

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN DI WIZZMIE**

SKRIPSI

**OLEH:
ARI JULIANTO SIREGAR
218600341**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 16/2/26

Access From (repository.uma.ac.id)16/2/26

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN DI WIZZMIE**

SKRIPSI



**OLEH:
ARI JULIANTO SIREGAR
218600341**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/2/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)16/2/26

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN WIZZMIE

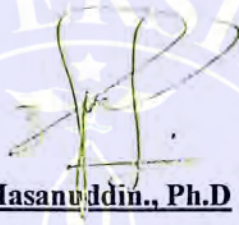
NAMA : ARI JULIANTO SIREGAR

NPM : 218600341

FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing


Prof. Hasanuddin., Ph.D

Pembimbing



Dr. Sifi Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dekan


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

Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus : Selasa, 27 Mei 2025

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini 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 pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, April 2025



Ari Julianto Siregar

218600341

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

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

Nama : Ari Julianto Siregar
NPM : 218600341
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan Wizzmie”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : April 2025

Yang Menyatakan


(Ari Julianto Siregar)

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN WIZZMIE

OLEH:

Ari Julianto Siregar

218600341

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Wizzmie. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Wizzmie yang berjumlah sebanyak 72 orang karyawan Wizzmie dan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan Wizzmie. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *purposive sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan model skala *likert* dengan dua skala, yaitu skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis regresi linier terlihat bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $< 0,05$. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut diperoleh Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.339$ ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki distribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 33,9%. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 57,5 dan mean empiriknya sebesar 48,06. Selanjutnya komitmen organisasi dapat disimpulkan memperoleh hasil rendah dengan nilai hipotetik sebesar 62,5 dan nilai empiriknya sebesar 51,07. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Wizzmie.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT WIZZMIE

BY:

Ari Julianto Siregar
218600341

This study aims to determine the effect of job satisfaction on the organizational commitment of Wizzmie employees. The population in this study were all employees at Wizzmie, totaling 72 Wizzmie employees and the number of samples in this study was 60 Wizzmie employees. The sampling technique used was purposive sampling. Data collection was carried out using a Likert scale model with two scales, namely the job satisfaction scale and the organizational commitment scale. Based on the results of the linear regression analysis, it can be seen that there is a positive and significant influence between job satisfaction and organizational commitment. This can be seen from the significant value <0.05 . The t_{count} value is greater than t_{table} . From these results, the determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is $r^2 = 0.339$, indicating that job satisfaction has a distribution of 33.9% on organizational commitment. Based on the results of the mean test, it can be concluded that job satisfaction is relatively low with a hypothetical mean value of 57.5 and an empirical mean of 48.06. Furthermore, organizational commitment can be concluded to obtain low results with a hypothetical value of 62.5 and an empirical value of 51.07. From the results of this study, it can be concluded that job satisfaction has an influence on the organizational commitment of Wizzmie employees.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employees.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Ari Julianto Siregar lahir pada tanggal 09 Juli 2002 dari Ayah bernama Darlan Siregar dan Ibu bernama Kristina Hutagaol. Peneliti merupakan anak ke lima dari lima bersaudara. Di tahun 2020 peneliti lulus dari SMK Negeri 1 Dolok Masihul dan pada tahun 2021 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Selama perkuliahan, peneliti aktif mengikuti beberapa organisasi di Universitas Medan Area, seperti KMKP UMA.



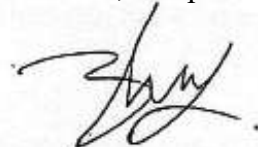
KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Tuhan yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti sampai dengan saat ini peneliti masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area Karya tulis ilmiah ini berjudul “Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Wizzmie”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak, khususnya Bapak Prof. Hasanuddin Ph.D selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini, dan kedua orang tua tercinta yang selama ini telah membantu penulis dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat, serta doa yang tidak henti- hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyelesaian penelitian ini, peneliti juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati peneliti membuka diri untuk menerima kritik serta saran positif yang bersifat membangun dari semua pihak.

