

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN DI PT PLN SIDIKALANG
SKRIPSI**

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh:

**HERMANTO TAMPUBOLON
188600283**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN DI PT PLN SIDIKALANG
SKRIPSI**

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh:
HERMANTO TAMPUBOLON
188600283



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen
Organisasi Karyawan Di PT PLN Sidikalang
Nama : Hermanto Tampubolon
NPM : 188600283
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd.)

Pembimbing



(Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog)

Dekan

(Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog)

Ketua Prodi Psikologi

Tanggal lulus: 13 September 2024

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 13 September 2024



Hermanto Tampubolon

188600283

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Hermanto Tampubolon
NPM : 188600283
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
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 yang berjudul: Hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan di PT PLN Sidikalang Beserta Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 13 September 2024

Yang Menyatakan


Hermanto Tampubolon
188600283

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PLN SIDIKALANG

Hermanto Tampubolon
188600283

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah ada Hubungan antara Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PLN Sidikalang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor PLN Sidikalang yang berjumlah 30 orang dengan menggunakan total sampling di susun berdasarkan skala Likert. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor PLN Sidikalang yang berjumlah 30 orang. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi dan sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja maka tingkat Komitmen Organisasi. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,637$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,01$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,406$. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berdistribusi sebesar 40,60% terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan uraian di atas adalah dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tergolong sedang. Selanjutnya Komitmen Organisasi tergolong sedang.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PLN SIDIKALANG EMPLOYEES

BY:

HERMANTO TAMPUBOLON

NPM: 188600283

This study aimed to determine and test whether there is a correlation between job satisfaction and organizational commitment in PLN Sidikalang employees. The type of research used in this study was a quantitative approach. The sample in this study were all employees at the Sidikalang PLN Office totaling 30 respondents using total sampling arranged based on a Likert scale. The sample in this study were all employees at the Sidikalang PLN Office totaling 30 respondents. Based on the results of the calculation of product moment correlation analysis, it can be seen that there was a positive correlation between Job Satisfaction and Organizational Commitment, which means that the higher the job satisfaction, the higher the level of Organizational Commitment and vice versa if the lower the job satisfaction, the level of Organizational Commitment. This result was evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.637$, with a significant $p = 0.000 < 0.01$. The coefficient of determination (r^2) of the correlation between the independent variable and the dependent variable is $r^2 = 0.406$. This showed that Job Satisfaction distributes 40.60% to Organizational Commitment. Based on the description above, it can be concluded that Job Satisfaction is classified as moderate. Furthermore, Organizational Commitment is classified as moderate.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment



RIWAYAT HIDUP

Hermanto Tampubolon lahir di Sidamanik provinsi Sumatera utara pada tanggal 04 November 1998. Penulis lahir dari pasangan Ayah P Tampubolon dan Ibu U Aritonang dan merupakan anak terakhir dari keempat saudara-saudarinya. Pada tahun 2003 penulis masuk Sekolah Dasar Negeri (SDN) 095181 dan lulus pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan Sekolah tingkat pertama pada tahun yang sama di SMP Negeri 1 Sidamanik dan lulus tiga tahun kemudian pada tahun 2015. Selanjutnya masuk pada sekolah menengah akhir di SMA Negeri 1 Sidamanik pada tahun 2018. Pada tahun 2018 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta Jurusan Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat petunjuk dan pertolongan Tuhan yang Maha Kuasa, usaha dan disertai doa dari kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di Perguruan Tinggi Universitas Medan Area. Puji Tuhan penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI PT PLN SIDIKALANG”.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal ini. Adapun maksud dan tujuan dari penyusunan proposal penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Di PT PLN Sidikalang.” Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan proposal ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak.

Terima kasih penulis sampaikan kepada dosen pembimbing Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd yang telah banyak memberikan saran serta masukan yang membangun selama proses bimbingan berlangsung. Ungkapan terima kasih untuk kedua orangtua terutama ayah dan ibu beserta seluruh keluarga atas segala doa dan motivasinya.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan. Sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya menjadi lebih baik dan bermanfaat. Pada kesempatan kali ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan oleh pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Hipotesis Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.5.1 Manfaat Teoritis	11
1.5.2 Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Karyawan	12
2.1.1 Pengertian Karyawan.....	12
2.1.2 Fungsi dan Peran Karyawan	12
2.2 Komitmen Organisasi	13
2.2.1 Pengertian Komitmen	13
2.2.2 Pengertian Komitmen Organisasi	14
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	17
2.2.4 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi	22
2.2.5 Ciri-ciri Komitmen Organisasi	24
2.2.6 Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasi	26
2.2.7 Dampak Komitmen Organisasional.....	28
2.3 Kepuasan Kerja.....	28
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	28
2.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	30
2.3.3 Aspek-Kepuasan Kerja	37
2.3.4 Ciri-ciri Kepuasan Kerja.....	40
2.3.5 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	42
2.4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	51
2.5 Kerangka Konseptual	54

BAB III METODE PENELITIAN	55
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	55
3.2 Bahan dan Alat	55
3.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	55
3.4 Metode Pengumpulan Data	57
3.4.1 Skala Komitemen Organisasi	57
3.4.2 Skala Kepuasan Kerja	58
3.5 Validitas dan Reliabilitas.....	59
3.5.1 Uji Validitas	59
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	59
3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	59
3.6.1 Populasi	60
3.6.2 Sampel Penelitian	60
3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel	61
3.7 Metode Analisis Data	62
3.8 Prosedur Kerja	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Orientasi Kancah Penelitian	63
4.2 Hasil	64
4.2.1 Hasil Validitas Alat Ukur	64
4.2.2 Hasil Reliabilitas Alat Ukur.....	68
4.2.3 Uji Asumsi	71
4.2.4 Hasil Pehitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	73
4.3 Pembahasan.....	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1 Simpulan	81
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN-LAMPIRAN	89

DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.5 Kerangka Konseptual	58
Tabel 4.1 Kurva Perbandingan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	65

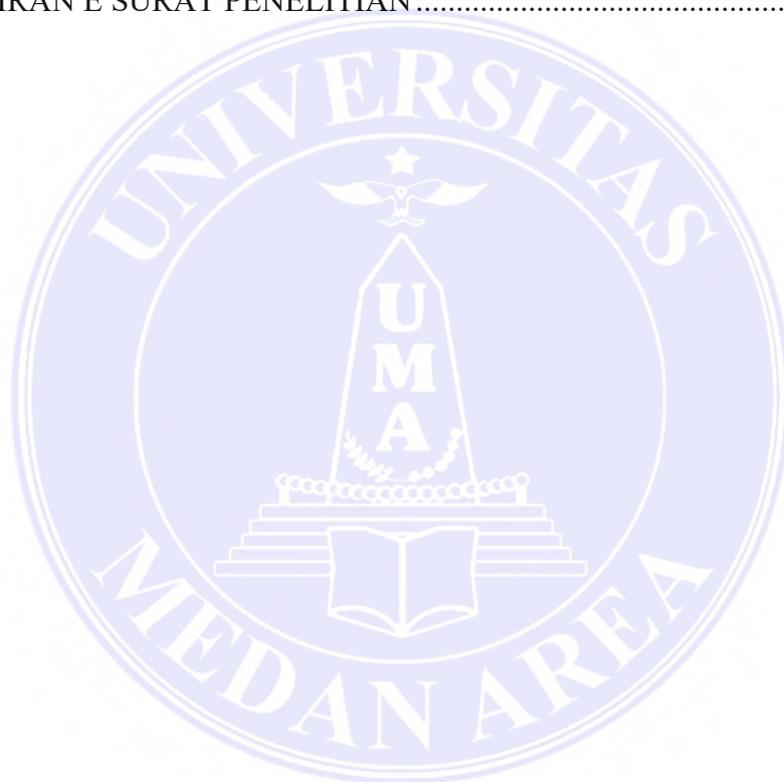


DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Sampel Penelitian di PT. PLN Sidikalang.....	61
Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Angket Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Validitas.....	65
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Angket Skala Skala Komitmen Organisasi Sebelum Validitas.....	66
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Angket Skala Kepuasan Kerja Sesudah Uji Validitas	68
Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Angket Skala Skala Komitmen Organisasi Sebelum Validitas	70
Tabel 4.5 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	71
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	72
Tabel 4.7 Rangkuman Analisa Korelasi <i>rProduct Moment</i>	73
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	75

