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, diberikan peluang promosi jabatan, atasan yang memberikan tanggapan seberapa baik karyawan itu bekerja, rekan kerja yang saling mendukung dan penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan adalah bahwa “kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen karyawan” dengan asumsi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap perusahaan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula komitmen karyawan terhadap perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Untuk kepentingan penelitian ini, peneliti melakukan dengan cara menyebarkan skala (untuk variabel kepuasan kerja dan komitmen karyawan). Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian berupa variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel-variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel bebas (X) : Kepuasan kerja
2. Variabel terikat (Y) : Komitmen karyawan

C. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan sebelumnya. Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang

dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2012). Berikut definisi operasional dalam penulisan ini:

1. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang dan suka seseorang terhadap penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang pekerjaan mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan lainnya. Dan sebaliknya apabila pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah mereka mempunyai perasaan yang negatif atau tidak suka dengan pekerjaan mereka maupun aktivitas didalamnya.
2. Komitmen karyawan adalah tingkatan dimana karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan dimana tempat ia bekerjasama berkeinginan untuk menjaga keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan merupakan perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai keinginan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaannya dan bersedia berusaha untuk pencapaian tujuan suatu organisasi.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hastono (2013) populasi adalah keseluruhan dari unit didalam pengamatan yang akan kita lakukan, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang nilai/karakteristiknya diukur yang nantinya kita pakai untuk

menduga karakteristik dari populasi. Arikunto (dalam Khairani, 2017) mengungkapkan bahwa apabila subjek kurang dari 100-150, maka lebih baik diambil semua. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini berjumlah kurang dari 100 orang, yaitu berjumlah 60 orang, maka penulis menggunakan seluruh sampel dari total populasi karyawan PT. Permodalan Nasional Madani.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan menggunakan dua skala, yaitu aspek-aspek kepuasan kerja (Robbins, 2003) yaitu, pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan penghargaan. Kemudian skala yang kedua adalah aspek-aspek komitmen karyawan (Streers dan Porter dalam Koesmono, 2005) identifikasi, keterlibatan, loyalitas.

Pengumpulan data akan menggunakan skala, yaitu skala Likert dengan menggunakan dua sifat favourable dan unfavourable. Setiap aitem memiliki 4 tingkat jawaban yang terdiri dari “Sangat Setuju” (SS), “Setuju” (S), “Tidak Setuju” (TS), “Sangat Tidak Setuju” (STS). Untuk jawaban yang bersifat favourable diberi nilai 4-1, sedangkan untuk jawaban unfavourable diberi nilai 1-4. Uraian tersebut dapat dilihat dalam table berikut:

Tabel 3.1 Skala Likert

<i>Favourable</i>	Nilai	<i>Unfavourable</i>	Nilai
Sangat Setuju	4	Sangat Setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	3
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	4

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Azwar (2012) validitas adalah sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Oleh karena itu untuk mengetahui validitas suatu alat ukur dapat diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap aitem dengan skor total. Validitas akan diukur dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Pearson dengan rumus:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali antara skor variabel bebas dengan variabel terikat

$\sum X$ = Jumlah skor variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadran skor variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadran skor variabel Y

N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas dapat juga dikatakan kepercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali dilaksanakannya pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri

subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 2012). Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyaknya. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka menggunakan teknik Alpha Cronbach.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah *product moment* dari Karl Pearson. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (kepuasaan kerja) dengan satu variabel terikat (komitmen karyawan). Sebuah data dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

1. Uji normalitas

Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ maka sebaran data dinyatakan normal. Sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka sebaran data dinyatakan tidak normal.

2. Uji linearitas

Salah satu syarat untuk melakukan uji korelasi Product Moment adalah dengan mengetahui apakah data dari variabel terikat memiliki hubungan yang linear dengan variabel bebas. Pengujian linearitas dalam penelitian ini menggunakan Test for Linearity dengan taraf signifikan 0,05. Apabila $p > 0,05$ maka dinyatakan memiliki hubungan yang linear. Sebaliknya, apabila $p < 0,05$ maka dinyatakan kedua variabel tidak memiliki hubungan yang linear.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian yang telah dibahas, maka didapatkan beberapa kesimpulan.

