

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN KOPERASI
UNIT DESA “P” SJ**

SKRIPSI

OLEH:

**INDRIANI MANIK
198600113**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
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

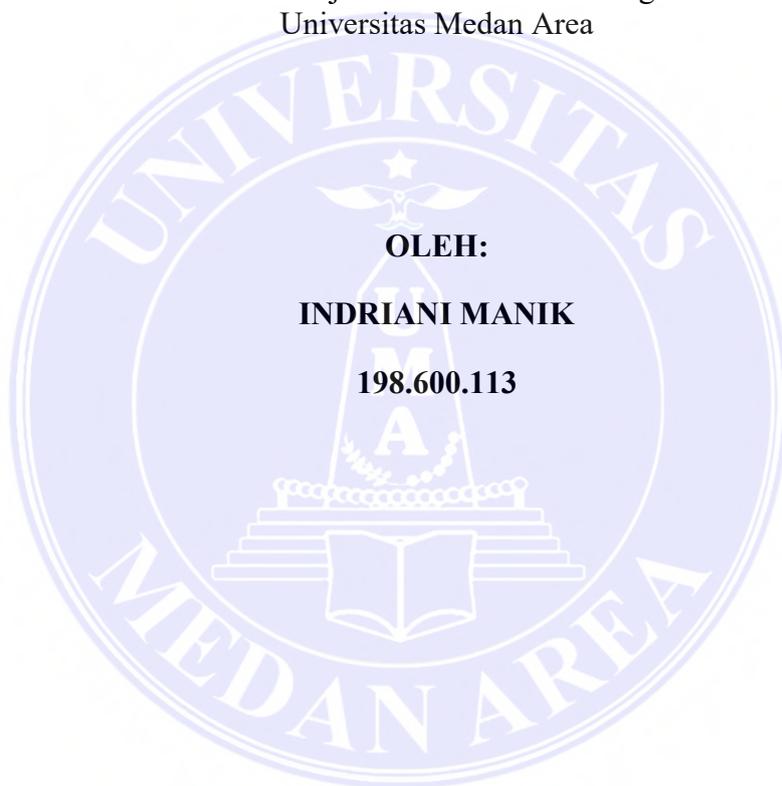
Document Accepted 11/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)11/10/23

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN KOPERASI
UNIT DESA “P” SJ**

SKRIPSI

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



OLEH:

INDRIANI MANIK

198.600.113

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/10/23

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)11/10/23

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada
Karyawan Koperasi Unit Desa "P" SJ

Nama : Indriani Manik

NPM : 198.600.113

Fakultas : Psikologi

Disetujui oleh,
Komisi Pembimbing


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Pembimbing




Prof. Hasanuddin, Ph.D
Dekan


Laili Alfita., S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian
Dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 31 Agustus 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain yang 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, 31 Agustus 2023



Indriani Manik
198.600.113

**HALAMAN PENYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Indriani Manik
Npm : 198.600.113
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Koperasi Unit Desa "P" SJ.

Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 31 Agustus 2023


Indriani Manik
198.600.113

ABSTRAK

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN KOPERASI UNIT DESA “P” SJ

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Unit Desa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dengan populasi 110 karyawan dan sampel 70 karyawan lapangan. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Unit Desa “P” SJ. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan dari hasil penelitian yang ditunjukkan dengan angka korelasi $r_{xy} = 0,750$ dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan efektifitas kepuasan kerja sebesar $BE \% = 56,3 \%$ mempengaruhi komitmen organisasi. Sedangkan $43,7 \%$ dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi tergolong dalam kategori sedang.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Karyawan.

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES COOPERATIVE VILLAGE UNIT "P" SJ

This study aims to test whether job satisfaction has a correlation with organizational commitment to Village Unit Cooperative employees. The research method used in this study is a quantitative research method, with a population of 110 employees and a sample of 70 field employees. To determine the sample in this study is to use a purposive sampling. To collect research data, researchers used a scale of job satisfaction and organizational commitment scale. The results showed that there was a positive correlation between job satisfaction and organizational commitment to the employees of the Village Unit Cooperative "P" SJ. This can be seen based on the research results which are shown by the correlation number $r_{xy} = 0.750$ with a $p = 0.000 < 0.05$, which means that there is a positive correlation between job satisfaction and organizational commitment. The results of this study indicate that the contribution of the effectiveness of job satisfaction by $BE \% = 56.3 \%$ affects organizational commitment. While 43,7% was influenced by other factors that were not examined by researchers. From these results it can be seen that job satisfaction and organizational commitment belong to the medium category.

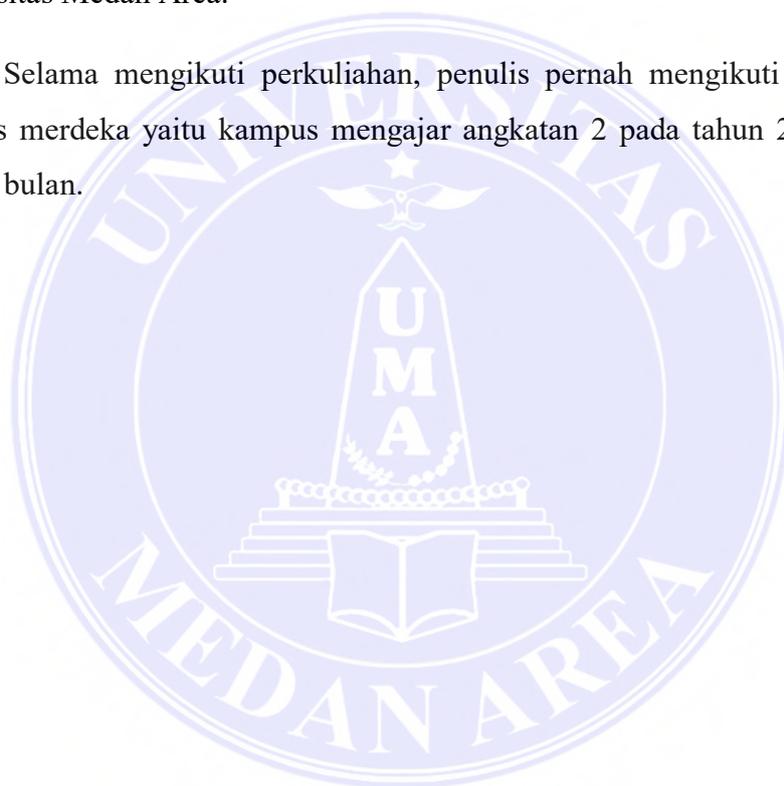
Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Tanjung pada tanggal 18 November 2000 dari ayah Hotlan Manik dan ibu Hotmarina Manurung. Penulis merupakan putri pertama dari lima bersaudara.

Tahun 2019 penulis lulus dari SMA Swasta Rk Bintang Timur Pematang Siantar dan pada tahun 2019 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selama mengikuti perkuliahan, penulis pernah mengikuti kegiatan dari kampus merdeka yaitu kampus mengajar angkatan 2 pada tahun 2021 selama 5 (Lima) bulan.



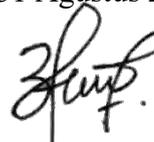
KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa atas segala rahmatnya dan karunia-Nya, sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah Psikologi Industri dan Organisasi dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Koperasi Unit Desa “P” SJ..

Terimakasih Penulis sampaikan kepada Bapak Faadhil, S.Psi., M.Psi, Psikolog, selaku pembimbing serta yang telah banyak memberikan saran. Di samping itu penghargaan penulis sampaikan kepada Bapak Rektor Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng. M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area, dosen dan pegawai Fakultas Psikologi yang telah membantu penulis selama penelitian. Ungkapan terimakasih juga disampaikan kepada Ayah dan Ibu serta seluruh keluarga dan teman-teman saya atas doa dan perhatiannya.

Peneliti menyadari bahwa tugas akhir/skripsi/tesis ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi/tesis ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi/tesis ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 31 Agustus 2023



Indriani Manik
198.600.113

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK	
ABSTRACT	
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Hipotesis Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Komitmen Organisasi	11
2.1.1 Pengertian Komitmen	11
2.1.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	12
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	14
2.1.4 Ciri-ciri Karyawan yang Memiliki Komitmen terhadap Organisasi.....	16
2.2 Kepuasan Kerja.....	17
2.2.1 Pengertian kepuasan kerja.....	17
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	19
2.2.3 Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja.....	21
2.2.4 Aspek-aspek Kepuasan Kerja	22
2.2.5 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja	25
2.2.6 Hubungan kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi ...	27
2.3 Kerangka Konseptual	30
III METODE PENELITIAN	31
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	31
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	31
3.3 Metodologi Penelitian.....	31
3.4 Identifikasi Variabel	32
3.5 Defenisi Operasional	32

3.6	Populasi dan Sampel.....	33
3.6.1	Populasi	33
3.6.2	Sampel	34
3.7	Prosedur Kerja	34
3.7.1	Persiapan Administrasi.....	34
3.7.2	Persiapan Alat Ukur	35
3.7.3	Pelaksanaan Penelitian.....	38
IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1	Hasil	40
4.4.1	Uji Asumsi	40
4.4.2	Hasil Uji Analisis Data	42
4.4.3	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	43
4.2	Pembahasan.....	46
V	KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1	Simpulan.....	50
5.2	Saran	51
	DAFTAR PUSTAKA	53
	LAMPIRAN.....	55



DAFTAR TABEL

1	Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba.....	36
2	Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba	38
3	Rangkuman Hasil Uji Normalitas.....	40
4	Rangkuman Hasil Uji Linearitas	41
5	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Product Moment.....	42
6	Perbandingan Mean Hipotetik dan Empirik	44