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A ALAT UKUR PENELITIAN.....	89
LAMPIRAN B SEBARAN DATA PENELITIAN	96
LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	100
LAMPIRAN D UJI NORMALITAS	109
LAMPIRAN E UJI NORMALITAS DAN LINIERITAS.....	109
LAMPIRAN D UJI HIPOTESIS	114
LAMPIRAN E SURAT PENELITIAN.....	11



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

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

Menurut Greenberg dan Baron (2003) komitmen organisasi adalah suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut. Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap

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

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

Minimnya komitmen dapat mempengaruhi kurangnya minat untuk bertahan perusahaan, hal ini dilihat dari karyawan yang sering menjadikan perusahaan tempat bekerja sebagai batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Minimnya komitmen juga dapat membuat perusahaan mengalami

kerugian dimana setiap perekrutan membutuhkan banyak pengeluaran yang tak sebanding dengan produktivitas karyawan selama bekerja,

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

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

Pada karyawan PT. PLN Sidikalang divisi layanan memiliki komitmen afektif karena karyawan merasa masih bergabung dengan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota di perusahaan sehingga karyawan dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi juga ditentukan oleh adanya komitmen afektif

atau keterikatan secara emosional terhadap organisasi. Sedangkan komitmen kontinuitas yang dimiliki karyawan adalah tentang persepsi karyawan ketika mereka meninggalkan perusahaan maka karyawan akan merasa rugi sedangkan karyawan masih membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan keuntungan yang ada di perusahaan. Komitmen normatif yang dimiliki karyawan adalah tentang perasaan dan karyawan merasa kewajiban untuk membalas semua yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan adalah bekerja dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan sehingga mencapai tujuan perusahaan.

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

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

seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut”.

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

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

Sutrisno (2009) menyatakan bahwa: Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya dapat

menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terdiverifikasi serta terintegrasi secara vertikal di Indonesia. PT PLN ini melayani kebutuhan listrik masyarakat seperti pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan atau tambah daya, cek tagihan listrik PLN, pembayaran listrik hingga komplain. Selain dari berkunjung ke PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, saat ini masyarakat sudah bisa melakukan cek rekening saldo listrik secara online, bayar listrik online dengan token listrik PLN, pembayaran online dapat dilakukan melalui ATM atau aplikasi mobile.

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

perusahaan kepada karyawan agar karyawan meningkatkan komitmen kepada organisasi serta meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Selain itu perusahaan juga harus menjaga keselamatan karyawan begitu juga karyawan akan memberikan hasil yang baik untuk pencapaian perusahaan, maka dari itu perusahaan harus meningkatkan keamanan serta keselamatan karyawan. Karyawan mengaku keamanan yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup aman untuk bekerja namun sayangnya masih ada saja karyawan yang masih tidak memahami sepenuhnya tentang pemasangan perangkat-perangkat listrik, karyawan mengakui bahwa pekerjaan mereka sangat berat apalagi karyawan shift malam, mereka selalu melawan rasa ngantuk mereka dan harus bekerja secara maksimal di setiap harinya lalu karyawan juga mengakui bahwa pekerjaan di lapangan sangat berat apalagi menangani kasus terkait hubungan arus pendek karena taruhan nyawa serta adanya keluhan masyarakat terkait pemadaman listrik yang tidak merata. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan fisik dan mental karyawan dan memberikan arahan kepada karyawan agar diadakan pelatihan praktik kerja dan sosialisasi kepada masyarakat agar keselamatan para karyawan terjamin.

Seluruh karyawan baik atasan maupun bawahan dan karyawan yang ada di lapangan wajib memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi. Akan tetapi di dalam PT. PLN Sidikalang pada karyawan di lapangan masih saja ada yang kurang memahami tentang organisasinya dan tidak mencari tau berita terkini tentang perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memberikan informasi secara

rutin kepada seluruh karyawan mengenai kegiatan perusahaan dan berbagi pengalaman kepada karyawan lainnya.

Ketika seseorang bekerja di satu organisasi baik atasan atau bawahan maka seseorang itu harus ikut berpartisipasi dalam mengambil keputusan tentang perusahaan, hal ini menjadikan karyawan yang berkomitmen kepada organisasinya apabila mereka ikut mengambil keputusan tentang perusahaan. Akan tetapi dalam perusahaan di tempat peneliti masih ada saja karyawan yang tidak ikut serta untuk pengambilan keputusan tentang perusahaan apalagi karyawan yang bekerja di lapangan dan karyawan yang mendapatkan shift malam. Maka dari itu pimpinan perusahaan harus mewajibkan seluruh karyawan dalam pengambilan keputusan untuk masa depan perusahaan. Dengan begitu karyawan merasa dihargai dan merasa perusahaan mempercayai karyawannya.

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

Observasi peneliti di PT. PLN Sidikalang menunjukkan bahwa beberapa karyawan divisi layanan tidak memiliki ciri-ciri dari karyawan yang memiliki komitmen organisasi. Setelah peneliti melakukan observasi ternyata karyawan terkadang ada yang meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya mereka

beristirahat ataupun waktu jam pulang kantor, padahal ini adalah salah satu peraturan yang ada di perusahaan yang harus dijalankan. Kurangnya perhatian dan kepedulian karyawan apalagi pada saat atasan menyuruh karyawannya untuk menggantikan karyawan yang tidak dapat hadir, sehingga yang harusnya karyawan bisa melakukan pekerjaan itu malah kurang maksimal hasil dari yang ia kerjakan. Karyawan yang kurang mencari informasi mengenai perusahaan akan sulit memahami apa yang terjadi di perusahaan bahkan karyawan tersebut jadi enggan untuk serta mengupayakan kesuksesan perusahaan. Peneliti juga mengobservasi pada saat karyawan sedang bekerja kemudian diberikan kritik oleh pimpinannya, karyawan tersebut tidak menerima kritikan tersebut sehingga karyawan memilih untuk balik ketempat duduknya dan menghiraukan kritikan dari pemimpinnya yang mengakibatkan kurangnya semangat dalam bekerja dan pekerjaan yang ia kerjanya kurang maksimal. Padahal ciri-ciri karyawan yang berkomitmen salah satunya berpikir positif terhadap kritikan sesama rekan kerja. Berkurangnya komitmen organisasi pada diri karyawan membuat perusahaan mendapatkan dampak negatif akan hal tersebut. Perusahaan harus mendorong agar karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan, sebab komitmen yang dimiliki karyawan akan menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang maka peneliti merasa tertarik membahas tentang masalah kurangnya komitmen dalam diri yang berjudul: “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT PLN Sidikalang”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, adapun rumusan masalah penelitian ini yaitu adakah hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. PLN Sidikalang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. PLN Sidikalang

1.4 Hipotesis Penelitian

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

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pimpinan perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan dan memberdayakan sumber daya

manusia yang ada dalam perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, dalam hal ini meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

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



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Karyawan

2.1.1 Pengertian Karyawan

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

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

2.1.2 Fungsi dan Peran Karyawan

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

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi
- c. Kelangsungan perusahaan.
- d. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- e. Menciptakan ketenangan kerja di Perusahaan

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

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

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen

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

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

- a. Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi
- b. Perasaan loyal pada organisasi
- c. Perasaan loyal individu pada organisasi

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

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

2.2.2 Pengertian Komitmen Organisasi

Mekta (2016) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Pamungkas (2014) menyebutkan komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang terhadap organisasi.

untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Susanti dan Palupiningdyah (2016) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Selain itu, Haris (2017) menyatakan komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi. Jurnal Ekobis Dewantara Vol. Komitmen organisasional merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2008).

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

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi; perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya.

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

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

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

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang komitmen organisasional, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatanseseorang terhadap

organisasi. untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi. Komitmen pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

2.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Muchlas (2018) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah personala, situasional dan posisi, personal mempunyai ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Lebih lanjut Muchlas (2018) menjelaskan karakteristik dari personal yang ada yaitu; usia, masas kerja, jenis kelamin, status perkawinan dan keterlibatan kerja. Situasional yang mempunyai ciri-ciri dengan adanya: nilai (value) tempat kerja, keadilan sosial, karakteristik pekerjaan dan dukiungan organisasi, sedangkan posisi dipengaruhi oleh masa kerja dan tingkat perkerjaan.