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,667 dengan $P = 0,002 < 0,05$. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen karyawan. Berdasarkan hasil ini, berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan dinyatakan diterima. Sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan adalah sebesar 44,5%.
2. Secara umum, hasil penelitian terhadap pekerja memiliki komitmen karyawan yang tinggi dan kepuasan kerja yang juga tergolong tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil SD sebesar 3,167, nilai mean empirik komitmen karyawan sebesar 56,69, serta mean hipotetik sebesar 37,5. Selanjutnya hasil SD kepuasan kerja sebesar 10,385, nilai mean empirik sebesar 105,31 dan mean hipotetik sebesar 75.

B. Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berada dalam kategori tinggi dari variabel kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan untuk tetap mempertahankan kepuasan kerja serta berkomitmen dalam bekerja. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan dan mempertahankan potensi sertamembangun rasa semangat dan antusias dalam bekerja. Karyawan juga perlu menyadari bahwa semua pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting, sehingga dapat bekerja dengan optimal baik bagi diri sendirimaupun untuk perusahaan yang mana dalam hal ini ialah PT. Permodalan Nasional Madani.

2. Bagi PT. Permodalan Nasional Madani (Persero)

Peneliti mengharapkan agar perusahaan dapat terus memperhatikan dan menganalisa setiap hal yang menjadi hambatan dalam bekerja, seperti kecepatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, serta waktu yang telah ditetapkan. Sehingga perusahaan akan mampu mempertahankan pencapaian kerja dari setiap karyawan. Perusahaan juga dapat mempertahankan hal tersebut dengan memberikan dukungan bagi karyawan yang menjaga kredibilitas dalam bekerja, seperti pemberian apresiasi berupa penghargaan atas pekerjaan yang karyawan lakukan dengan baik, lalu memberikan bonus dan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik, serta

perusahaann dapat terus memberikan pengarahan dan pengembangan, maka karyawan akan tetap termotivasi untuk tetap berkomitmen dalam perusahaan.

3. Peneliti berikutnya

Peneliti mengharapkan hasil penelitian ini dapat menajadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dalam bidang psikologi khususnya yang terkait dengan kepuasan kerja dengan komitmen karyawan.

Peneliti juga menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat menemukan atau mengidentifikasi hal-hal yang menjadi penyebab besarnya kepuasan kerja dengan komitmen karyawan, serta penelitian selanjutnya diharapkan memperbanyak sampel penelitian dan mempertajam karakteristik sampel untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Riefmanto (ed.); Pertama)*. Prenada Media Group.
- Darmawan, H. D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources*. New York: McGraw-Hill
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Habe, H. (2012). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan Pada Toko Buku Fajar Agung Di Bandar Lampung. *Informatic and Business Institute Darmajaya*, 19.
- Hartoko S. (2016). Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu). *Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 122-127.
- Hasibuan, K. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan PT. Barumun Agro Sentosa. Medan: Universitas Medan Area.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Koesmono H, Teman. (2005). Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur. Disertasi. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Mathis, Robert, L & John H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1. (Jimmy Sade II & Bayu Prawira Hie. Penerjemah)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikologi* Vol. 3 No. 3 : 694-707.

- Pratiwi, H. W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Turnover Intention. Malang. *JAB*, Vol 60.
- Putrana, Y., Fathoni, A., dan Mukeri, M. W. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *JOM*, Vol 2.
- Putri, R. S. (2020). Hubungan Work Engagement Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Romindo Cabang Medan. Medan: Universitas Medan Area.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM*, Vol 3.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, H. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 3(3), 455-468.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan, edisi 1*. Jakarta: Kencana.





LAMPIRAN A
SURAT IZIN PENELITIAN
SURAT SELESAI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366876, 7364348 ✉ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II Jalan Selesai Nomor 79 / Jalan Gel Geray Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ✉ (061) 8226321 Medan 20132
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medararea@uma.ac.id

Nomor : 710/FPSI/01.10/VI/2022 7 Juni 2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Direktur
PT. Permodalan Nasional Madani
 di
 Tempat

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

Nama	: Siti Nurhaliza
NPM	: 188600155
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Permodalan Nasional Madani, Jl. Suryo No. 16 Jati Kec. Medan Polonia Kota Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero)"**.