DAFTAR GAMBAR

1	Kurva Normal Variabel Komitmen Organisasi	45
2	Kurva Normal Variabel Kepuasan Kerja	45



DAFTAR LAMPIRAN

1. Data Penelitian	57
2. Kuesioner Penelitian.....	64
3. Validitas dan Reliabilitas.....	71
4. Uji Normalitas dan Uji Linearitas	75
5. Uji Korelasi Product Moment	78
6. Surat Penelitian.....	80



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah yang sering terjadi di sebuah perusahaan khususnya di Negara Indonesia saat ini adalah tentang penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusianya. Banyaknya sumber daya manusia yang ada saat ini di suatu organisasi di tuntut untuk dapat secara optimal memanfaatkan sumber daya manusia. Banyak perusahaan yang menghadapi tantangan ini dengan membangun komitmen organisasi karyawan dalam upaya meningkatkan kualitas. Banyak perusahaan yang menghadapi masalah dalam mempertahankan karyawan karena kurangnya loyalitas karyawan terhadap organisasi dimana ia bekerja. Apa yang saat ini berkembang di industri dan organisasi adalah para profesional seringkali lebih fokus pada karir mereka daripada perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang berkomitmen terhadap karirnya tidak selalu mengacu pada organisasi, sehingga karyawan seperti ini akan selalu berpindah kerja ke tempat lain (Fineman et al, 2005).

Setiap perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Kemajuan teknologi dan perdagangan mendorong sumber daya manusia unggul dalam peningkatan kualitas. Peningkatan kualitas dengan adanya sebuah komitmen dalam sebuah organisasi (Kristine, 2017).

Menurut Robins (2006) menyatakan bahwa karyawan/pegawai ialah pribadi yang bekerja dengan pemberi kerja, baik itu sebagai karyawan tetap ataupun tidak yang didasarkan dengan kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, guna untuk melaksanakan pekerjaan dalam salah satu jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi pekerjaan. Karyawan yang bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berbicara mengenai karyawan, terutama pada karyawan yang bekerja dilapangan harus memiliki sikap atau perasaan untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan (Winarja, 2018). Karyawan lapangan jarang sekali diawasi oleh atasannya atau pimpinannya karena areanya yang luas sehingga penting bagi perusahaan memilih karyawan lapangan yang memiliki komitmen organisasi yang baik. Sesuai dengan pendapat Nadapdap (2017) menjelaskan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan karyawan atau pekerja yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi akan melakukan suatu pekerjaan yang optimal dan lebih bertanggung jawab, sehingga dengan adanya komitmen tinggi tersebut pada karyawan akan dapat membantu memperlancar organisasi mencapai suatu tujuan.

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya ia bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Greenberg dan Baron dalam (Ramadhani, 2018) memberikan pengertian komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan

dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya atau tidak ingin meninggalkannya. Komitmen organisasi dipandang sebagai keadaan yang dimana seseorang karyawan sejalan dengan tujuan organisasi (Novita et al., 2016). Komitmen organisasi menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, yang dimana karyawan dituntut untuk memiliki kesediaan diri untuk sejalan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Komitmen yang tinggi yang dimiliki sebuah organisasi membuat karyawan menjadi lebih setia dan berusaha untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan serta untuk kemajuan perusahaan. Komitmen ini akan memberikan kepuasan dalam pekerjaan yang didukung timbal balik perusahaan (Taurisa, 2012).

Komitmen karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting. Karena dampaknya akan mengarah kepada keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi, begitu juga sebaliknya komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif (Luthans, 2011).

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manager disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi yaitu kepuasan kerja. Kreintner & Kinicki dalam (Harun, 2018).

Setiap karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda untuk dapat mencapai hasil pekerjaannya yang maksimal. Dari harapan tersebut nantinya akan mempengaruhi tinggi rendahnya sebuah keterlibatan kerja karyawan dalam

melakukan tugasnya. Ciri-ciri komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan menurut Andreas (2003) adalah karyawan menyenangi pekerjaan, mampu berkonsentrasi terhadap perusahaan, selalu siap untuk menolong karyawan lain, menganggap rekannya sebagai keluarga, selalu bersikap terbuka terhadap orang baru, mencari informasi mengenai kondisi perusahaan, dan berfikir positif mengenai kritikan dan selalu berupaya untuk menyukseskan organisasinya. Maka dari itu ciri-ciri tersebut harus lebih diperhatikan karena jika komitmen organisasi tidak dapat diterapkan dengan baik akan memberikan dampak negatif seperti karyawan akan mengalami ketidakpuasan.

Fenomena ini juga terjadi di Koperasi Unit Desa “P” SJ, organisasi ini terletak di salah satu desa yang berada di Kabupaten Asahan, Kecamatan Bandar Pasir Mandoge ini bergerak dibidang pengolahan lahan pertanian sawit milik masyarakat. Koperasi Unit desa “P” SJ adalah salah satu Koperasi Unit Desa yang menjadi incaran masyarakat untuk mengabdikan dirinya kepada lembaga tersebut. Jam kerja yang fleksibel menjadi salah satu alasan mereka menjadi tertarik untuk menjadi bagian dari Koperasi Unit Desa Pelita, koperasi ini memiliki 110 karyawan yang terdiri dari lima divisi. Lima divisi tersebut terdiri dari divisi PIR, divisi Simpan Pinjam, divisi kredit, divisi timbangan, dan divisi pupuk. Sebagian karyawan terikat dengan sistem kontrak selama 3 tahun yang diterapkan oleh pihak organisasi ini. Bahwa fenomena yang terjadi pada koperasi ini adalah karyawan lapangan kurang menunjukkan komitmen terhadap organisasi seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dilihat peneliti berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap karyawan lapangan. Yang dimana peneliti

melihat bahwa beberapa karyawan masih banyak yang mengeluh mengenai pekerjaan mereka, karyawan lapangan terlihat tidak berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, terkadang para karyawan beristirahat di jam yang tidak seharusnya istirahat dan melakukan aktivitas lain seperti bermain game di handphone mereka. Ketika ada masalah antar karyawan yang mengalami kesulitan karyawan terlihat acuh ketika ada teman yang sedang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya itu, yang paling sering terjadi ketika karyawan memberikan saran atau kritikan kepada karyawan lainnya karyawan tersebut sulit untuk menerimanya sehingga sering terjadi perpecahan antar karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di lapangan, bahwa adanya komitmen yang rendah yang dimiliki karyawan lapangan terhadap organisasi tersebut. Apabila karyawan yang memiliki komitmen yang rendah tidak ditangani dengan cepat akan memiliki dampak yang negatif baik bagi karyawan maupun perusahaan. Salah satu yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima Robbins (2015). Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Hal tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat absensi, semangat kerja, produktivitas, prestasi kerja serta masalah lainnya. Ada

beberapa hal kemungkinan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang seperti tidak mendapatkan *feedback* seperti yang dibayangkan, tidak adanya dukungan dari atasan dan terkadang kemampuan yang dimiliki mereka tidak dimanfaatkan dengan baik serta mereka sering mengalami kebosanan. Jika karyawan diperlakukan dengan baik oleh pihak perusahaan maka karyawan tersebut akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar dkk (2015) adalah adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka panjang, memperhatikan kualitas kerjanya, lebih memiliki komitmen organisasi dan lebih produktif. Sedangkan karyawan yang memiliki ketidakpuasan menurut As, ad (2003) dapat ditunjukkan dalam ciri-ciri seperti berikut: kelesuan yang berlebihan, banyak bercakap-cakap pada jam kerja terutama pembicaraan pribadi masing-masing, pemakaian barang-barang kantor dengan boros, banyak waktu yang terbuang, keteledoran, ketidak hati-hatian, ketidaktersediaan untuk bekerja sama antara atasan dengan bawahannya maupun sesama rekan kerja.

Kepuasan kerja dengan komitmen organisasi memiliki keterkaitan satu sama lain, kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung akan mendorong karyawan tersebut untuk meningkatkan kualitas kinerjanya dalam organisasi tempat ia bekerja. Menurut (Robbins, 2015) yang dapat mempengaruhi mengenai baik buruknya kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Pada kepuasan kerja, karyawan yang merasa puas pada hasil kerja dilingkungan kerjanya akan

merasakan adanya sebuah persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas didalam perusahaan.

Berdasarkan hasil dari wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti secara terstruktur secara langsung kepada karyawan lapangan Koperasi Unit Desa “P” SJ bahwa karyawan menunjukkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka.

Berikut adalah petikan hasil wawancara yang dilakukan terhadap H.M dan R.M karyawan yang bekerja di KUD “P” SJ.

“sering sekali para pengawas lapangan bolos dan meninggalkan pekerjaannya sebelum pekerjaannya tersebut selesai. Sehingga pekerjaan para anggotanya tidak terkordinir oleh pengawas dengan baik. Dan pada saat absen pengawas tersebut datang untuk mengisi absen”. (wawancara personal dengan R M (41) 20 Oktober 2022).