Menurut Porter dan Steers dalam Priansa (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individual, meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh pegawai.

2. Karakteristik pekerjaan, meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, imteraksi sosial dan suasana kondusif.
3. Karakteristik struktural/karakteristik organisasi, meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawai serta sifat dan karakteristik pimpinan.
4. Pengalaman kerja, meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi kerja, sejauh mana harapan pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dan rekan kerja terhadap organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang di dalam organisasi.

Menurut McShane dan Glinow (dalam Priansa, 2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain :

1. Kepuasan kerja

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

2. Keamanan kerja

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan

dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai. Ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik rendah. Ancama PHK adalah salahsatu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, bahkan diantara merekayang perkerjaan tidak beresiko.

3. Pemahaman organisasi

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

4. Keterlibatan karyawan

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

5. Kepercayaan karyawan

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

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

1. Personal.

- a. Ciri Kepribadian Tertentu. Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
- b. Usia dan Masa Kerja. Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- c. Tingkat Pendidikan. Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- d. Jenis Kelamin. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi:
- e. Status Perkawinan. Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- f. Keterlibatan Kerja. Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional.

a. Nilai (*Value*) Tempat Kerja.

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, Inovasi, Kooperasi, partisipasi dan trust akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan

membangun hubungan erat. Jika para pegawai percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para pegawai akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

b. Keadilan Organisasi.

Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta pemeliharaan hubungan antar pribadi; keadilan dalam persepsi kewajaran atas.

c. Karakteristik Pekerjaan.

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

d. Dukungan Organisasi.

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

3. Posisional.

a. Masa Kerja.

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

b. Tingkat Pekerjaan.

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

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

2.2.4 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

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

1. Komitmen afektif

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

2. Komitmen berkelanjutan

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

3. Komitmen normatif

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

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

1. Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

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

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

2.2.5 Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

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

- a. Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompoknya.
- b. Bernuansa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat.
- c. Bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, misalnya menjadi “patriot”.

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

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

- a) Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
- b) Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran orang baru.
- c) Ciri-ciri komitmen organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan

kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas.

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

2.2.6. Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasi

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

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

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

1. Penyesuaian.

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

2. Meneladani.

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

3. Mendukung secara aktif.

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

4. Melakukan Pengorbanan Pribadi.

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

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

2.7. Dampak Komitmen Organisasional

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

1. Ditinjau dari Sudut Organisasi.

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.

2. Ditinjau dari Sudut Pegawai.

Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut. Berdasarkan uraian diatas dampak komitmen organisasi terbagi menjadi dua yaitu ditinjau dari sudut organisasi dan ditinjau dari sudut pegawai.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap positif terhadap hasil pekerjaan seseorang dan merupakan hal yang bersifat individual. Individual yang

memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki nilai positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan individu yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah atau tidak puas akan memiliki nilai negatif terhadap pekerjaan. Kristine (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan individu terhadap pekerjaannya yang mana dalam pekerjaan tersebut individu dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti kebijaksanaan dan aturan organisasi serta memenuhi standar kinerja. Selain itu Mekta (2016) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

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

Siagian (2006) mengemukakan bahwa kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk kepuasan kerja dari kombinasi ini merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa layak dan adil serta tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak karena setiap

pegawai berbeda standar kepuasannya, namun apabila pegawai memiliki disiplin dan moral kerja yang baik dalam unit kerja, serta tingkat turn-over pegawai rendah, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai adalah baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan individu terhadap pekerjaannya yang mana dalam pekerjaan tersebut individu dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti kebijaksanaan dan aturan organisasi. kepuasan kerja ditunjukkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang merasa senang atau tidak terhadap pekerjaan, lingkungan rekan kerja, situasi kerja.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

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

a. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu

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

1. Kepribadian

Kepribadian merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat. Kepribadian dalam hal ini adalah cara individu berpikir, bertindak laku, dan memiliki perasaan. Kepribadian merupakan determinan pertama yang mengungkapkan perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan individu. Kepribadian individu memengaruhi positif atau negatifnya pikiran terhadap pekerjaannya. Berdasarkan beberapa penelitian, ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian dan tingkat kepuasan kerja individu.

2. Nilai-nilai yang dimiliki individu

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

3. Pengaruh sosial dan kebudayaan

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

Kebudayaan di lingkungan individu tinggal juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu. Individu

yang tinggal di lingkungan yang menekankan pada kekayaan akan merasa puas dengan pekerjaan yang memberikan upah/gaji yang tinggi. Sebaliknya, individu yang tinggal di lingkungan yang menekankan pentingnya membantu orang lain akan merasa tidak puas pada pekerjaan yang menekankan pada kompetisi dan prestasi.

4. Minat dan penggunaan keterampilan

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

5. Usia dan pengalaman kerja

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

tersebut karena individu merasa memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya dan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

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

6. Jenis kelamin

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

7. Tingkat inteligensi

Inteligensi bukan merupakan faktor utama dan penentu kepuasan kerja, melainkan berhubungan erat dan menjadi faktor yang penting dalam unjuk kerja.

Dalam pekerjaan, terdapat asosiasi antara tingkat inteligensi (IQ) dengan efisiensi unjuk kerja dan kepuasan kerja. Individu dengan IQ yang tinggi, di atas 120 skala Weschler, akan mudah mengalami kebosanan atau frustrasi dan ketidakpuasan kerja.

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

8. Status dan senioritas

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

b. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Organisasi

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

1. Situasi dan kondisi pekerjaan

Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjanya, serta imbalan atau gaji yang didapat. Setiap aspek dari pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pekerja yang bekerja di lingkungan kerja yang tidak teratur, gelap, bising, memiliki temperatur yang ekstrem, kualitas air yang rendah, akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

2. Sistem imbalan

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

3. Penyelia dan komunikasi

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

dengan pekerjaannya jika memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan penyalinya.

4. Pekerjaan

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

5. Keamanan

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

6. Kebijakan perusahaan

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

7. Aspek sosial dari pekerjaan

Aspek sosial dari pekerjaan terbukti memberikan kontribusi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Aspek ini adalah kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial. Karyawan yang bekerja dalam kelompok kerja yang kohesif dan merasakan bahwa pekerjaannya memberikan kontribusi terhadap organisasi cenderung akan merasa puas. Sebaliknya, karyawan merasa tidak cocok dengan kelompok kerjanya dan tidak dapat saling bekerja sama akan merasa tidak puas. Rekan kerja juga memberikan kontribusi terhadap kepuasan bekerja. Rekan kerja yang memberikan perasaan puas adalah rekan kerja yang ramah dan bersahabat, kompeten, memberikan dukungan, serta bersedia untuk membantu dan bekerja sama.

8. Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi

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

2.3.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

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

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, serta menawarkan, kebebasan, dan umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini menjadikan pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, dan sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaangagal. Pada kondisi tantangan sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.

b. Gajaran yang pantas

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

c. Kondisi kerja yang mendukung

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

d. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekadar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Berbagai studi menunjukkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan apabila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan minat pribadi kepada mereka.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

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

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

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

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

2.3.4 Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Locke (dalam Umam, 2018) mengemukakan adanya ciri-ciri intrinsik dari suatu pekerjaan yang kemudian menentukan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan survei diagnostik pekerjaan, diperoleh hasil tentang lima ciri yang

memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan untuk berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri tersebut adalah:

a. Keragaman keterampilan.

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

b. Jati Diri Tugas.

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

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

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

d. Otonomi.

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

e. Pemberian Pembalikan.

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

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

2.3.5 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

1. Produktivitas atau Kinerja (Unjuk Kerja)

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

2. Ketidakhadiran dan *Turn Over*

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

Menurut Robbins (dalam Mila Badriyah, 2015) ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan

pekerjaan, karyawan mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan, dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan. Selanjutnya, Robin menjelaskan empat cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan, yaitu:

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

3. Kesehatan

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat kepuasan kerja dan kesehatan saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari

yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

4. Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja

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

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

5. Cara Menghindari Ketidakpuasan Kerja

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

a. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan

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

b. Pemberian gaji yang adil

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

c. *Right person in the pight place*

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

d. Menghindari kebosanan dalam pengulangan pekerjaan

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

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

Berikut ini diuraikan mengenai dampak kepuasan kerja pegawai:

a. Kinerja.