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

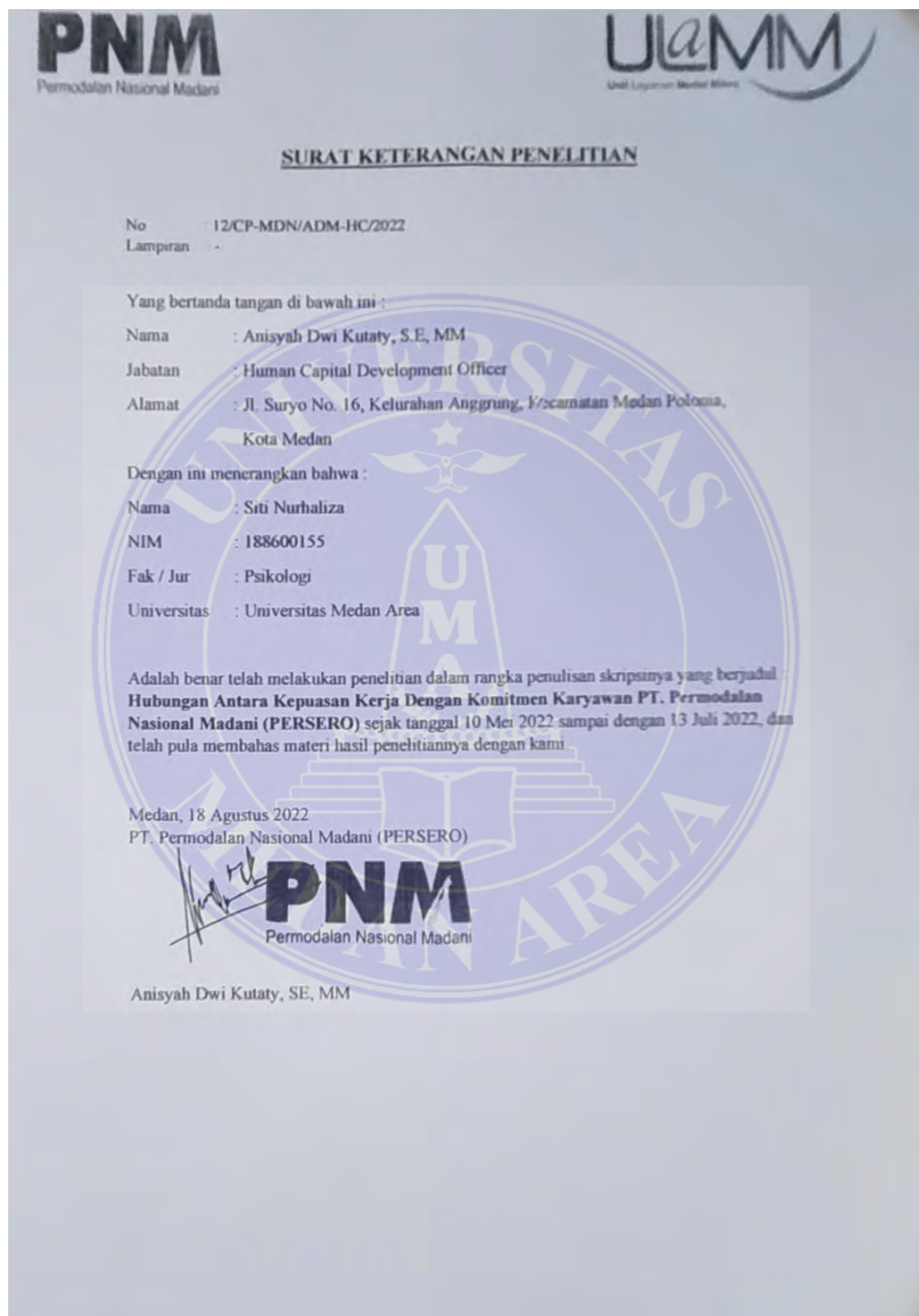
Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Fitri Amrita S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog





SKALA PENELITIAN

Perkenalkan saya Siti Nurhaliza, mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang menyusun sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi dari Universitas Medan Area.