Wawancara lain:

“Terkadang kami sesama karyawan yang bekerja dilapangan sering mengeluh karena tidak adanya fasilitas yang diberikan oleh pihak Koperasi Unit desa untuk menunjang pekerjaan yang akan kami lakukan. Padahal pihak koperasi menuntut karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Tidak hanya itu saja kami juga meminta kenaikan gaji kepada pihak koperasi agar dinaikkan tetapi belum dipenuhi oleh pihak koperasi sehingga kami harus mencari pekerjaan tambahan agar dapat memenuhi kebutuhan keluarga. Terkadang juga kami sesama karyawan terjadi diskomunikasi yang mengakibatkan timbulnya adu mulut sesama karyawan dikarenakan karyawan yang satu tidak dapat diajak untuk bekerja sama dalam menyelesaikan target”. (wawancara personal dengan H.M (30) 02 Desember 2022).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang mengeluh mengenai pekerjaan mereka, hal yang dikeluhkan para karyawan adalah mengenai kenaikan

upah, fasilitas penunjang kerja dikarenakan fasilitas yang diberikan oleh pihak koperasi tidak ada sehingga para karyawan mengalami ketidakpuasan, serta komunikasi antar karyawan lapangan, beberapa karyawan ada yang mencari pekerjaan lain yang lebih baik untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan yang lebih baik menurut mereka dan sering bolos untuk bekerja. Ini terlihat dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan Koperasi Unit Desa "P" SJ.

Adanya kepuasan kerja karyawan mampu memberi dorongan dalam peningkatan kinerja perusahaan dan begitu juga sebaliknya. Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan serta pada lingkungan perusahaan akan menurunkan hasil kinerja karyawan. Menurut Mathis (2006) mengartikan bahwa ketika orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mendapatkan kepuasan kerja yang lebih besar dan seorang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen ke organisasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Anissa Ramadhani (2018) terhadap 80 subjek penelitian menggambarkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,493 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p=0,000$).

Penelitian yang dilakukan oleh Yanti Astika Dewi (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dan komitmen organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. penelitian mengenai kepuasan kerja dengan komitmen organisasi juga pernah diteliti oleh Nurul Zakiah dkk (2020) yang berjudul Hubungan kepuasan kerja dengan

komitmen organisasi perawat rumah sakit Priaksi Jakarta, dengan hasil penelitiannya menemukan bahwa berdasarkan dari hasil penelitiannya menunjukkan terdapat 69,2 % dari perawat yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi.

Dari beberapa penelitian terdahulu diatas bahwa masih ada faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sehingga peneliti tertarik untuk meneliti komitmen organisasi dengan faktornya yaitu kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan subjek penelitian karyawan lapangan karena berdasarkan fenomena yang terjadi diperusahaan tersebut peneliti melihat bahwa tingkat komitmen karyawan rendah sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan tentu akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi terhadap Koperasi Unit Desa “P” SJ. Berdasarkan dari penjelasan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan KUD “P” SJ.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah yaitu: Apakah terdapat hubungan dan dampak kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Unit Desa “P” SJ?.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada hubungan kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasi pada Koperasi Unit Desa “P” SJ.

1.4 Hipotesis Penelitian

Ada hubungan positif antara “Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Koperasi Unit Desa “P” SJ”. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah komitmen organisasi.

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini akan memberikan wawasan dan manfaat secara praktis dan teoritis.

1. Manfaat teoritis:

Semoga dapat menambah pemahaman pembaca tentang hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pegawai Koperasi Unit Desa “P” SJ.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan bahwa temuan studi ini akan memberikan informasi tambahan bagi organisasi untuk perbaikan organisasi, maupun institusi sebagai data dasar dalam perkembangan industri dan organisasi guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Greenberg dan Baron dalam (Ramadhani, 2018) memberikan pengertian komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya atau tidak ingin meninggalkannya. Sementara itu, pendapat lain mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi (Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien, 2011).

Newstrom (2011) memberikan pengertian yang sama antara *organizational commitment* dengan *employee loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin menunjukkan bahwa pekerja bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan.

Menurut Luthans (2011) komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Defenisi komitmen organisasional menurut Colquit, LePine, dan Wesson (2011) adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional memengaruhi apakah seorang

pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan untuk mengerjakan pekerjaan lain.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Ramadhani, 2018) komitmen organisasi adalah kepercayaan dan penerimaan orang atas nilai dan tujuan organisasi sehingga dapat membuat orang tersebut untuk betah dan tetap ingin bertahan diorganisasi.

Dari uraian pengertian komitmen organisasional menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk meningkatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

2.1.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer dalam (Pratiwi, 2020) mengemukakan tiga aspek komitmen organisasional tersebut sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
- b. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
- c. Komitmen normative (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan

kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

Tiga dimensi komitmen organisasional menurut Robbins dan Judge (2015) adalah:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
- c. Komitmen normative (*normative commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

Dari uraian diatas mengenai aspek-aspek komitmen organisasi bahwa dapat disimpulkan bahwa komitmen sebagai kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antar karyawan dan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Namun, sifat dari kondisi psikologis untuk setiap bentuk komitmen berbeda-beda.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut McShane dan Glinow (dalam Priansa, 2018) komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

a. Keadilan dan kepuasan kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi pegawai sulit untuk dicapai jika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat. Namun, justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja. Oleh karena itu, organisasi dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagai keuntungan yang diperoleh organisasi, tidak hanya untuk pimpinan dan manajer tingkat atas, namun juga pegawai dalam level yang lebih teknis dan operasional.

b. Keamanan Kerja

Pegawai membutuhkan hubungan kerja yang timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi. Disisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah.

c. Pemahaman organisasi

Pemahaman organisasi merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat mengenai organisasi. Pegawai

secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

d. Kepercayaan Pegawai

Kepercayaan berarti keyakinan pegawai terhadap organisasi. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, maka diantara kedua belah pihak harus saling mempercayai. Kepercayaan penting bagi komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Pegawai merasa wajib bekerja untuk organisasi ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

Menurut (Husin et al., 2014) ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- a. Faktor personal. Yang meliputi *job expectations*, *psicological contract*, *job choice factors*, karakteristik personal, keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi. Yang meliputi *initial work experience*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organisasional*. Semua faktor tersebut akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- c. Faktor non-organisasi. Yang meliputi *availability of alternative job*, faktor ini bukan berasal dari organisasi, contohnya itu ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai faktor komitmen organisasi berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang

mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor keadilan dan kepuasan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, dan kepercayaan pegawai.

2.1.4 Ciri-ciri Karyawan yang Memiliki Komitmen Organisasi

Menurut Andreas (2003) bahwa komitmen organisasi memiliki ciri-ciri yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Karyawan yang menyenangi pekerjaannya.
- b. Mampu berkonsentrasi terhadap perusahaannya.
- c. Selalu siap untuk menolong karyawan lain.
- d. Menganggap rekannya sebagai keluarga.
- e. Selalu bersikap terbuka terhadap orang baru.
- f. Mencari informasi mengenai kondisi perusahaan.
- g. Berfikir positif mengenai kritikan.
- h. selalu berupaya untuk meyakinkan organisasinya.

Menurut Goleman (1998) bahwa komitmen organisasi memiliki ciri-ciri diantaranya:

- a. Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap individu ataupun terhadap kelompok.
- b. Bernuansa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat.
- c. Bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, misalnya menjadi “patriot”.
- d. Memiliki visi strategi yang tidak mementingkan diri sendiri.

- e. Bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung.
- f. Merasa sebagai pemilik atau memandang diri sendiri sebagai pemilik sehingga setiap tugas dapat diselesaikan secepat dan sebaik-baiknya.
- g. Memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai.
- h. Memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah beban.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi meliputi: memiliki visi dan misi terhadap organisasi, merasa memiliki tanggung jawab terhadap nasib dan masa depan organisasi, mampu berkonsentrasi terhadap perusahaan tempat ia bekerja serta yakin bahwa dirinya akan berkembang juga didalam organisasi tersebut.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Steve M. Jex (2002) mendefenisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seseorang pekerja terhadap pekerjaannya dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu 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.

Menurut Colquitt, Lepine, Wesson, (2011) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan

kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Menurut Robbins dan Judge (2015) menjelaskan kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya.

Menurut Micheell dan Larson dalam (Sinambela, 2018) setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan kerja, yaitu:

- a. Bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai.
- b. Bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif. Misalnya, pernyataan berikut: “saya senang melakukan tugas yang menantang” yang berbeda dari pemikiran objektif melalui pernyataan “pekerjaan saya rumit” dan keinginan perilaku seperti pernyataan “saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan”. Ketiga bagian sikap tersebut membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan dan memperkirakan dampaknya pada perilaku dimasa datang.

Berdasarkan dari berbagai defenisi yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap

pekerjaanya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang berada diluar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam As'ad (2004), terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja, faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.
- c. Gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, serta faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
- e. Pengawasan (*supervise*). Bagi pegawai, surpervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan trunover.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan. atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

- g. Kondisi kerja, termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam pekerjaan.
- i. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Kreitner dan Kinick (2005) terdapat lima faktor-faktor utama kepuasan kerja adalah:

- a. Pemenuhan kebutuhan, kepuasan yang ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu pegawai untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan. Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil untuk memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh pegawai dalam mengemban pekerjaan.
- c. Pencapaian nilai. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. Keadilan. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

- e. Komponen genetik. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik yang ada dan menjadi bawaan pegawai.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari dua yaitu faktor yang terdiri dari kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi, fasilitas, pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik.

2.2.3 Ciri-ciri Karyawan yang Memiliki Kepuasan Kerja Tinggi

Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi menurut Munandar (2015) antara lain:

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

Menurut Herzberg dalam (Dwi Hurriyati, 2017) ciri-ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja antara lain yaitu: mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja dan merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya seperti datang tepat waktu, dan melaksanakan apel pagi dan setelah itu melaksanakan tugas disatuan masing-masing. Sedangkan ciri-ciri pekerja yang tidak puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya.