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

Jacobs dan Solomon (dalam Priansa, 2018) menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan dimana kinerja yang bagus dihargai dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisiseperti itu, pegawai yang memiliki kinerja baik mendapatkan penghargaan, dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja. Konsisten dengan prediksi mereka, Jacobs dan Solomon menemukan bahwa kinerja dan kepuasan kerja berhubungan sangat kuat ketika organisasi memberikan penghargaan terhadap unjuk kerja yang bagus.

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

akan lebih produktif. Sebaliknya, jika pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, maka produktivitasnya juga rendah.

b. *Organizational Citizenship Behavior*.

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

c. Perilaku Menghindar (*Withdrawal Behavior*).

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

d. Ketidakhadiran/Kemangkiran (*Absenteeism*).

Ketidakhadiran adalah fenomena yang dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi organisasi dengan meningkatkan biaya pegawai. Pada banyak pekerjaan, pengganti diperlukan untuk setiap pegawai yang sedang tidak masuk. Pegawai

tetap dibayar, hal ini menyebabkan meningkatnya biaya untuk pegawai pengganti. Jika tingkat ketidakhadiran pegawai tinggi, biaya juga bisa tinggi. Teori tentang ketidakhadiran mengatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam pengambilan keputusan pegawai untuk tidak masuk kerja. Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya.

e. Pindah Kerja (*Turnover*).

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

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

f. *Burnout*.

Burnout adalah emosional distress atau keadaan psikologis yang dialami dalam bekerja. Burnout lebih merupakan reaksi emosi terhadap pekerjaan. Teori Burnout mengatakan bahwa pegawai yang dalam keadaan *burnout* mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Biasanya terjadi dalam pekerjaan yang langsung berhubungan dengan orang lain, seperti pekerja kesehatan dan pekerja sosial.

Maslach dan Jackson (dalam Donni, 2018) menyatakan bahwa burnout terdiri dari tiga komponen.

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

g. Kesehatan Mental dan Fisik.

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Suatu kajian longitudinal menyimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur (*longevity*) atau rentang kehidupan. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan

kepuasan kerja adalah pada setiap level jabatan, persepsi dari pegawai bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor-skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan level jabatan.

h. Perilaku Kontraproduktif.

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

i. Kepuasan Hidup.

Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kita cenderung untuk mempelajari kerja terutama di tempat kerja, tetapi pegawai juga terpengaruh oleh kejadian dan situasi di luar tempat kerjanya. Demikian juga sebaliknya, perilaku dan perasaan tentang sesuatu di luar pekerjaan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan.

Hal itu dapat dinilai berdasarkan dimensi tertentu seperti kepuasan dengan area khusus dalam kehidupan, misalnya keluarga atau rekreasi. Dapat juga dinilai secara global sebagai keseluruhan kepuasan terhadap kehidupan.

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

2.4 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi

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

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

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

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

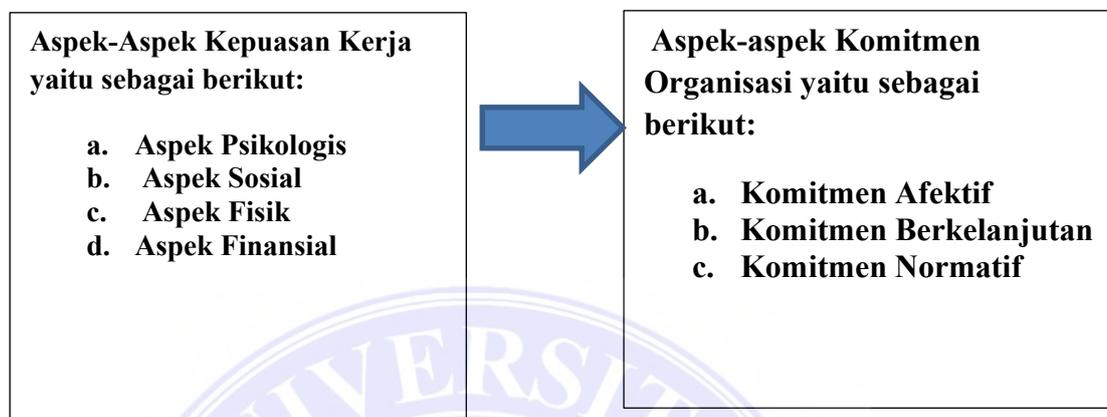
Faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja (Wibowo, 2016). Jika kepuasan kerja terpenuhi, nantinya secara otomatis akan muncul kepercayaan terhadap perusahaan. Hal ini tentunya akan memberikan dampak terhadap meningkatnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan (Widodo, 2016). Kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan komitmen organisasi, hal ini dapat dilihat jika kepuasan kerja bisa meningkatkan komitmen, namun terkadang kepuasan kerja juga bisa menurunkan terhadap komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan (Tania & Sutanto, 2013). (Spector, 2012) Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang mengacu terhadap respon afektif yang diungkapkan dengan seberapa besar mereka menyukai pekerjaan dalam hal seberapa banyak juga pekerjaan memenuhi kebutuhan mereka. Karyawan akan memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya yang dianggap dari hasil sebuah evaluasi

karakteristiknya yang diimbangi dengan faktor gaji, pekerjaan itu sendiri, pimpinan, rekan kerja, dan kesempatan promosi (Robbins, 2015). Spector mrrmbagi aspek kepuasan kerja menjadi beberapa bagian dimana terdiri dari (1) gaji (2) promosi (3) supervisi (4) tunjangan (5) tambahan (6) penghargaan (7) prosedur dan peraturan kerja (8) rekan kerja (9) pekerjaan itu sendiri (10) komunikasi.

Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi juga komitmen organisasi terhadap perusahaan. Penelitian juga pernah dilakukan oleh (Muhadi,2007) yang berjudul “*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan*” dimana variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja yang memiliki pengaruh yang tinggi dengan komitmen organisasi.

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

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PLN ULP Sidikalang yang dilakukan pada 13 Desember 2023 sampai 13 Januari 2024. Adapun alamat perusahaan ini terletak di Jln. Sudirma No.29 Sidikalang, Kb. Pakpak Barat, Sumatera Utara.

3.2 Bahan dan Alat

Alat yang digunakan pada penelitian ini berbentuk kuisisioner yang memuat skala dengan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

- a. Variabel bebas/independen (X) : Kepuasan Kerja
- b. Variabel terikat/dependent (Y) : Komitmen Organisasi

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

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

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang terhadap organisasi. untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi. Komitmen pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Pengukuran komitmen organisasi menggunakan skala komitmen Organisasi yang disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yaitu sebagai berikut: Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan individu terhadap pekerjaannya yang mana dalam pekerjaan tersebut individu dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti kebijaksanaan dan aturan organisasi. kepuasan kerja ditunjukkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang merasa senang atau tidak terhadap pekerjaan, lingkungan rekan kerja, situasi kerja. Kepuasan kerja dilakukan dengan skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: aspek psikologis, aspek sosial, aspek fisik, aspek finansial.

3.4 Metode Pengumpulan Data

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

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

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

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

3.4.1. Skala Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Miller dan Lee (2001) dalam Adewale (2014). Skala tersebut mengungkap aspek-aspek komitmen organisasi yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Respons subyek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S

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

3.4.2. Skala Kepuasan Kerja

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

3.5 Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

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

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

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

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

3.5.2 Uji Reliabilitas

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

3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.6.1. Populasi

Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu. Sehingga populasi penelitian ini yaitu semua karyawan PT. PLN Sidikalang baik karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun dan lebih dari satu tahun. Menurut Sugiyono (2014), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Adapun populasi penelitian di PT. PLN Sidikalang adalah karyawan divisi layanan yang berjumlah 30 orang.

3.6.2 Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Sedangkan menurut Arikunto (2013), sample adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti.