Medan, April 2025



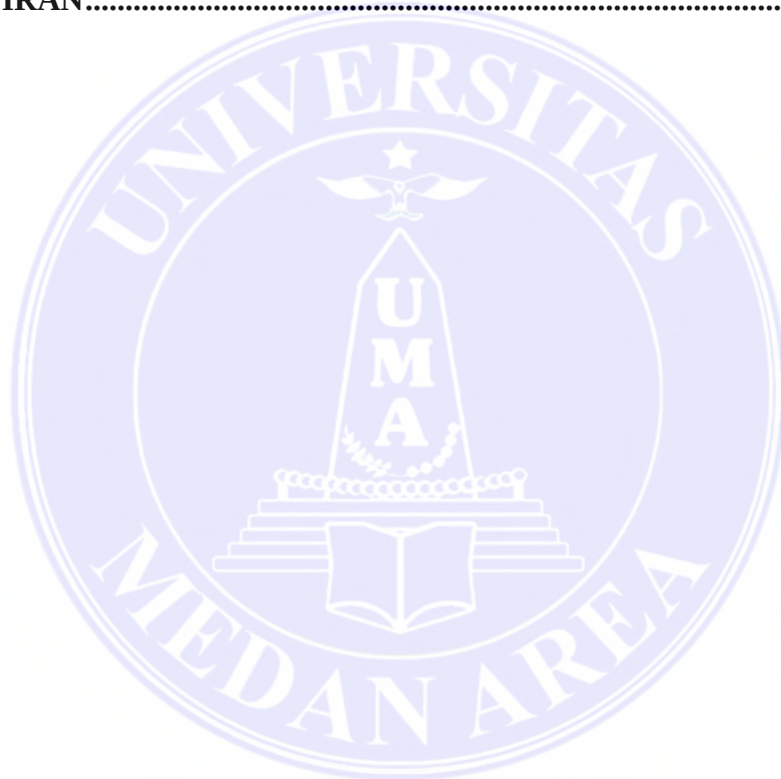
Ari Julianto Siregar
218600341

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan penelitian.....	5
1.4 Hipotesis Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.5.1 Manfaat Teoritis	6
1.5.2 Manfaat Praktis	6
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Komitmen Organisasi.....	8
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	8
2.1.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi	10
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	14
2.1.4 Ciri-ciri Komitmen Organisasi	17

2.2	Kepuasan Kerja	18
2.2.1	Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.2.2	Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	21
2.2.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	24
2.2.4	Ciri-ciri Kepuasan Kerja	27
2.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.	31
2.4	Kerangka Konseptual	34
BAB III.....		35
METODE PENELITIAN		35
1.1	Waktu Dan Tempat Penelitian	35
3.1.1	Waktu Penelitian	35
3.1.2	Tempat Penelitian.....	35
3.2	Bahan dan Alat	35
3.3	Metodologi Penelitian	35
3.4	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	36
3.4.1	Populasi	36
3.4.2	Sampel	37
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.5	Prosedur Kerja.....	37
3.6	Metode Pengumpulan Data	38
3.7	Validitas dan Reliabilitas	40
3.8	Metode Analisis Data	42
BAB IV		44
HASIL DAN PEMBAHASAN		44
4.1	Hasil Analisis Data	44
4.2	Analisis Deskriptif.....	44
4.2.1	Deskriptif Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.3	Uji Validitas dan Realibilitas	45
4.4	Uji Asumsi.....	48
4.4.1	Uji Normalitas Sebaran	48
4.4.2	Uji Linearitas	49
4.5	Uji Hipotesis.....	50
4.6	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	51

4.6.1 Mean Hipotetik.....	51
4.6.2 Mean Empirik.....	51
4.6.3 Kriteria.....	51
4.7 Pembahasan	54
BAB V.....	58
SIMPULAN DAN SARAN.....	58
5.1 Simpulan.....	58
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	66