Tingkah laku karyawan yang malas akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, dan pelanggaran disiplin yang lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan memiliki kesenangan dan rasa cinta terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan konsisten dan memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaannya meskipun pekerjaan tersebut berat baginya.

2.2.4 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Jewel dan Siegall (2017) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja yaitu:

a. Aspek Psikologis

Aspek ini berhubungan pada kondisi kejiwaan yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Aspek sosial

Aspek ini berhubungan mengenai interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis jabatan serta hubungan dengan anggota keluarga.

c. Aspek fisik

Aspek ini berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, dan kondisi tempat kerja.

d. Aspek finansial

Aspek ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem gaji dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas.

Kepuasan kerja mempunyai beberapa bentuk atau kategori Colquit, Lepine, Wesson dalam (Triatna, 2016) mengemukakan adanya beberapa kategori kepuasan kerja:

a. *Pay Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan.

b. *Promotion Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan. Tidak seperti halnya dengan bayaran, banyak pekerja mungkin tidak suka lebih sering promosi karena promosi membawa lebih banyak tanggung jawab dan meningkatkan jam kerja. Tetapi, banyak pekerja menghargai promosi karena memberikan peluang untuk pertumbuhan personal lebih besar, upah lebih baik, dan prestise lebih tinggi.

c. *Supervision Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik, dan bukannya bersifat malas, mengganggu, dan menjaga jarak.

d. *Coworker Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik.

e. *Satisfaction With the Work it self*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman.

f. *Altruism*

Altruism merupakan sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral. Sifat ini ditunjukkan oleh kesediaan orang untuk membantu rekan sekerja ketika sedang menghadapi banyak tugas.

g. *Status*

Status menyangkut prestise, mempunyai kekuasaan atas orang lain, atau merasa memiliki popularitas.

h. *Enviroment*

Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of work life* ditempat pekerjaan.

Dari uraian diata dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki berbagai aspek. Aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari: Pay satisfaction, Promotion satisfaction, supervision satisfaction, Cowoker satisfaction, Satisfaction wit the work itself, Altruism, Status, Enviroment, sosial, fisik, dan

finansial. Karyawan dapat dikatakan puas akan pekerjaannya harus masuk kedalam kategori tersebut.

2.2.5 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Kreotner dan Kinicki dalam (Triatna, 2016) memberikan wawasan tentang cara yang dapat dipakai untuk meningkatkan kepuasan kerja pekerja. Menurut mereka unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja adalah:

- a. *Need Fulfillment*, pemenuhan kebutuhan. Menurut model ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap mana karakteristik pekerjaan memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.
- b. *Discrepancies*, ketidaksesuaian. Model ini mengusulkan bahwa kepuasan adalah sebagai hasil dari met expectations, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan untuk diterima individu dari pekerjaan, seperti bayaran yang baik dan peluang promosi, dengan apa yang sebenarnya diterima.
- c. *Value attainment*, pencapaian nilai. Gagasan yang menjadi landasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual.
- d. *Equity*, keadilan. Dalam model ini, kepuasan adalah merupakan fungsi dari seberapa jujur pekerja diperlakukan di pekerjaannya.
- e. *Dispositional/genetic components*, komponen watak/genetik. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal dan factor genetik.

Menurut Priansa (2018) upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui beberapa cara berikut ini:

a. Perubahan struktur kerja

Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya itu dengan melakukan perputaran pekerjaan, yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tugas ketugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan job description). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan cara perubahan pekerjaan atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan praktik. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas-tugas tambahan yang bervariasi dalam usaha membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.

b. Melakukan perubahan struktur organisasi

Perubahan sistem pembayaran bagi pegawai yang didasarkan pada teknik sebagai berikut:

1. Pembayaran berdasarkan keahliannya, yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisi dalam organisasi.
2. Pembayaran berdasarkan jasanya, sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan kinerjanya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri.
3. Pembayaran berdasarkan keberhasilan kelompok, dimana keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok.

c. Pemberian jadwal kerja fleksibel

Pemberian jadwal fleksibel namun taat terhadap aturan organisasi juga merupakan salah satu solusi untuk mendorong kepuasan kerja pekerja. Pekerja diberikan kesempatan untuk memandatkan pekerjaannya pada waktu tertentu, misalnya bekerja penuh dihari senin sampai jumat, dan libur pada hari sabtu. Namun juga pada kondisi tertentu, pegawai tersebut dapat pulang lebih cepat dihari kerja, namun bekerja diakhir minggu, ini memberikan fleksibilitas waktu bagi pekerja untuk mengatur pekerjaannya sendiri.

d. Program pendukung

Organisasi menyediakan program pendukung yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti pusat kesehatan dan kebugaran, rekreasi, penghasilan tambahan, beasiswa bagi anak-anak pekerja, dan berbagai program pendukung lainnya.

Berdasarkan dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja itu dapat ditingkatkan dengan berbagai cara seperti: pemenuhan kebutuhan, ketidaksesuaian, pencapaian nilai, keadilan, perubahan struktur kerja, melakukan perubahan struktur pembayaran, pemberian jadwal kerja fleksibel dan program pendukung.

2.2.6 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Job satisfaction atau kepuasan kerja mempunyai kaitan dengan beberapa variable. Namun, diantara para pakar memberikan penekanan pada aspek yang beragam. Colquit, Lepine, Wesson dalam (Triatna, 2016) menekankan pada kaitan *job satisfaction* dengan *job performance* dan *organizational commitment* serta *life*

satisfaction. Namun peneliti hanya akan mengambil mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap komitmen organisasi. Orang yang mendapatkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasa tingkat *affective commitment* dan *normative commitment* lebih tinggi. Sedangkan pengaruhnya pada *continuance commitment* adalah lebih lemah.

Affective commitment adalah komitmen yang timbul karena kedekatan emosional terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan keterlibatan aktif dalam organisasi. *Continuance commitment* didasarkan pada persepsi pekerja atas kerugian yang akan diperoleh apabila meninggalkan organisasi sedangkan *normative commitment* berkaitan dengan perasaan pekerja terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Hal ini juga didukung pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Zakiah dkk (2020) dengan tujuan penelitian adalah untuk menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit priaksi. yang dimana hasil penelitian menyatakan bahwa sebagian responden dengan kepuasan tinggi memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 36 responden. dan hasil uji *chi-square* didapatkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

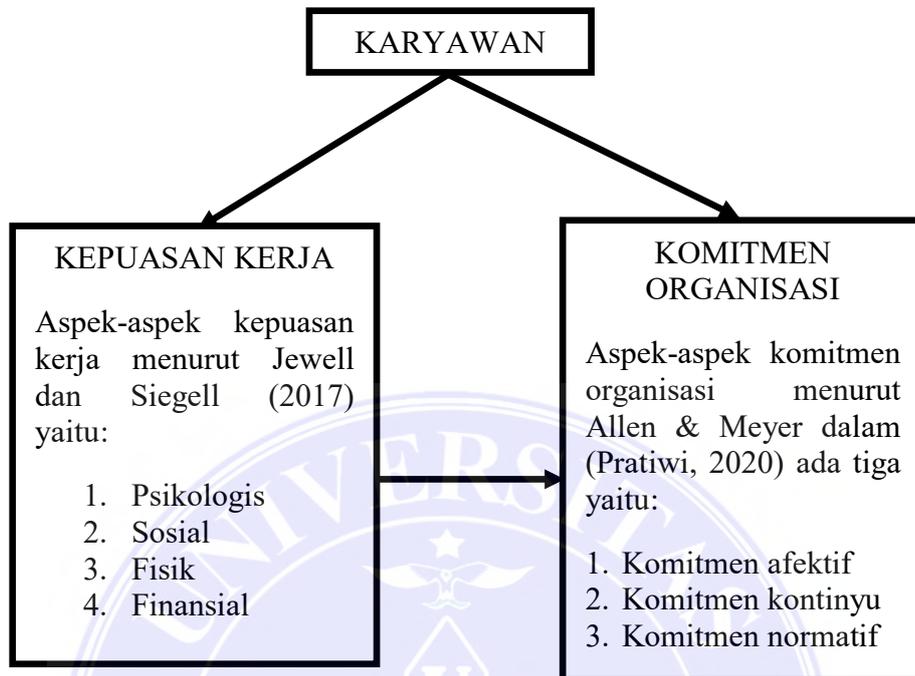
Penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2012) mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nur Anisa Ramadhani dalam (2018) penelitiannya yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Yang dimana semakin tingkat kepuasan kerja pada polisi

wanita yang berada diporestabes surabaya maka akan meningkat pula komitmen organisasinya. Begitupula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pada polisi wanita yang berada di polrestabes Surabaya, maka akan semakin rendah pula komitmen organisasinya.

Penelitian yang dilakukan Yanti Astika Dewi (2016) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. hasil ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dari hasil tersebut memiliki arti bahwa jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka komitmen organisasional karyawan akan meningkat juga.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang sangat signifikan. Orang yang mendapatkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasa tingkat affective commitment dan normative commitment lebih tinggi. Sedangkan pengaruhnya pada continuance commitment adalah lebih lemah.

2.3 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 17 s/d 22 April 2023 pada jam 09.30 WIB hingga 13.30 WIB di Koperasi Unit Desa “P” SJ. Pada penelitian ini, jumlah sampel yang akan digunakan adalah 70 orang bagian karyawan lapangan. Dalam pelaksanaan yang dilakukan dilapangan, peneliti memberitahu maksud dan tujuan kedatangan peneliti serta memberikan penjelasan kepada para karyawan langkah-langkah pengerjaan kuesioner kepada responden.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan bahan berupa kuesioner yang akan disebarakan kepada para sampel pada saat penelitian. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa surat penelitian dan skala penelitian.