Karena sampel merupakan bagian dari populasi, maka harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Untuk dapat memperoleh sampel yang memiliki penggambaran secara maksimal keadaan populasinya, maka penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Sampel di PT. PLN Sidikalang berjumlah 30 orang tenaga kerja yang masuk melalui Perusahaan vendor yang mengelola atau bermitra dengan PLN dengan rentang usia di bawah 35 tahun. Karakteristik usia dicantumkan dalam penelitian ini karena usia adalah salah satu bentuk dari *human capital*, dimana usia menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh baik terhadap kinerja dan juga komitmen seseorang dalam organisasi. Sampel penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3.1

Tabel 3.1 Sampel Penelitian PT. PLN Sidikalang

No.	Usia	Jumlah Tenaga Kerja (orang)
1	25	1
2	26	3
3	27	2
4	28	4
5	29	5
6	30	8
7	31	4
8	32	3
	Total	30

3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi (total sampling). Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Kasmadi, 2013) menjelaskan, apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi, atau dalam bahasa lain dinyatakan sebagai sampel total yakni sebanyak 30 orang.

3.7 Metode Analisis Data

Sebagaimana uraian sebelumnya, pada desain Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran untuk mengetahui hubungan antara variabel. Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh gambaran dari variabel kepuasan kerja dengan variabel komitmen organisasi. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dan seberapa kuat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

3.8 Prosedur Kerja

a. Persiapan Administrasi

Sebelum pelaksanaan penelitian dimulai, persiapan administratif terlebih dahulu dilakukan, termasuk proses perizinan yang melibatkan permintaan izin dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, dengan nomor surat 2923/FPSI/01.10/XII/2023. Proses ini dimulai dengan langkah informal yang melibatkan kontak dengan pihak PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang untuk meminta izin melakukan penelitian. Setelah mendapatkan persetujuan dari pihak terkait, peneliti kemudian mengurus surat riset dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Medan.

b. Persiapan Alat Ukur

Pada tahap ini, Persiapan yang dimaksud adalah menyiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian, yang dimulai dengan penyusunan skala pengukuran. Pada penelitian ini digunakan skala kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X) dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat (Y).

1. Skala Kepuasan Kerja (X)

Uji Kepuasan kerja dipengaruhi berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: aspek psikologis, aspek sosial, aspek fisik, aspek finansial (Jewell dan Siegall (dalam Lintang Sari, 2015)). Distribusi penyebaran angket skala kepuasan kerja sebelum dilakukan pengujian disajikan pada Tabel 3.2

Tabel 3.2 Distribusi Penyebaran Angket Skala Kepuasan Kerja

Aspek Kepuasan Kerja (X)	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unvafourable</i>	Total
Aspek Psikologis	Pencapaian dan pengakuan kontribusi	1, 2, 3	11, 12, 13	11
	Fleksibilitas	5, 6, 9	14, 16	
Aspek Sosial	Hubungan yang baik	35, 37	38, 40, 41	11
	Keterlibatan	4, 33, 36	42, 43, 44	
Aspek Fisik	Fasilitas memadai	24, 30, 31	8, 19, 34	11
	Beban kerja dan waktu istirahat	7, 21, 22	17, 39	
Aspek Finansial	Besaran gaji dan tunjangan	25, 26, 27	10, 15, 18	11
	Keadilan dan Sistem Organisasi	29, 30	15, 20, 32	
Total		22	22	44

Aspek psikologis dianalisis berdasarkan indikator pencapaian kontribusi dan fleksibilitas perusahaan, sementara aspek sosial dievaluasi dari kualitas hubungan interpersonal dan partisipasi dalam kegiatan sosial. Aspek fisik ditinjau dari ketersediaan fasilitas kerja dan seimbangnya beban kerja dengan waktu istirahat. Aspek finansial dievaluasi dari segi besaran gaji dan keadilan sistem penggajian di organisasi.

2. Skala Komitmen Organisasi (Y)

Skala ini bertujuan untuk mengukur komitmen organisasi pada subjek penelitian. Skala komitmen organisasi ini dikategorisasi dan dipengaruhi

berdasarkan aspek komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Miller dan Lee dalam (Adewale, 2014)). Distribusi penyebaran angket skala komitmen organisasi sebelum dilakukan pengujian disajikan pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Distribusi Penyebaran Angket Skala Komitmen Organisasi

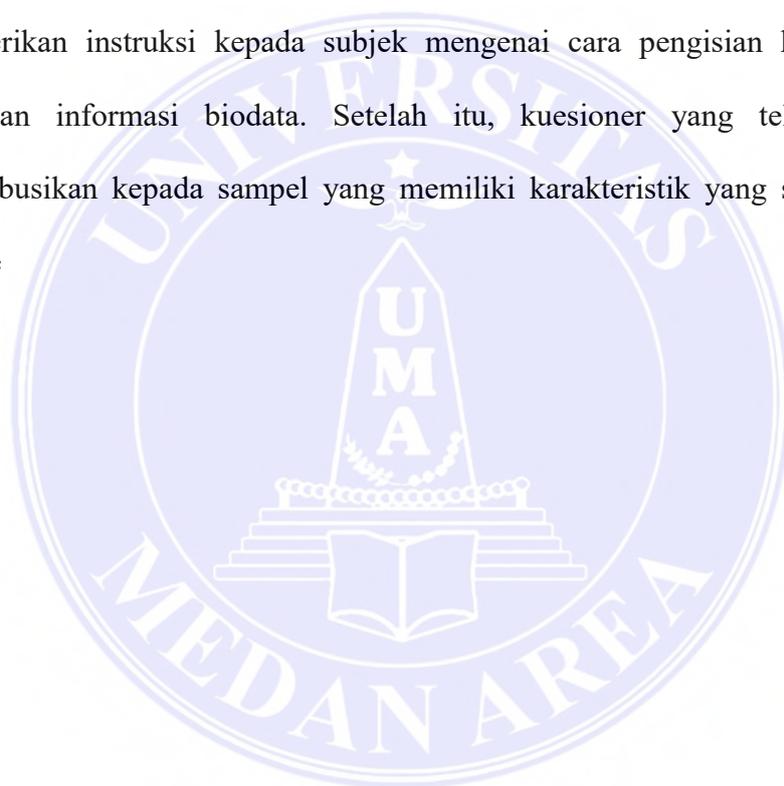
Aspek Komitmen Organisasi (Y)	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
Aspek Komitmen Afektif	Identifikasi kuat nilai Perusahaan	7, 9, 11	8, 14, 16	15
	Rasa keterlibatan emosional tinggi	1, 3, 5, 7, 13	2, 4, 6, 10	
Aspek Komitmen Berkelanjutan	Niat tetap tinggal dan berkembang	15, 20, 22, 28	17, 19, 21, 23	15
	Kesediaan berinvestasi waktu dan usaha untuk organisasi	18, 24, 26, 30	25, 27, 29	
Aspek Komitmen Normatif	Kewajiban moral dan etika terhadap organisasi	35, 37, 39	32, 34, 36, 40	11
	Tanggung jawab terhadap organisasi	31, 33, 41, 43	38, 42, 44	
Total		23	21	44

Skala pada masing-masing variabel X dan Y tersebut tersusun menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu "Sangat Setuju", "Setuju", "Tidak Setuju", dan "Sangat Tidak Setuju". Pernyataan disusun dalam bentuk yang menguntungkan (*favourable*) dan yang tidak menguntungkan (*unfavourable*). Dalam penelitian, untuk jawaban yang menguntungkan, yaitu "Sangat Setuju" (SS) diberi nilai 4, "Setuju" (S) diberi nilai 3, "Tidak Setuju" (TS) diberi nilai 2, dan "Sangat Tidak Setuju" (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan yang tidak menguntungkan, penilaian dilakukan sebaliknya, dimulai

dari "Sangat Setuju" (SS) hingga "Sangat Tidak Setuju" (STS) dengan nilai masing-masing 1, 2, 3, dan 4.

c. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini berlangsung mulai dari Desember 2023 hingga selesai. Proses pengambilan data sampel telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti untuk memenuhi kriteria sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, peneliti memberikan instruksi kepada subjek mengenai cara pengisian kuesioner dan pengisian informasi biodata. Setelah itu, kuesioner yang telah disiapkan didistribusikan kepada sampel yang memiliki karakteristik yang sesuai melalui Google Formulir



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

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

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif (berbanding lurus) antara kepuasan kerja (X) dengan komitmen organisasi (Y) karena nilai P deviation from linearity lebih besar dari 0,05 ($P=0,199$). Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,637$, dengan signifikan $p = 0,000 < 0,01$.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel kepuasan kerja (X) dan variabel komitmen organisasi (Y) adalah $r^2 = 0,406$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X) berkontribusi sebesar 40,60% terhadap tingkat komitmen organisasi (Y).
3. Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa mean empirik 102,567 dari variabel kepuasan kerja (X) terletak pada kategori sedang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki mean dengan kategori sedang. Dengan analogi yang sama, diperoleh pula kesimpulan pada variabel komitmen kerja (Y) memiliki mean empiric yang juga bersifat sedang, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X) dan komitmen organisasi (Y) karyawan PT. PLN (Persero) Sidikalang tergolong sedang

5.2 Saran

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

1. Saran Kepada Subjek Penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan memperkuat rasa keterikatan dan dedikasi terhadap pekerjaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan selalu berpartisipasi aktif dalam kegiatan di kantor maupun di luar kantor, sehingga dapat menciptakan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Saran Kepada Tempat Penelitian:

Diharapkan dengan adanya penelitian ini pihak PLN Sidikalang dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja karyawan sehingga karyawan dapat merasakan kenyamanan selama bekerja di PLN Sidikalang.

Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi karyawan, penting bagi manajemen tempat penelitian untuk memperhatikan dan mengatasi kesulitan yang dihadapi oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Pimpinan perlu memberikan dukungan dan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan, serta memberikan apresiasi dan penghargaan atas prestasi yang telah

dicapai. Dengan demikian, diharapkan karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan komitmen organisasi.

3. Saran untuk Penelitian Berikutnya:

Menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi komitmen organisasi karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi. Selain itu, faktor internal seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, dan budaya organisasi juga perlu dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya. Dengan demikian, akan memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi karyawan dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Irma. (2019). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Outsourcing Di PT Telkom Regional 1 Sumatera- Medan*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Andi, Deddy & Thair. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Tataruang dan Bangunan Kota Makasar*. Jurnal Adminitrasi Pembangunan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin
- A.S Hornby. (2000). *Oxford Advanced Learners Dictionary*. Oxford University Press
- A.S Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI
- A.W. Widjaja. (2006). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta. Rajawali.
- Azwar. (2000). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badriyah Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1. Bandung: Pustaka Setia.
- Chen, Yi Jen, 2007, *Relationship Among Service Orientation, Job Satisfaction and Organizational Commitment in The International Tourist Hotel Industry*, The Journal of American Academy of Business, Cambridge, Vol.11, No.2, pp. 71- 82.
- Cipta, H. (2017). Pengaruh Kepercayaan terhadap Turnover Guru SD Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah PGSD*, 1(2), 81–86.

- Dede, Mochamad & Arik, (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Displin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. [Jurnal]
- Dyne, V., & Graham J. (2015). *Organizational Citizenship Behavior*. Academic Management Journal.
- Febriansyah, I. B., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT.X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*
- Francisko. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi Pada PT Smart Glove Indonesia -Medan*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Fritanto, R & Yasmin, D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, vol. 8, no. 1, ISSN: 2621-5098.
- Greenberg, J & Baron (2003). *Behavior in Organization*. Prentice Hall International Inc. New Jersey.
- Habe (2012). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan di Toko Buku Fajar Agung di Bandar Lampung*. Jurnal MK. Vol 10. No. 2. Bandar Lampung
- Haris, H. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang*

- Korporasi dan Ritel Bandung. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(2), 135±151.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Indrasari Meithiana.(2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Ivancevich, Jhon M., Konopaske, Robert., dan Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Penerjemah Gania Gina. Edisi Ketujuh Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kasmadi & Sunarah, Nia Siti.(2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Khoirunnisa & Ramadhani. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Wanita. Vol 5 No. 2. Unnesa
- Kreitner, Robert., dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*, Penerjemah Suandy Erly. Edisi Kelima Jakarta: Salemba Empat.
- Kristine, E. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. 14 (2) 384-401. 14(2), 384±401.*
- Lintangsari, A.P. (2015). *Panduan Akseibilitas Layanan*. Jawa Timur: Universitas Brawijaya

- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mathis, Robert. L., & John H Jackson. (2008). *Human Resource Management*, Edisi 12, Mason: Thomson South- Western.
- Mekta, H. Q. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Konejra Karyawan PT. Indiara Kelana Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Muhadi, (2007). *Analisis pengaruh kerja terhadap komitmen organisasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Studi pada karyawan administrasi Universitas Dipenogoro)*.
- Nur Annisa & Reza Noviana (2018). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Wanita*. Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Negeri Surabaya.
- Nurul, Rahmah, Yuri & Fathinah (2020). *Hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta*. Jurnal Kedokteran dan Kesehatan.
- Pamungkas, M. A. (2014). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Priansa, Juni, D., (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Juni, D., (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Riris, Ocky & Johnson, 2020. *Pengaruh Komitmen Organosasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)*, Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 3 No. 1. Salatiga
- Robbins (2006). *Perilaku Organisasi*. Salemba: Jakarta
- Robbins, S.P (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timoty A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhon. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons, 11.
- Siagian, Sondang P. (2006). *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Simarmata, Nicholas dkk.(2014). *Kepuasan Kerja Dan Kewargaan Organisasional Pada Karyawan*.Jurnal Spirits, 4 (2).
- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*.Yogyakarta: PustakaYustisia.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: research and practice* (6th ed.). John Wiley & S Sons, Inc.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening*. *Manajemen Analysis Journal*, 5(1), 77±86.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1. Jakarta: KencanaPrenada Media Group.
- Tania, A., & Sutanto, Eddy. M. (2013). *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya*. *AGORA*.1(3).
- Umam, Khaerul. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia. Werther Jr, William B dan Keith Davis (2008). *Human Managing Participation in Organizations*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Wening, N. (2005). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Instansi Keluar Survivor*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 9 No. 2 Hal 136.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Rajawali Pers
- Wijaya, Candra & Rifa`i, Muhammad.(2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Yanti & Fachri, H. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat*. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak* vol. 7, no.2, ISSN: 2621-5098.

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

Psikologi Universitas Airlangga

Zulqarnain, dkk (2013). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish



LAMPIRAN
ALAT UKUR PENELITIAN



Petunjuk Pengisian Identitas Responden:

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Angket

1. Mohon Bapak/Ibu membaca pernyataan dengan seksama.
2. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan memberikan tanda silang (x) di kolom jawaban yang tersedia.
3. Kejujuran dan objektivitas Bapak/Ibu sangat saya harapkan.

Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

4: Sangat Setuju

3: Setuju

2: Tidak Setuju

1: Sangat Tidak Setuju

Mohon untuk memberikan respon sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan dan alami sebagai seorang karyawan.

NO.	Pernyataan	1	2	3	4
1	Saya senang dapat bekerja di perusahaan ini				
2	Saya bangga menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah karyawan di perusahaan ini				
3	Saya akan merasa amat senang dapat menghabiskan masa karir saya di perusahaan ini				
4	Bagi saya, masalah perusahaan adalah masalah saya juga				
5	Saya merasa sebagai “bagian dari keluarga” dalam perusahaan ini				
6	Perusahaan ini memiliki arti besar bagi saya				