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kerangka Konseptual.....	34
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Wizzmie	36
Tabel 1.3 Skor Skala <i>Likert</i>	40
Tabel 1.4 Data Lama Bekerja Karyawan Wizzmie.....	44
Tabel 1.5 Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja	45
Tabel 1.6 Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi.....	47
Tabel 1.7 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 1.8 Hasil Uji Normalitas Sebaran	48
Tabel 1.9 Hasil Uji Linearitas	49
Tabel 1.10 Hasil Uji Hipotesis Regresi.....	50
Tabel 1.11 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	52

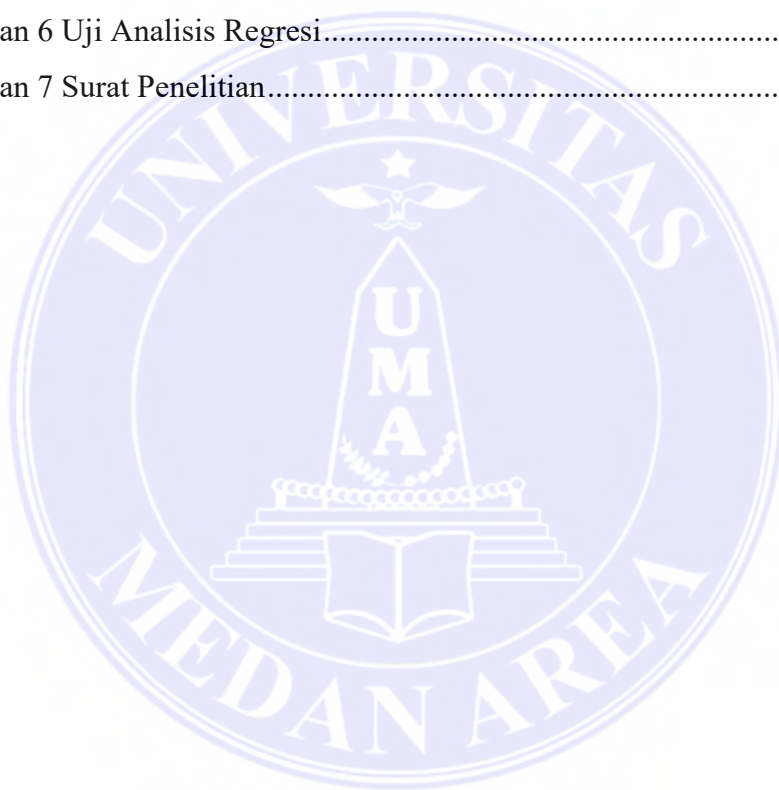
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kurva Normal Variabel Kepuasan Kerja	52
Gambar 1.2 Kurva Normal Variabel Komitmen Organisasi.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Skala Kepuasan Kerja.....	65
Lampiran 2 Skala Komitmen Organisasi	69
Lampiran 3 Data Penelitian.....	73
Lampiran 4 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	76
Lampiran 5 Uji Normalitas	83
Lampiran 6 Uji Analisis Regresi.....	86
Lampiran 7 Surat Penelitian.....	88



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaku utama dalam operasional perusahaan, tetapi juga menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka terhadap organisasi (Robbins dan Judge, 2015). Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah perusahaan. Organisasi perlu mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, dengan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada penurunan kualitas dan keinginan karyawan untuk mau terikat dengan perusahaan.

Wizzmie Medan Pancing merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ritel makanan. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan beberapa karyawan, ditemukan beberapa permasalahan yang mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi, seperti tingginya angka *turnover* karyawan, di mana banyak karyawan yang keluar dalam kurun waktu kurang dari satu tahun kerja, minimnya partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan menunjukkan rendahnya keterlibatan mereka dalam organisasi, kurangnya inisiatif

dalam mendukung program perusahaan, di mana karyawan hanya bekerja sesuai tugas pokok tanpa menunjukkan usaha lebih untuk meningkatkan produktivitas.