3.3 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019) Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Jenis penelitian yang digunakan adalah korelasi. Teknik korelasi adalah penelitian yang ingin melihat hubungan diantara dua variabel. Apakah kedua variabel memiliki hubungan atau tidak. Jika berhubungan, bagaimana kekuatan hubungan serta arah hubungan tersebut.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *product moment* karena penelitian ini meneliti hubungan antar dua variabel. Variabel bebas (X) adalah kepuasan kerja dan variabel (Y) Komitmen organisasi. Dengan menggunakan analisis data dengan program SPSS.

3.4 Identifikasi Variabel

Menurut Jelpa Periantalo (2016) variabel merupakan objek yang dijadikan hal yang diselidiki dalam suatu penelitian yang memiliki berbagai variasi didalamnya. Variabel penelitian terdiri dari *independent variable* (variabel bebas) dan *dependent variable* (variabel terikat).

Menurut Sugiyono (2016) variabel independen sering disebut dengan variabel bebas, variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Sedangkan variabel dependen sering juga disebut variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Independent variable (variabel bebas) : Kepuasan kerja
2. Dependent variable (variabel terikat) : Komitmen organisasi

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional merupakan adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Defenisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan agar tidak terjadi kesesatan dan mengumpulkan data.

Dalam penelitian ini defenisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam ruang lingkup pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Jewell dan Siegell (2017) yaitu dilihat dari aspek psikologis, sosial, fisik dan finansial.

2. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keinginan karyawan untuk tetap tinggal didalam organisasi dan karyawan memiliki keyakinan untuk menerima apa tujuan dari organisasi. Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Allen & Meyer dalam (Simanjuntak, 2020).

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan koperasi unit desa pelita desa silau jawa. Jumlah populasi seluruhnya 110 karyawan.

3.6.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini sampel harus mampu mewakili karakteristik dari populasi. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari karyawan lapangan koperasi unit desa pelita desa silau jawa.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Dimana peneliti mengambil sampel dengan pertimbangan tertentu atau adanya kriteria tertentu. Beberapa kriteria yang digunakan oleh peneliti adalah lama karyawan bekerja pada perusahaan, dan umur para karyawan yang bekerja dilapangan, batasan usia yang diambil oleh peneliti untuk dijadikan sampel yaitu sekitar umur 21-48 tahun. Dan dari kriteria tersebut peneliti mendapatkan sampel sebanyak 70 karyawan dijadikan sebagai sampel karena masuk kedalam kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.

3.7 Prosedur Kerja

3.7.1 Persiapan Administrasi

Peneliti mendapatkan izin penelitian terlebih dahulu dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk melakukan observasi awal di Koperasi Unit Desa “P” SJ, antara lain persiapan terkait administrasi penelitian. Peneliti kemudian menyerahkan permohonan izin kepada sekretaris perusahaan dan meminta konfirmasi langsung kepada sekretaris Koperasi Unit Desa “P” SJ untuk melakukan observasi awal. Setelah pihak Koperasi Unit Desa memberikan persetujuan kepada peneliti, kemudian peneliti meminta surat izin melakukan penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Pada tanggal 10 April

2023 surat dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pun keluar dengan nomor surat 860/FPSI/01.10/IV/2023. Lalu peneliti menyerahkan surat tersebut pada pihak Koperasi Unit Desa “P” SJ. Setelah mendapat persetujuan dari pihak perusahaan. Peneliti melakukan penelitian di perusahaan yang diteliti yaitu Koperasi Unit Desa “P” SJ pada tanggal 17 April sampai dengan 22 April 2023. Setelah selesai melaksanakan penelitian, pihak Koperasi Unit Desa “P” SJ mengeluarkan surat bahwa peneliti telah selesai dan memang benar melakukan penelitian di perusahaan tersebut dengan nomor surat 021/KUD-P/SJ/VI/2023.

3.7.2 Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi dan skala kepuasan kerja. Alat ukur penelitian yang akan digunakan dalam penelitian disiapkan oleh peneliti setelah melakukan persiapan administrasi mulai tanggal 11 Maret sampai dengan 10 April 2023. Tujuan alat ukur ini adalah untuk memudahkan peneliti mengumpulkan data yang mendukung tujuan penelitiannya. Perencanaan pengujian dimulai dari bagian dua aspek, yaitu kepuasan kerja dan aspek komitmen organisasi. Selanjutnya, alasan pembuatan alat ukur ini nantinya akan digunakan untuk penelitian sebagai skala, yaitu skala komitmen organisasi.

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Allen & Meyer dalam (Simanjuntak, 2020) ada tiga yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normative. Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala likert dengan empat pilihan jawaban atas pertanyaan yang diberikan, yaitu SS (sangat

setuju). S (setuju), TS (tidak setuju), STS (Sangat tidak setuju). Pada bagian aitem yang mendukung (favorable) pilihan SS mendapat skor empat, yang pilihan S mendapatkan skor tiga, pilihan TS mendapatkan skor dua, yang pilihan STS akan mendapatkan skor satu. Sedangkan aitem yang tidak mendukung (unfavourable) yang pilihan SS akan mendapat skor satu, yang pilihan S mendapat skor dua, yang pilihan TS akan mendapat skor tiga dan yang pilihan STS akan mendapatkan skor empat.

Pengukuran variabel komitmen organisasi menggunakan skala psikologi yang sudah baku dan tidak memiliki hasil uji coba yaitu skala komitmen organisasi yang dimodifikasi oleh Ade Irma (2019). Dari 38 aitem yang diujikan tereliminasi karena nilai corrected Item-Total Correlation < 0.300 tersisa 36 aitem lainnya yang valid dengan tingkat validitas dari skala ini adalah 0,334 sampai 0,791 dengan skor realibilitas 0,600 yang terdiri dari tiga aspek yaitu: aspek komitmen afektif, aspek komitmen kontinyu, dan aspek normatif.

Tabel 1. Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba

No	Aspek-aspek	Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
1.	Komitmen afektif.	Ikatan emosional	13	6,33	3
		Identifikasi	1,14,27	25,26	5
		Keterlibatan	2,15,28	7,34,24	6
2.	Komitmen kontinyu.	Membutuhkan gaji dan keuntungan lain.	3,16,29	8,23	5
		Tidak menemukan pekerjaan lain.	-	9,22,19	3

3.	Komitmen normatif,	Kewajiban moral	4,17,30	10,21,36	6
		Kesadaran dalam diri	5,31	11,20,37	5
		Tanggung jawab	18,32	12,35,38	5
Jumlah			17	21	38

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Jewell dan Siegel (2017) yaitu psikologis, sosial, fisik dan finansial. Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala likert dengan empat pilihan jawaban atas pertanyaan yang diberikan, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (Sangat tidak setuju). Pada bagian aitem yang mendukung (favorable) pilihan SS diberikan skor empat, pilihan S mendapatkan skor tiga, pilihan TS mendapatkan skor dua, yang pilihan STS akan mendapatkan skor satu. Sedangkan aitem yang tidak mendukung (unfavourable) yang pilihan SS akan mendapat skor satu, yang pilihan S mendapat skor dua, yang pilihan TS akan mendapat skor tiga dan yang pilihan STS akan mendapatkan skor empat.

Skala kepuasan kerja penelitian ini didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Jewell dan Siegel (2017), yang meliputi empat komponen: aspek kesejahteraan psikologis, sosial, fisik, dan finansial. Dan telah dikembangkan oleh Junita Priasi (2019) sehingga alat ukur yang digunakan oleh peneliti adalah skala baku dan tidak memiliki hasil uji coba. Dari 27 aitem yang diuji oleh peneliti sebelumnya bahwa terdapat 6 aitem yang gugur dan tersisa 21

aitem yang valid, dengan skor validitas 0,306 sampai 0,787 dengan skor reliabilitas 0,897.

Tabel 2. Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba

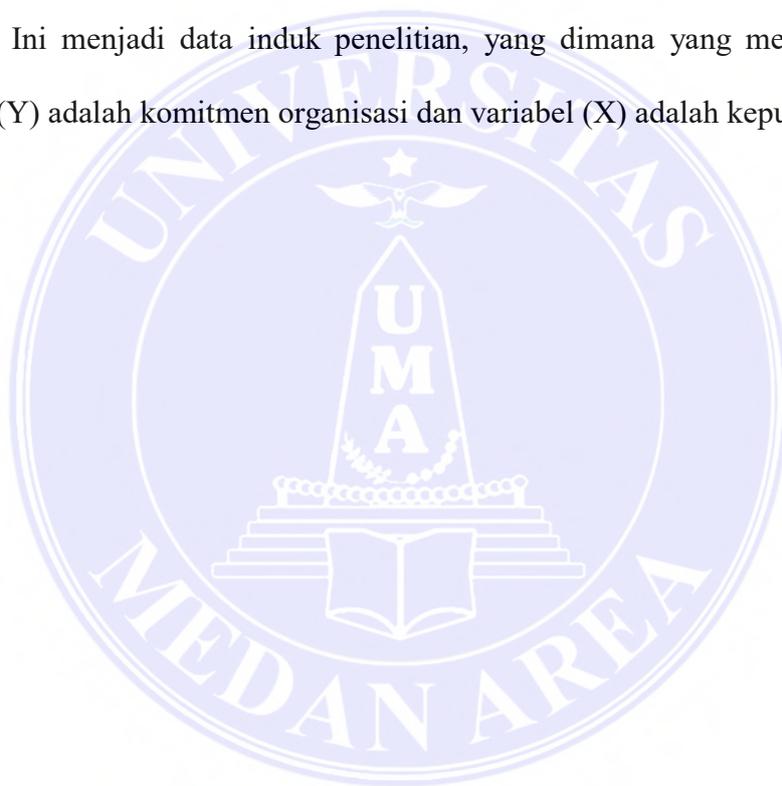
No	Aspek-aspek	Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
1.	Aspek psikologis	Sikap terhadap kerja	1, 5	3, 8	4
		Ketentraman kerja	11	4	2
		Minat dan keterampilan kerja	7	-	1
2.	Aspek fisik	Lingkungan kerja fisik	9, 15	13	3
		Jenis pekerjaan	12, 14	10	3
		Kesehatan	20	-	1
3.	Aspek sosial	Hubungan atasan dengan bawahan.	27	2, 6	3
		Hubungan sesama rekan kerja.	17, 25	16, 19	4
4.	Aspek finansial	Jaminan pegawai	18, 23	21, 22	4
		Promosi	24	26	2
Jumlah			15	12	27