Saya memohon kesediaan saudara/i untuk menjadi bagian dari responden dalam penelitian saya dan bersedia mengisi skala ini dengan sejujur-jujurnya sesuai kondisi atau keadaan sebenarnya. Sesuai kode etik penelitian, identitas yang saudara/i berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini.

Atas waktu dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS DIRI

Nama :

Jenis kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara/i, pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

SKALA KEPUASAN KERJA (X)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Pekerjaan					
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini				
2	Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada anda				
3	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya				
4	Saya tidak diberikan kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya				
5	Saya tidak merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan				
Upah					
6	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang saya terima saat ini				
7	Gaji yang saya terima saat ini sudah membuat saya puas, karena sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya pikul				
8	Saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak perusahaan				
9	Sebagai karyawan di perusahaan ini, saya tidak merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya tunjukkan				
10	Saya tidak merasa puas dengan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji pokok yang saya terima				
Promosi					
11	Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi				
12	Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan ini				
13	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju				

14	Frekuensi waktu untuk promosi untuk karyawan dirasakan tidak tepat				
15	Prestasi kerja yang baik tetap tidak menghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan				
Pengawasan					
16	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan				
17	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan				
18	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja				
19	Atasan tidak memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja				
20	Pemahaman atasan terhadap pekerjaan belum baik				
Rekan Kerja					
21	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik				
22	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				
23	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja yang ada di perusahaan				
24	Saya menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja				
25	Seluruh rekan kerja tidak bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya				
Penghargaan					

26	Ungkapan rasa terima kasih/penghargaan yang saya terima dari supervisor ketika saya bekerja dengan baik.				
27	Kebijakan perusahaan berkaitan dengan pemberian bonus yang bermanfaat bagi karyawan				
28	Kebijakan perusahaan dalam memberikan tunjangan hari tua (pensiun) bermanfaat bagi saya sebagai karyawan				
29	Tidak adanya pemberian penghargaan membuat saya tidak loyal terhadap perusahaan serta tidak bersedia kerja lembur jika pekerjaan belum kelar.				
30	Pemberian penghargaan tidak membuat saya ingin menjaga fasilitas dan penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan				

SKALA KOMITMEN KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Identifikasi					
1	Mematuhi peraturan yang ada pada organisasi				
2	Memiliki kenyamanan dan ketenangan dalam organisasi				
3	Saya merasa bangga melakukan pekerjaan di perusahaan ini untuk membantu keberhasilan perusahaan				
4	saya merasa tidak bahagia dalam perusahaan, saya akan berusaha memaksimalkan dan berkomitmen untuk tidak terikat pada perusahaan				
5	Saya merasa tidak terikat secara emosional dengan perusahaan tempat anda bekerja				
Keterlibatan					
6	Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi				
7	Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi				
8	Karyawan Di tempat anda bekerja merasa memiliki ketertarikan secara emosional dan memiliki rasa yang kuat untuk bertahan pada perusahaan				
9	Karyawan di tempat saya bekerja merasa bahwa masalah perusahaan bukanlah masalah karyawan dan saya merasa tidak terlibat dalam masalah tersebut				
10	Karyawan di tempat saya bekerja tidak memiliki kesungguhan dan keterikatan dalam bekerja untuk pencapaian tujuan organisasi				
Loyalitas					
11	Saya akan setia meninggalkan organisasi walupun ada tawaran yang menarik dari organisasi lain				
12	Saya tidak akan terhadap organisasi walupun ada tawaran yang menarik dari organisasilain				
13	karyawan di tempat anda bekerja telah memiliki rasa kepercayaan pada perusahaan serta merasa bagian dari keluarga besar perusahaannya				

14	karyawan tempat saya bekerja tidak memiliki keyakinan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan				
15	karyawan di tempat saya bekerja tidak bersedia bekerja secara maksimal di perusahaan untuk mencapai hasil yang baik bagi perusahaan dan organisasi				