Fenomena rendahnya komitmen organisasi karyawan di Wizzmie Medan Pancing ini tentu menjadi ancaman serius bagi keberlangsungan perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki keterikatan emosional yang kuat cenderung menunjukkan performa kerja yang rendah, kurang berkontribusi pada inovasi, dan sering kali gagal memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi ini semakin kompleks jika tidak segera diatasi, mengingat persaingan di industri ritel makanan yang semakin ketat menuntut efisiensi dan produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan perlu memahami secara mendalam bagaimana kepuasan kerja dapat memengaruhi komitmen organisasi karyawan. Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan pentingnya pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Dengan adanya kondisi seperti ini akan melahirkan persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis, dan menyebabkan dunia usaha menjadi sangat kompetitif, iklim bisnis yang selalu berubah dan tidak pasti. Hal tersebut menuntut upaya dan strategi perusahaan yang tepat agar kelangsungan hidup perusahaan tetap terjamin. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan (Kasmir, 2016).

Apabila kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sudah baik dan mampu mengerjakan tugas perusahaan dengan baik, harapan dari perusahaan adalah menjadikan karyawan tersebut komitmen dengan perusahaan. Komitmen karyawan dengan perusahaan menjadi hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan, sebab dengan adanya komitmen perusahaan menjadi yakin bahwa

karyawan yang dimiliki adalah orang yang bersedia untuk bekerja dan loyal dengan perusahaan.

Di sisi lain, komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam suatu perusahaan. Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga aspek utama, yaitu komitmen afektif (keterikatan emosional terhadap organisasi), komitmen kontinuans (pertimbangan biaya atau konsekuensi jika meninggalkan organisasi), dan komitmen normatif (perasaan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi). Komitmen afektif merujuk pada keterikatan emosional dan identifikasi karyawan terhadap organisasi. Komitmen kontinuans berhubungan dengan kesadaran karyawan akan biaya yang harus ditanggung jika mereka meninggalkan organisasi. Komitmen normatif berkaitan dengan rasa tanggung jawab moral atau etis yang dimiliki karyawan terhadap organisasi.

Mowday (dalam Hamid, 2021) mengemukakan bahwa pekerja yang memiliki komitmen tinggi pada 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. Komitmen sangat dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan, yang membuat para pekerja bisa loyal dan memotivasi dirinya untuk lebih baik dalam bekerja. Komitmen terhadap organisasi menurut Allen dan Mayer (dalam Suswati, 2022) sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari *internalisasi* tekanan *normatif* diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk. Perusahaan mengharapkan pekerja

dapat menimbulkan rasa kedekatan dengan organisasi tempatnya bekerja, sehingga timbul keinginan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut dan mau berkorban serta peduli dengan organisasi.

Salah satu faktor yang dianggap berpengaruh terhadap loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan adalah kepuasan kerja. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang terjadi ketika seseorang menilai pekerjaannya atau pengalaman kerja mereka sebagai sesuatu yang memuaskan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, menunjukkan performa yang lebih baik, serta memiliki keterikatan yang lebih besar terhadap organisasi (Luthans, 2011).

Pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah banyak diteliti. Hasil penelitian Rahutama (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Wahyu Nugroho (2009) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berkontribusi sebesar 61,1% terhadap komitmen organisasi karyawan.

Fenomena ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya loyalitas karyawan dan meningkatkan kecenderungan mereka untuk mencari pekerjaan lain. Selain itu, penelitian Ellys dan Le (2020) juga mengungkapkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja, seperti hubungan kerja, kompensasi, dan peluang promosi, memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi.

Dengan memahami hubungan ini, manajemen dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang diharapkan akan berujung pada peningkatan komitmen organisasi. Hal ini menjadi semakin relevan mengingat bahwa karyawan yang tidak puas dapat menurunkan produktivitas dan memengaruhi atmosfer kerja secara keseluruhan (Setiono, 2019).