3.7.3 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 17 s/d 22 April 2023 pada jam 09.30 WIB hingga 13.30 WIB di Koperasi Unit Desa “P” SJ. Pada penelitian ini, jumlah sampel yang akan digunakan adalah 70 orang bagian karyawan lapangan. Dalam pelaksanaan yang dilakukan dilapangan, peneliti

memberitahu maksud dan tujuan kedatangan peneliti serta memberikan penjelasan kepada para karyawan langkah-langkah pengerjaan kuesioner kepada responden.

Setelah penyebaran skala, lalu peneliti melakukan pemeriksaan serta pemberian nilai kepada setiap aitem yang telah dijawab oleh masing-masing responden. Kemudian setiap skor untuk setiap hal pernyataan dipindahkan ke program Microsoft excel yang telah dirancang oleh prasyarat pengaturan informasi yang diperlukan, khususnya segmen untuk nomor pernyataan dan baris untuk subjek. Ini menjadi data induk penelitian, yang dimana yang menjadi variabel terikat (Y) adalah komitmen organisasi dan variabel (X) adalah kepuasan kerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti:

1. Adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan Koperasi Unit Desa "P" SJ. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $(r_{xy}) = 0,750$ dengan $p = 0,000 < 0,05$, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Sumbangan efektifitas komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 56,3 % dan 43,7 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti. Beberapa faktor lain yang dimaksud oleh peneliti seperti beban kerja, supervise, pekerjaan itu sendiri, pengalaman kerja, dan budaya organisasi.
3. Kemudian hasil analisis menunjukkan kategorisasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja ialah sedang. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata empirik komitmen organisasi sebesar 91,93 dan nilai rata-rata hipotetik sebesar 90 dengan nilai SD sebesar 19,32. Dan nilai rata-rata empirik pada kepuasan kerja sebesar 52,33 dan nilai rata-rata hipotetik sebesar 52,5 dan nilai SD sebesar 10,40.

5.2 Saran

1. Bagi Karyawan

Peneliti menyarankan kepada karyawan lapangan untuk lebih menjaga dan terus memperbaiki komitmen terhadap organisasi seperti, meningkatkan keterampilan dalam bekerja dengan cara mengikuti program pelatihan yang disediakan oleh pihak perusahaan, serta lebih loyal lagi terhadap organisasi.

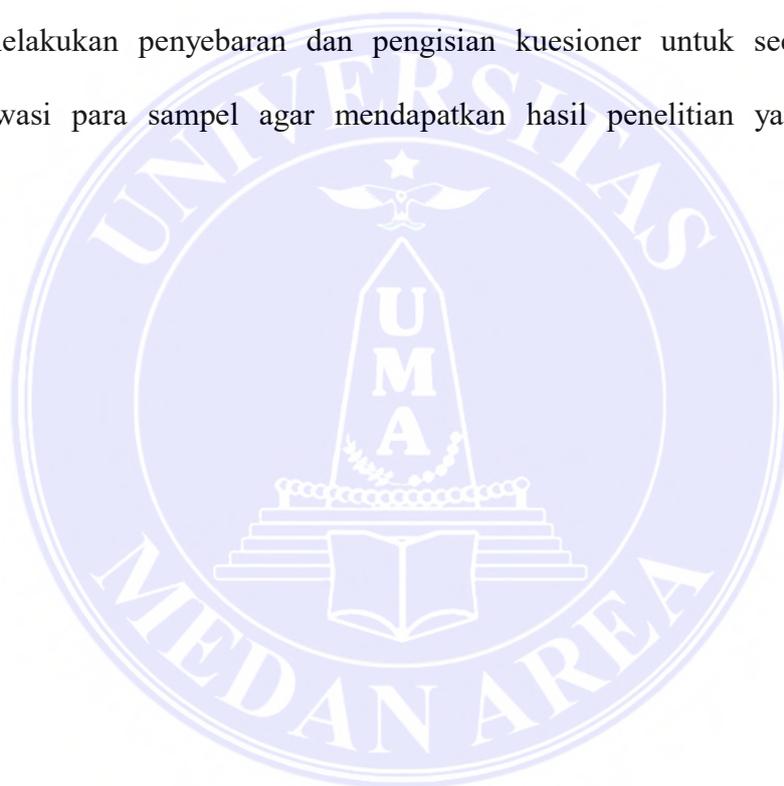
2. Bagi Perusahaan

Sudah baik namun, komitmen organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan. Ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi adalah karyawan mampu berkonsentrasi pada perusahaan, karyawan yang menyenangkan pekerjaannya, selalu siap untuk menolong karyawan lain, menganggap rekannya sebagai keluarga. Mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena penurunan kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan meningkatkan persentase upah yang dibayarkan kepada karyawan, memberikan penyuluhan atau mengundang pelatih untuk membantu pekerja meningkatkan keterampilannya, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, maka angka kecelakaan kerja yang terjadi dapat ditekan, berikan apresiasi kepada karyawan yang melakukan tugasnya dengan baik dengan cara memberikan bonus agar karyawan dapat meningkatkan loyalitas kepada organisasi, serta tingkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan problem yang dihadapi selama bekerja dan karyawanpun harus terbuka sehingga kedua belah pihak bisa saling memahami permasalahan.

disinilah peran penting perusahaan untuk memberikan arahan guna mengembalikan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan peneliti memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi perkembangan komitmen organisasional karyawan dan keinginan mereka untuk tetap bersama perusahaan karena mereka puas dengan pekerjaannya. Dan yang harus peneliti selanjutnya perhatikan adalah agar pada saat melakukan penyebaran dan pengisian kuesioner untuk secara langsung mengawasi para sampel agar mendapatkan hasil penelitian yang maksimal.



DAFTAR PUSTAKA

- Alex Bordon Rumapea. (2021). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Plaza Medan Fair. In Psikologi*
- Almasradi, R. B., Panatik, S. A., & Noordin, N. F. (2020). the Relationship Between Job Satisfaction and Affective Commitment Among Administrative Staff In Saudi Arabia. *Psycho Idea*, 18(2), 104. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v18i2.6619>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan Reliabilitas Penelitian. In *Binus*. www.mitrawacanamedia.com
- Cahyadi, M. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(4), 5. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i4.4682>
- Dr. Ceki Triatna, M. P. (2016). *perilaku organisasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Febriansyah, I. B., & Puspita dewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada PT.X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 155.
- Hurriyati, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict. *Psikodimensia*, 16(2), 181. <https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1268>
- Husin, Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 183.
- IGusti Made Suwadana, N. L. P. Y. A. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1). <https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22220>
- Irma, A. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Outsourcing Di Pt Telkom Regional 1 Sumatera Skripsi Fakultas Psikologi. In *Psikologi*
- Nur Anissa Ramadhani & Riza Noviana Khoirunnisa. (2018). Hubungan Antara Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Wanita. *05*, 1–2.

- Pangeran A. Simatupang 2021. Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak pt sumber daya mandiri medan. Skripsi Universitas Medan Area, Medan.
- Pratiwi, A. M. A., Pertiwi, M., & Andriany, A. R. (2020). Hubungan Subjective Well Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Yang Melakukan Work From Home Di Masa Pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 11(2), 826.
- Putri, R. A., & Suhartini, C. (2021). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin) Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Smk Negeri 5 Kuningan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 18(02), 179–187. <https://doi.org/10.25134/equi.v18i2.4395>
- Sinambela, P. D. L. P. (2018). *manajemen sumber daya manusia* (S. dan R. Damayanti (ed.); ketiga), Jakarta. Pt Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung. Alfabeta Cv.
- Sumarsan. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 74.
- Wijaya, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(11), 6. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1843>.
- Zakiah, N., Nurriszka, R. H., Nurdiantami, Y., & Hardy, F. R. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 16(1), 55. <https://doi.org/10.24853/jkk.16.1>.