7	Saya puas dengan jam istirahat saya				
8	Saya tidak merasa adanya fasilitas yang memadai				
9	Perusahaan sudah memberikan yang terbaik bagi saya				
10	Saya tidak merasa berhutang banyak pada perusahaan				
11	Saya meyakini bahwa seseorang tidak harus selalu loyal terhadap perusahaannya				
12	Perusahaan ini tidak layak mendapatkan kesetiaan saya				
13	Saya tidak akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan saat ini				
14	Saya merasa pantas jika harus meninggalkan perusahaan ini begitu saja				
15	Tidak akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini				
16	Tidak akan sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini				
17	Saya tidak nyaman dengan proyek tambahan				
18	Saat ini, tetap bekerja di perusahaan ini bukan merupakan kebutuhan bagi saya				
19	Saya merasa tidak perlu khawatir karena alternatif tempat kerja lain banyak tersedia				
20	Saya merasa kemungkinan untuk diterima di perusahaan lain sangat besar				
21	Pekerjaan saya sangat menarik bagi saya				
22	Saya beban kerja dan jumlah tanggungan tugas sesuai dengan kemampuan para pekerja				
23	Saya dapat mengembangkan potensi saya di perusahaan dengan leluasa				
24	Pekerjaan saya memberikan tanggung jawab kepada saya				
25	Gaji yang dapat saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari				
26	Gaji yang diberikan sesuai standar ketetapan UMP yang berlaku				
27	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang telah saya lakukan				
28	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan				
29	Saya mendapatkan kesempatan yang sama dengan karyawan lain untuk di promosikan				
30	Saya merasa promosi yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan				
31	Saya mempunyai kesempatan dalam memperluas				

	kesempatan keahlian yang saya miliki				
32	Atasan tidak memberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar				
33	Dengan bekerja di perusahaan ini, dapat meningkatkan status sosial saya				
34	Saya kurang mendapat pengawasan dari atasan dalam melakukan pekerjaan				
35	Saya melakukan komunikasi dengan baik dengan atasan				
36	Saya mendapatkan masukan dari atasan, berkaitan dengan pekerjaan saya				
37	Saya merasa atasan saya mmnberikan perhatoan terhadap pekerjaan saya				
38	Saya tidak mendapatkan motivasi dari atasan dalam bekerja				
39	Saya jarang diikutsertakan dalam pengambilan keputusan				
40	Saya menjalin hubungan kurang baik dengan rekan kerja				
41	Saya merasa sulit bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan perkerjaan yang bersifat team-work				
42	Saya tidak mendapatkan dukungan dari rekan kerja				
43	Saya merasa tidak adanya sikap saling tolong menolong antara rekan kerja				
44	Saya merasa adanya suasana yang tidak menyenangkan di lingkungan kerja				

NO.	Pernyataan	1	2	3	4
1	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi ini				
2	Saya merasa tidak terlalu peduli dengan masa depan organisasi ini				
3	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.				
4	Saya merasa tidak memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi ini				
5	Saya merasa senang melakukan pekerjaan saya di dalam organisasi ini.				
6	Saya cenderung memisahkan kehidupan pribadi dan profesional saya di organisasi ini.				
7	saya memiliki hubungan yang erat dengan rekan kerja di organisasi ini				
8	Saya merasa terkadang malu dengan reputasi organisasi ini				

9	Saya merasa puas dengan budaya dan nilai-nilai organisasi ini.				
10	Saya tidak merasa begitu bersemangat untuk melakukan pekerjaan saya di organisasi ini				
11	Saya merasa terinspirasi oleh visi dan misi organisasi ini.				
12	Saya merasa kurang memiliki hubungan yang erat dengan rekan kerja di organisasi ini				
13	Saya bahagia dan mencintai pekerjaan saya				
14	Saya merasa tidak sepenuhnya cocok dengan budaya dan nilai-nilai organisasi ini.				
15	Saya tidak terlalu yakin dengan visi dan misi organisasi ini				
16	Saya tidak terlalu yakin dengan visi dan misi organisasi ini.				
17	Saya merasa kurang yakin dengan peluang karier saya di organisasi ini				
18	Saya percaya bahwa organisasi ini memberikan peluang pengembangan yang baik bagi saya				
19	Saya merasa sulit untuk melihat masa depan saya di organisasi ini				
20	Saya berencana untuk tetap bekerja di organisasi ini dalam jangka panjang.				
21	Saya merasa jam kerja saya sesuai dengan kemampuan saya				
22	Saya merasa yakin bahwa organisasi ini akan terus berkembang dan sukses.				
23	Fasilitas organisasi ini mengembangkan potensi saya				
24	Saya senang Ketika diberi pekerjaan di luar ruang lingkup				
25	Saya tidak senang Ketika mendapat proyek terus-terusan di organisasi ini				
26	Saya senang setiap dilibatkan dalam proyek				
27	Saya tidak yakin bisa mempertahankan posisi saya di organisasi				
28	Saya merasa bahwa organisasi memiliki masa depan yang cemerlang				
29	Semakin hari rekan kerja terlihat tidak suportif				
30	Saya merasa memiliki jejaring rekan kerja yang semakin positif				
31	Saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk membantu organisasi ini mencapai tujuan-tujuannya				
32	Saya merasa kurang tertarik untuk membantu organisasi ini mencapai tujuannya				

33	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi ini				
34	Saya merasa sulit untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi ini				
35	Saya merasa terikat untuk tetap setia kepada organisasi ini.				
36	Saya tidak merasa terlalu terikat untuk tetap setia kepada organisasi ini				
37	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk mempertahankan reputasi baik organisasi ini				
38	Saya tidak terlalu peduli dengan reputasi baik organisasi ini				
39	Saya jarang memiliki waktu istirahat yang luang				
40	Saya merasa bahwa peraturan Perusahaan ini membatasi ekspresi saya				
41	Saya menjunjung tinggi peraturan organisasi ini				
42	Saya merasa tidak peduli jika ada rekan kerja yang melanggar peraturan				
43	Saya merasa semangat Ketika rekan kerja mengutamakan kejujuran				
44	Tidak ada perbedaan signifikan bagi saya ketika menjalankan norma-norma organisasi atau tidak				



LAMPIRAN
SEBARAN DATA PENELITIAN

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	39	40	41	42	43	44								
1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3					
2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2					
3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3				
5	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3				
6	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
7	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2				
8	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2			
9	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3			
10	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
11	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3		
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
13	3	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2			
14	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
15	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2		
16	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	
17	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3		
18	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2		
20	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
21	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2

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

22	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3				
23	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
24	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3		
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
28	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
29	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	
30	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3

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	39	40	41	42	43	44							
1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2			
2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3			
3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2		
4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2		
5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3			
6	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
7	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
8	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
9	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	
10	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
11	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3

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

14	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2					
15	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3				
16	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2			
17	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	2	2	4	3	2				
18	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
19	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
20	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
21	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2		
22	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3		
23	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
24	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



```

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15
X16 X17 X18 X19 X20 X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X30 X31
X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39 X40 X41 X42 X43 X44
/SCALE('kepuasan kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		20-JAN-2024 09:28:09
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X20 X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X30 X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39 X40 X41 X42 X43 X44 /SCALE('kepuasan kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0]

Scale: kepuasan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.969	.969	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	100.2667	369.926	.555	.968
X2	100.1667	368.213	.481	.969
X3	100.4000	361.352	.863	.967
X4	100.2333	367.220	.524	.969
X5	100.3667	369.620	.555	.968
X6	100.1000	362.921	.659	.968
X7	100.3333	362.230	.731	.968
X8	100.2333	369.013	.494	.969

X9	100.3000	370.838	.478	.969
X10	100.1333	364.326	.653	.968
X11	100.3000	358.217	.814	.967
X12	100.2000	370.993	.547	.968
X13	100.2333	371.633	.526	.968
X14	100.1667	361.178	.649	.968
X15	100.3667	359.826	.837	.967
X16	100.2333	370.392	.586	.968
X17	100.2000	366.786	.571	.968
X18	100.3000	360.631	.777	.967
X19	100.3000	362.700	.702	.968
X20	100.2667	368.616	.614	.968
X21	100.1333	369.637	.597	.968
X22	100.2000	363.545	.647	.968
X23	100.3000	362.424	.764	.967
X24	100.1333	364.602	.539	.969
X25	100.3333	370.299	.511	.968
X26	100.1333	366.671	.567	.968
X27	100.3333	366.368	.623	.968
X28	100.2000	369.959	.490	.969
X29	100.1333	369.292	.554	.968
X30	100.2333	368.116	.624	.968
X31	100.3333	356.782	.828	.967
X32	100.1667	369.385	.699	.968
X33	100.2000	369.959	.490	.969
X34	100.1333	369.292	.554	.968
X35	100.2333	368.116	.624	.968
X36	100.3333	356.782	.828	.967
X37	100.1667	369.385	.699	.968
X38	100.3333	356.782	.828	.967
X39	100.1667	369.385	.699	.968
X40	100.2000	369.959	.490	.969
X41	100.1333	369.292	.554	.968
X42	100.2333	368.116	.624	.968
X43	100.3333	356.782	.828	.967
X44	100.1667	369.385	.699	.968

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
102.5667	383.013	19.57071	44

```

/VARIABLES= Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15
Y16 Y17 Y18 Y19 Y20 Y21 Y22 Y23 Y24 Y25 Y26 Y27 Y28 Y29 Y30 Y31
Y32 Y33 Y34 Y35 Y36 Y37 Y38 Y39 Y40 Y41 Y42 Y43 Y44
/SCALE('komitmen organisasi') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		20-JAN-2024 09:28:09
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES= Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18 Y19 Y20 Y21 Y22 Y23 Y24 Y25 Y26 Y27 Y28 Y29 Y30 Y31 Y32 Y33 Y34 Y35 Y36 Y37 Y38 Y39 Y40 Y41 Y42 Y43 Y44 /SCALE('komitmen organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.

Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.967	.967	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	100.9000	371.334	.501	.967
Y2	100.7667	366.185	.597	.966
Y3	100.9667	361.964	.839	.965
Y4	100.8667	370.602	.485	.967
Y5	101.0667	369.789	.632	.966
Y6	100.8000	364.924	.643	.966
Y7	100.8667	363.292	.757	.966
Y8	100.7667	370.185	.576	.966

Y9	100.8000	370.786	.508	.967
Y10	100.8333	368.833	.588	.966
Y11	100.9333	361.857	.775	.965
Y12	100.9000	374.231	.543	.967
Y13	100.9333	371.926	.485	.967
Y14	100.9333	364.754	.597	.966
Y15	101.0000	365.172	.728	.966
Y16	100.8000	370.855	.505	.967
Y17	101.0000	371.793	.566	.966
Y18	100.8000	362.579	.725	.966
Y19	101.0333	362.792	.688	.966
Y20	100.8333	372.006	.506	.967
Y21	100.8333	372.764	.474	.967
Y22	100.8000	369.200	.570	.966
Y23	100.9000	359.334	.807	.965
Y24	100.8333	369.454	.615	.966
Y25	100.8667	371.982	.571	.966
Y26	100.8333	366.902	.617	.966
Y27	101.0000	367.448	.695	.966
Y28	100.9333	366.961	.557	.966
Y29	100.9667	372.999	.497	.967
Y30	100.8000	366.028	.694	.966
Y31	100.9667	361.137	.813	.965
Y32	100.9333	371.030	.521	.967
Y33	101.0000	368.828	.637	.966
Y34	100.7000	357.321	.743	.966
Y35	100.9000	364.162	.790	.966
Y36	100.7333	368.340	.523	.967
Y37	100.9000	371.817	.482	.967
Y38	100.7667	364.806	.740	.966
Y39	101.0333	361.895	.718	.966
Y40	100.9000	371.817	.528	.967
Y41	100.9333	372.823	.493	.967
Y42	100.7667	364.806	.740	.966
Y43	101.0333	361.895	.718	.966
Y44	100.9000	371.817	.528	.967

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
103.2333	384.530	19.60943	44



**LAMPIRAN
UJI NORMALITAS DAN LINIERITAS**

Notes

Output Created		20-JAN-2024 09:35:57
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

MEANS TABLES=Y BY X
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Organisasi	30	100.0%	0	0.0%	30	100.0%
* Kepuasan Kerja						

Report

Komitmen Organisasi

Kepuasan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
59.00	66.0000	1	.
66.00	62.0000	1	.

68.00	65.0000	1	.
74.00	74.0000	1	.
77.00	79.0000	1	.
88.00	88.0000	1	.
96.00	103.0000	2	5.65685
97.00	101.0000	1	.
99.00	101.0000	1	.
100.00	99.2000	5	1.92354
101.00	103.0000	1	.
104.00	105.0000	1	.
106.00	105.0000	1	.
107.00	102.0000	1	.
108.00	110.0000	1	.
113.00	132.0000	1	.
115.00	112.0000	1	.
116.00	113.0000	1	.
117.00	115.0000	1	.
123.00	119.0000	1	.
124.00	126.0000	1	.
125.00	125.0000	1	.
131.00	127.5000	2	6.36396
136.00	137.0000	1	.
Total	103.2333	30	19.60943

			F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	33.062	.000
		Linearity	716.529	.000
		Deviation from Linearity	1.995	.199
Within Groups				
Total				

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	.637	.406	.946	.892

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=VAR00001 VAR00002
 /MISSING ANALYSIS
 /KS_SIM CIN(99) SAMPLES(10000).

NPar Tests

		Notes
Output Created		20-JAN-2024 14:22:51
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K- S(NORMAL)=VAR00001 VAR00002 /MISSING ANALYSIS /KS_SIM CIN(99) SAMPLES(10000).
Resources	Processor Time	00:00:00,09
	Elapsed Time	00:00:00,14
	Number of Cases Allowed ^a	629145

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y	
N		30	30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	102.5667	103.2333	
	Std. Deviation	19.57071	19.60943	
Most Extreme Differences	Absolute	.169	.181	
	Positive	.071	.071	
	Negative	-.169	-.181	
Test Statistic		.686	.812	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.293	.132	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.028	.013	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.023	.010
		Upper Bound	.032	.016

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.



**LAMPIRAN
UJI HIPOTESIS**



CORRELATIONS
/VARIABLES=X Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.

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

Correlations

Notes		
Output Created		20-JAN-2024 23:32:04
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Correlations

		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.637**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

DESCRIPTIVES VARIABLES=X Y
 /STATISTICS=MEAN SUM STDDEV VARIANCE RANGE MIN MAX
 SEMEAN KURTOSIS SKEWNESS.

Descriptives

Notes		
Output Created		23-MAR-2024 23:54:45
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=X Y /STATISTICS=MEAN SUM STDDEV VARIANCE RANGE MIN MAX SEMEAN KURTOSIS SKEWNESS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Descriptive Statistics

	N Statistic	Mean		Std. Deviation	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Kepuasan Kerja	30	102.5667	3.57311	19.57071	.833
Komitmen Organisasi	30	103.2333	3.58018	19.60943	.833
Valid N (listwise)	30				



**LAMPIRAN
SURAT PENELITIAN**





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 2923/FPSI/01.10/XII/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

7 Desember 2023

Yth. Bapak/Ibu Manager
PT PLN Sidikalang
di
Tempat

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

Nama : **Hermanto Tampubolon**
NPM : **188600283**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT PLN Sidikalang, Jl. Sudirman No. 29, Sidikalang, Kab. Dairi, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Di PT PLN Sidikalang"**.

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

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

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

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



Haili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





UID SUMATERA UTARA
UP3 BUKIT BARISAN
ULP SIDIKALANG

Nomor : 045/STH.00.01/081104/2023
Lampiran : -
Sifat : Segera
Hal : Pengambilan Data untuk
Penyusunan Skripsi Mahasiswa
Universitas Medan Area di PT. PLN
(Persero) ULP Sidikalang

Sidikalang, 13 Januari 2024

**Kepada Yth,
Dekan Bidang Pendidikan,
Penelitian dan Pengabdian
kepada Masyarakat Universitas
Medan Area
di
Tempat.**

Dengan Hormat,

Membalas surat dari Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi dengan Nomor Surat 2923/FPSI/01.10/XII/2023 tanggal 7 Desember 2023 perihal Izin Pengambilan data untuk Penyusunan Skripsi Mahasiswa Universitas Medan Area dengan Judul "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan di PT PLN Sidikalang" dengan data mahasiswa sebagai berikut:

NO	Nama Mahasiswa	NIM Mahasiswa
1	Hermanto Tampubolon	188600283

Dengan ini kami sampaikan bahwa:

1. PT. PLN (Persero) unit Induk Distribusi Sumatera Utara UP3 Bukit Barisan ULP Sidikalang sudah menerima mahasiswa Saudara untuk melaksanakan pengambilan data di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara UP3 Bukit Barisan ULP Sidikalang terhitung dari tanggal 13 Desember 2023 s/d 13 Januari 2024.
2. Dalam pelaksanaan pengambilan data, PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang hanya mengizinkan untuk tujuan Ilmu Pengetahuan dan tidak diperkenankan untuk disajikan kepada pihak lain.
3. PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara UP3 Bukit Barisan ULP Sidikalang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai dalam pengambilan data guna membantu dalam penyusunan skripsi tersebut.

Demikian kami sampaikan agar data yang telah dikumpulkan dapat digunakan dengan semestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

MANAJER

WIRA PERDANA SIAGIAN

Jl. Sudirman No. 29 Sidikalang, Kb. Pakpak Bharat 22211
www.pln.co.id

Paraf