LAMPIRAN C
SEBARAN DATA VARIABEL

No.	Pernyataan																														Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	1	1	1	3	1	4	3	2	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	4	4	2	4	4	1	4	78	
2	2	2	4	1	1	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	98	
3	3	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	105	
4	2	3	4	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	1	4	103	
4	4	4	3	4	1	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	102	
6	4	3	4	1	1	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	1	4	95
7	2	4	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	4	2	3	2	3	3	1	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	78	
8	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	101	
9	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	1	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	1	4	104	
10	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	94	
11	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	3	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	103	
12	2	4	4	4	2	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	100	
13	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	4	1	3	3	2	4	4	3	4	4	1	4	98	
14	4	4	3	4	4	1	4	3	4	3	3	4	3	2	1	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	1	4	3	3	92	
15	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	1	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	100	
16	4	4	4	3	4	1	4	4	1	3	3	1	4	4	4	2	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	95	
17	1	4	4	3	3	1	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	97
18	4	4	4	4	3	4	4	3	1	3	4	4	4	4	1	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	104	
19	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	106
20	2	4	3	4	4	3	4	3	1	3	3	2	3	2	1	4	4	1	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	89	
21	1	4	1	4	3	4	1	3	1	1	4	4	1	1	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	1	4	86	
22	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	103	

23	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	106
24	4	4	4	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	106
25	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
26	4	4	4	4	2	4	4	4	1	3	3	1	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	102	
27	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
28	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	105	
29	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	99	
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	114	
31	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	113	
32	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	109		
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	117	
34	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	113	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	118	
36	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	109	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	s	4	4	4	4	4	112	
38	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
40	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	1	3	96	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
42	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
43	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
44	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	109		
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	113	
46	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	

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

47	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	113
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	117
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
50	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	2	3	3	95
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	119
53	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	111
54	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	105
55	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	110

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

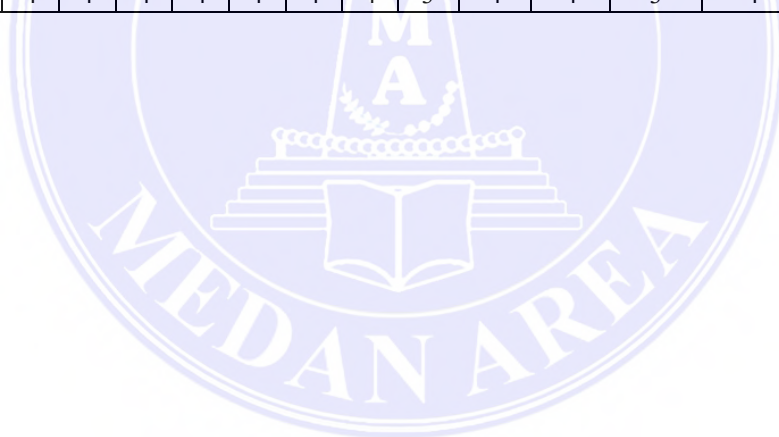
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 31/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)31/3/23

No.	Pernyataan															Total
	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	51
6	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	56
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	58
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	57
14	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	56
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
17	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
18	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	57
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	50
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	58
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	58
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
39	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	51
40	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	57
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
43	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
47	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
49	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	52
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
51	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	50
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
53	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	48
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	58





VALIDITAS DAN RELIABILITAS

SKALA KEPUASAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	102.2364	98.776	.365	.832
X2	101.4545	104.067	.328	.833
X3	102.3091	110.255	-.150	.858
X4	101.8182	100.707	.341	.833
X5	102.2182	99.952	.307	.835
X6	101.7091	100.210	.405	.830
X7	101.4727	102.328	.482	.830
X8	101.8182	97.892	.617	.824
X9	102.2727	99.943	.255	.838
X10	101.7818	98.692	.695	.824
X11	101.6545	102.008	.533	.829
X12	101.6364	97.013	.699	.822
X13	101.5455	101.215	.543	.828
X14	101.6182	99.537	.524	.827
X15	102.3091	103.773	.130	.842
X16	101.6182	100.611	.566	.827
X17	102.0727	100.106	.337	.833
X18	102.0000	98.481	.351	.833
X19	101.5455	101.438	.494	.829
X20	101.7818	104.544	.173	.837
X21	101.7818	100.989	.393	.831
X22	101.6182	101.611	.482	.829
X23	101.5636	104.028	.337	.833