LAMPIRAN



Skala Kepuasan Kerja (X)

No	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	Total
1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	59
2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	63
3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	4	2	2	2	2	63
4	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	63
5	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	2	65
6	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	4	3	59
7	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	52
8	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	55
9	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	3	1	2	62
10	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	1	3	74
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	74
12	1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	1	1	2	2	67
13	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	82
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	62
15	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	81
16	4	3	2	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	1	3	1	4	4	4	4	2	4	82
17	4	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	1	2	3	2	1	78
18	2	3	2	3		3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	4	3	56
19	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	58
20	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	61
21	2	3	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	58
22	3	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	4	2	3	3	2	3	60

23	3	4	1	2	4	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	4	2	3	2	2	3	59	
24	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	1	3	3	62	
25	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	3	2	3	61	
26	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	68	
27	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	4	3	1	3	1	3	2	2	1	2	2	3	1	3	2	3	3	62	
28	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	63	
29	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	70	
30	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	3	3	58	
31	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	58	
32	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	61
33	2	3	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	58	
34	3	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	4	2	3	3	2	3	60	
35	3	4	1	2	4	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	4	2	3	2	2	3	59	
36	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	1	3	3	62	
37	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	3	2	3	61	
38	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	68	
39	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	4	3	1	3	1	3	2	2	1	2	2	3	1	3	2	3	3	62	
40	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	63	
41	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	70	
42	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	3	3	58	
43	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	1	1	3	1	3	2	2	3	60	
44	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	91	
45	2	3	2	1	3	2	2	4	2	2	1	2	2	3	4	2	1	2	1	2	1	4	1	2	2	1	3	57	
46	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	91	

47	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	4	2	1	2	1	1	2	4	4	1	3	2	3	58	
48	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	1	3	3	4	3	2	4	4	89	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	74	
50	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	79	
51	3	3	4	3	3	3	2	4	3	1	4	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	4	4	2	3	4	78	
52	4	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	2	1	3	3	2	3	1	74	
53	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	82
54	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	86	
55	4	4	3	4	4	4	2	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	96	
56	3	3	1	2	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	1	2	4	2	2	3	4	3	2	78	
57	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	2	85	
58	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	1	3	2	3	81	
59	4	3	3	3	1	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	83
60	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	1	87	
61	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	50
62	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	3	1	83	
63	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	1	2	2	3	1	3	79	
64	4	4	3	3	1	4	2	3	3	4	3	3	3	1	4	2	4	4	2	4	2	3	4	4	1	3	1	79	
65	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	4	79	
66	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	1	3	77	
67	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	85	
68	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	88	
69	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	89	
70	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	88	

Skala Komitmen Organisasi (Y)

No	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	31	32	33	34	35	36	37	38	Total	
1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	4	3	3	4	97	
2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	80	
3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	77	
4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	2	1	3	2	2	2	94	
5	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	99	
6	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	75	
7	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	74	
8	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	77	
9	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	3	1	2	2	1	84	
10	2	2	1	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	1	90	
11	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	95	
12	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	90
13	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	2	1	1	75	
14	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	87	
15	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	116	
16	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	1	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	124	
17	3	4	3	3	4	3	4	3	2	1	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	112	
18	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	80	
19	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	78	
20	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	82	
21	2	3	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	80	
22	3	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	85	

23	3	4	1	2	4	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	4	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	3	4	1	2	2	81				
24	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	82			
25	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	1	84			
26	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	92		
27	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	4	3	1	3	1	3	2	2	1	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	84				
28	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	1	86	
29	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	99
30	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	1	1	78			
31	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	78		
32	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	2	82			
33	2	3	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	80			
34	3	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	85			
35	3	4	1	2	4	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	4	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	4	1	2	2	81			
36	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	82			
37	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	1	84				
38	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	1	3	3	3	3	1	1	3	2	2	92				
39	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	4	3	1	3	1	3	2	2	1	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	84				
40	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	1	86	
41	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	99
42	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	1	78				
43	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	1	1	3	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	80		
44	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	130		
45	2	3	2	1	3	2	2	4	2	2	1	2	2	3	4	2	1	2	1	2	1	4	1	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	81			
46	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	128		

47	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	4	2	1	2	1	1	2	4	4	1	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	80	
48	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	1	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	126
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	103	
50	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	4	2	3	3	1	3	2	4	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	98
51	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	126
52	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	126	
53	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	109	
54	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	124	
55	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	1	1	1	120	
56	3	3	4	4	3	1	1	2	3	3	1	2	3	4	3	4	3	3	2	2	1	2	2	3	1	2	3	3	4	3	4	3	1	3	1	4	3	3	100	
57	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	124	
58	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	117		
59	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	1	3	3	4	4	122	
60	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	1	1	3	3	3	4	126	
61	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	67	
62	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	1	3	4	3	4	3	130	
63	2	3	2	1	3	3	3	4	2	2	1	1	2	3	3	2	1	3	1	1	2	3	2	2	1	3	3	3	1	2	3	2	3	1	2	2	1	1	80	
64	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	1	1	3	3	4	3	123	
65	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	1	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	112
66	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	111	
67	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	132
68	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	131
69	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	130	
70	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	132	



LAMPIRAN B
KUESIONER PENELITIAN

Nama :
Jenis kelamin :
Usia :

PETUNJUK Pengerjaan

1. Bacalah pernyataan-pernyataan pada skala ini dengan seksama.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri saudara padakolom yang tersedia.

Pilih SS : bila pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan diri saudara.

Pilih S : bila pernyataan tersebut **Sesuai** dengan diri saudara.

Pilih TS : bila pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan diri saudara.

Pilih STS : bila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan diri saudara.

Contoh:

1. Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadasya.

SS	S	TS	STS
----	---	----	----------------

3. Jawablah secara jujur dan serius, tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar asalkan sesuai dengan kondisi diri saudara.
4. Jika telah selesai menyawab pernyataan tersebut, mohon periksa kembali jawaban saudara, jangan sampai ada pernyataan yang belum dijawab.

SELAMAT Mengerjakan.

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja di perusahaan ini sesuai minat saya.				
2.	Atasan saya acuh tak acuh dengan bawahan.				
3.	Saya tidak nyaman bekerja di tempat terbuka.				
4.	Saya tidak sepenuhnya melakukan tugas yang diberikan kepada saya.				
5.	Bekerja di lapangan/ruang terbuka membuat saya nyaman.				
6.	Atasan saya bersikap arogan.				
7.	Saya tertarik bekerja di tempat yang terbuka/lapangan.				
8.	Saya selalu ingin cepat pulang ketika sedang bekerja.				
9.	Keadaan di lapangan sangat menyenangkan.				
10.	Saya tidak menyukai pekerjaan ini.				
11.	Saya mencintai pekerjaan saya.				
12.	Saya menyukai pekerjaan ini.				
13.	Keadaan di lapangan sangat membosankan.				
14.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak membebani saya.				
15.	Saya merasa sangat senang dapat bekerja di perusahaan ini karena suasananya yang aman dan nyaman.				
16.	Rekan kerja saya sangat membosankan.				
17.	Rekan kerja saya saling membantu.				
18.	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai.				
19.	Rekan saya tidak mau saling membantu.				
20.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak berdampak bagi kesehatan.				
21.	Bekerja di perusahaan ini tidak mendapatkan tunjangan apapun.				
22.	Perusahaan memberikan gaji yang tidak layak/sebanding.				

23.	Saya mendapatkan tunjangan ditempat saya bekerja.				
24.	Kesempatan naik jabatan sangat adil.				
25.	Rekan kerja saya sangat menyenangkan.				
26.	Tidak ada kesempatan untuk naik jabatan.				
27.	Atasan saya sangat peduli dengan bawahannya.				



No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bagian dari keluarga besar perusahaan ini.				
2.	Saya berusaha menyumbangkan ide dan partisipasi untuk kemajuan perusahaan.				
3.	Gaji yang saya terima membuat saya merasa puas dan ingin tetap bekerja di sini.				
4.	Saya merasa bertanggung jawab dan memiliki kewajiban untuk tetap terus bekerja di perusahaan ini.				
5.	Saya meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja di sini.				
6.	Saya kurang suka bekerja di perusahaan ini karena selalu diberi tekanan dalam bekerja.				
7.	Saya kurang nyaman bekerja sama dengan teman-teman di perusahaan.				
8.	Saya akan mencari pekerjaan baru meskipun tidak mendapatkan fasilitas dan gaji yang lebih baik.				
9.	Saya tidak merasa takut apapun yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya.				
10.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk memajukan perusahaan.				
11.	Saya merasa tidak perlu terlalu melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.				
12.	Saya tidak akan mengambil resiko dalam pekerjaan saya.				
13.	Saya merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.				
14.	Saya merasa peraturan di perusahaan ini sudah baik.				
15.	Saya bersedia melakukan tugas tambahan meskipun jam kerja saya telah selesai.				

16.	Saya tetap bekerja di tempat ini karena mendapatkan keuntungan yang belum tertentudidapatkan dari tempat kerja lain.				
17.	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan inikarena saya memiliki tanggung jawab dan kewajiban.				
18.	Alasan saya untuk tetap bekerja disini adalahkesetiaan saya terhadap perusahaan ini.				
19.	Jika ada tawaran pekerjaan ditempat lain, sayaakan mengambilnya dan berhenti bekerja di tempat ini.				
20.	Saya merasa setia pada perusahaan bukan halyang penting, sehingga saya tidak akan bertahan disini.				
21.	Saya merasa tidak memilki kewajiban untukmenetap di perusahaan ini.				
22.	Saya akan tetap meninggalkan perusahaan ini meskipun tidak menemukan pekerjaan ditempat lain.				
23.	Saya tidak merasa rugi untuk meninggalkanperusahaan, karena perusahaan lain memberikan gaji yang lebih besar.				
24.	Saya tidak berpartisipasi dalam kegiatan yang bertujuan untuk kemajuan perusahaan.				
25.	Saya tidak merasakan adanya ikatan kekeluargaan di perusahaan ini.				
26.	Saya tidak terlalu peduli dengan masalah yang dihadapi perusahaan.				
27.	Saya menyetujui kebijakan yang dihadapi perusahaan.				
28.	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan teman-teman di perusahaan.				
29.	Fasilitas dan gaji yang saya dapatkan membuat saya terus bertahan di perusahaan ini.				
30.	Saya merasa memiliki kewajiban untuk dalam memajukan perusahaan.				
31.	Saya selalu ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.				