X24	101.6182	104.314	.348	.833
X25	101.5636	104.843	.312	.834
X26	101.6182	100.907	.466	.829
X27	101.4727	102.328	.482	.830
X28	102.0000	98.481	.351	.833
X29	102.2909	96.432	.441	.829
X30	101.5636	104.843	.312	.834

SKALA KOMITMEN KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	52.8182	8.300	.836	.736
Y2	52.8000	9.089	.445	.764
Y3	52.8545	8.386	.697	.742
Y4	52.7818	9.248	.313	.771
Y5	52.8182	8.781	.571	.754
Y6	52.9091	8.566	.345	.772
Y7	52.7636	9.517	.276	.774
Y8	54.0182	10.166	-.157	.861
Y9	52.7818	9.100	.485	.762
Y10	52.8000	9.274	.344	.770
Y11	52.9091	8.084	.504	.754
Y12	52.8545	8.904	.444	.762
Y13	52.8364	9.102	.374	.767
Y14	52.8545	8.386	.697	.742
Y15	52.8727	8.261	.724	.739



UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

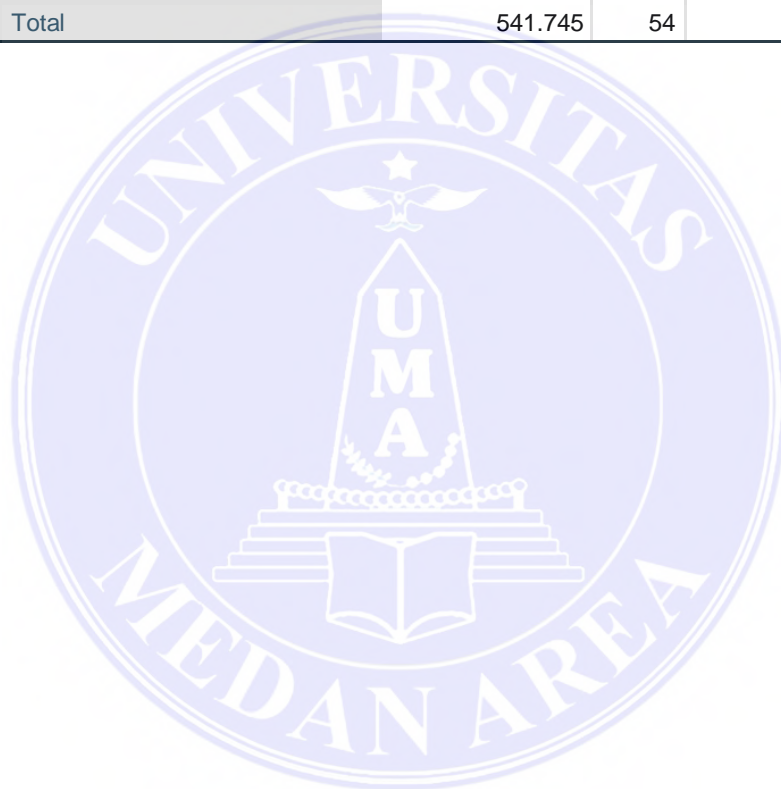
		Kepuasan Kerja	Komitmen Karyawan
N		55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	105.3091	56.6909
	Std. Deviation	10.38495	3.16738
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.284
	Positive	.079	.148
	Negative	-.129	-.284
Test Statistic		.129	.284
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124 ^c	.204 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	311.779	28	11.135	1.259	.279
		Linearity	15.070	1	15.070	1.704	.203
		Deviation from Linearity	296.708	27	10.989	1.242	.291
	Within Groups		229.967	26	8.845		
	Total		541.745	54			





UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT***Correlations**

		Kepuasan Kerja	Komitmen Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.667*
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	55	55
Komitmen Karyawan	Pearson Correlation	.667*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	55	55