32.	Saya bersedia menerima resiko atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.				
33.	Peraturan di perusahaan ini kurang cocok bagi saya.				
34.	Saya tidak bersedia melakukan tugas tambahanketika jam kerja saya telah selesai.				
35.	Jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik,saya akan menerimanya.				
36.	Saya akan meninggalkan perusahaan ini sebab tidak memiliki tanggung jawab dan kewajiban apapun.				
37.	Keputusan yang salah jika saya bekerjasepanjang karir di perusahaan ini.				
38.	Saya terpaksa masih bekerja disini karena tidak ada pilihan lain.				

TERIMA KASIH



Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Skala Kepuasan Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	67.2500	107.354	.681	.889
X2	67.1765	114.506	.327	.896
X3	67.1618	115.033	.344	.896
X4	66.6471	113.396	.419	.895
X5	67.2353	116.959	.114	.900
X6	67.2206	109.458	.651	.890
X7	67.1912	116.455	.163	.899
X8	66.8382	114.884	.271	.897
X9	67.3235	109.745	.592	.891
X10	67.3529	113.396	.306	.897
X11	67.0588	108.594	.674	.890
X12	67.0588	107.101	.677	.889
X13	67.5882	110.126	.559	.892
X14	67.3088	114.157	.361	.896
X15	67.3088	106.844	.714	.888
X16	67.8529	103.500	.765	.886
X17	67.5000	107.179	.787	.888
X18	67.8382	104.973	.679	.888
X19	67.5735	111.562	.513	.893
X20	67.6471	123.097	-.273	.908
X21	67.9118	101.694	.741	.886
X22	67.9265	106.577	.605	.890
X23	67.8235	109.550	.481	.893
X24	68.0147	103.895	.643	.889

X25	67.7941	110.733	.540	.892
X26	67.6618	114.078	.239	.899
X27	67.5000	118.940	-.026	.904

Skala Komitmen Organisasi (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	38

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	94.5286	367.325	.741	.957
Y2	94.4571	376.252	.489	.958
Y3	95.1286	361.940	.709	.957
Y4	94.9000	364.120	.722	.957
Y5	94.4571	368.165	.669	.957
Y6	94.7857	368.722	.672	.957
Y7	94.9000	357.338	.741	.957
Y8	94.3571	373.508	.438	.958
Y9	94.9429	374.229	.580	.958
Y10	94.7429	367.208	.645	.957
Y11	94.9000	366.497	.620	.957
Y12	94.8857	365.233	.645	.957
Y13	95.0286	369.825	.551	.958
Y14	94.2000	381.641	.334	.959
Y15	94.7429	375.353	.401	.959
Y16	94.7286	362.375	.807	.956
Y17	94.8143	362.472	.760	.957
Y18	94.8571	361.573	.728	.957
Y19	95.4857	356.398	.768	.956

Y20	95.0000	367.275	.539	.958
Y21	95.0000	368.986	.650	.957
Y22	94.3429	380.460	.233	.960
Y23	94.9143	366.949	.632	.957
Y24	94.4429	371.989	.556	.958
Y25	94.7857	370.287	.582	.958
Y26	94.6714	369.296	.636	.957
Y27	94.2857	379.540	.454	.958
Y28	94.7857	366.200	.724	.957
Y29	95.0857	359.732	.791	.956
Y30	94.7143	366.671	.701	.957
Y31	94.8000	370.278	.614	.957
Y32	94.6143	375.951	.470	.958
Y33	95.0714	376.473	.337	.959
Y34	94.9571	380.650	.188	.960
Y35	95.2714	364.664	.557	.958
Y36	94.9000	367.772	.683	.957
Y37	95.1000	360.990	.771	.956
Y38	95.1571	354.917	.781	.956

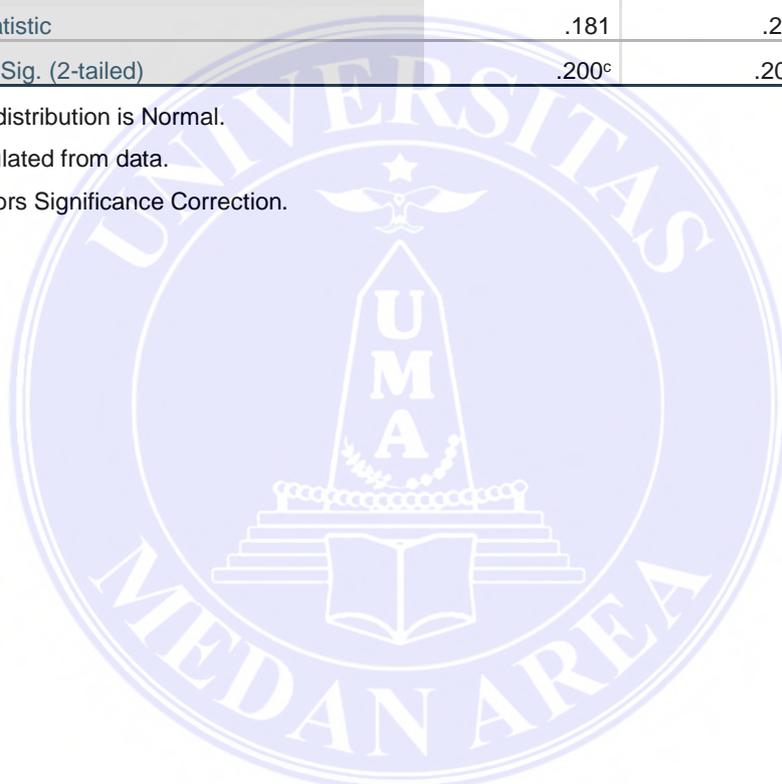


Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
N		70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	52.3286	91.9286
	Std. Deviation	10.40307	19.32358
Most Extreme Differences	Absolute	.181	.203
	Positive	.181	.203
	Negative	-.096	-.131
Test Statistic		.181	.203
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c	.200 ^c

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



Hasil Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Organisasi *	70	100.0%	0	0.0%	70	100.0%
Kepuasan Kerja						

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	22513.760	30	750.459	9.003	.000
		Linearity	18632.508	1	18632.508	223.529	.000
		Deviation from Linearity	3881.251	29	133.836	1.606	.483
	Within Groups		3250.883	39	83.356		
	Total		25764.643	69			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Komitmen Organisasi	.750	.563	.935	.874

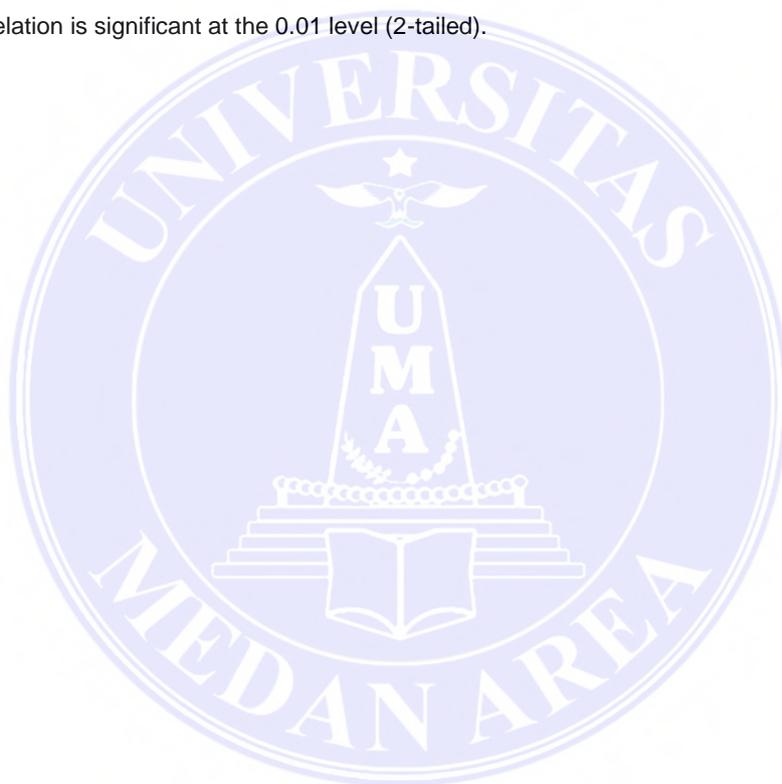


Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.750**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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





	UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📍 (061) 7368012 Medan 20223	
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📍 (061) 8226331 Medan 20122	
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id	
Nomor : 860/FPSI/01.10/IV/2023	10 April 2023
Lampiran : -	
Hal : Penelitian	
Yth. Bapak/Ibu Pimpinan Koperasi Unit Desa Pelita Silau Jawa di Tempat	
Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:	
Nama : Indriani Manik	
NPM : 198600113	
Program Studi : Ilmu Psikologi	
Fakultas : Psikologi	
untuk melaksanakan pengambilan data di Koperasi Unit Desa Pelita Silau Jawa, Desa Silau Jawa, Kecamatan Bandar Pasir Mandoge, Kabupaten Asahan guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Koperasi Unit Desa "P" Sj" .	
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 Instansi 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	
 Indriani Manik, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog	
Tembusan	
- Mahasiswa Ybs	
- Arsip	
  	

CS Dipindai dengan CamScanner