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, serta memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan berkomitmen.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Wizzmie”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: “Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan Wizzmie?”

1.3 Tujuan penelitian

Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Wizzmie.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan yang muncul dalam latar belakang penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan Wizzmie. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin

tinggi komitmen organisasi pada karyawan Wizzmie. Demikian sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan Wizzmie.

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan psikologi khususnya ilmu bidang psikologi industri dan organisasi baik dari aspek teoritis maupun praktis. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan dan pemahaman teori-teori yang ada tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian dapat memperkaya literatur dengan data empiris baru yang memperjelas bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi dalam konteks spesifik seperti Wizzmie.

Penelitian ini dapat menguji dan mungkin memodifikasi model atau kerangka konseptual yang ada mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini membantu dalam validasi atau pengembangan teori baru yang lebih relevan dengan kondisi saat ini.

1.5.2 Manfaat Praktis

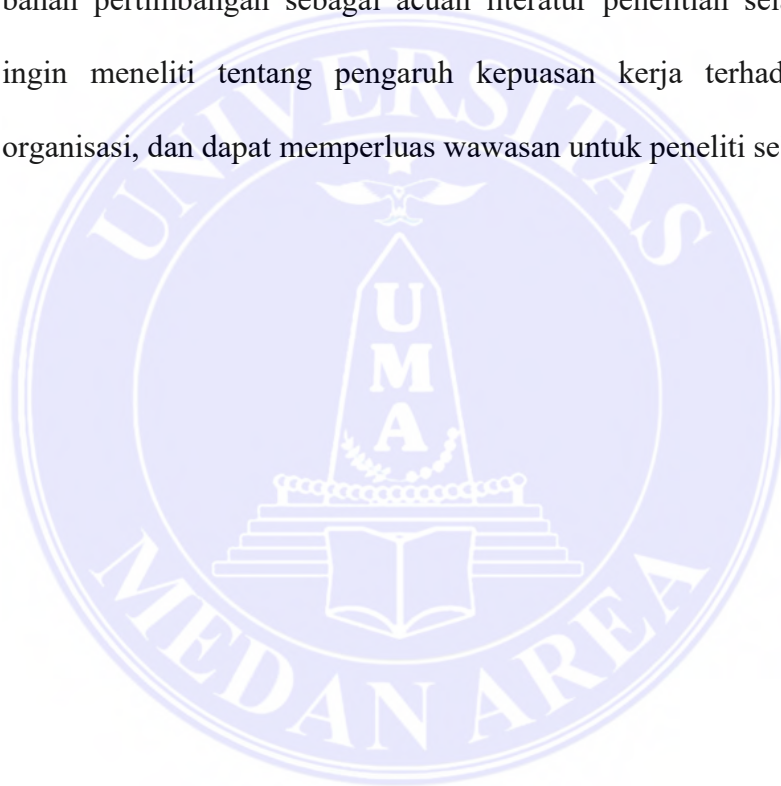
a) Bagi pegawai

Temuan dari penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen Wizzmie Medan Pancing untuk merancang dan menerapkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan memahami aspek-aspek kepuasan kerja yang paling signifikan, perusahaan dapat fokus pada area yang paling berpengaruh. Dengan

mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan retensi karyawan, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan yang lebih baik untuk mengurangi *turnover*. Hal ini berpotensi mengurangi biaya terkait rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat untuk menjadi bahan pertimbangan sebagai acuan literatur penelitian selanjutnya yang ingin meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dan dapat memperluas wawasan untuk peneliti selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno (2010) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan pekerja merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pekerja pada organisasi/perusahaan. Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Tinggi rendahnya komitmen pekerja terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (1991) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang menghubungkan seorang karyawan dengan organisasi, yang berimplikasi pada keputusan untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut. Beberapa ahli lain menyatakan pendapatnya tentang komitmen organisasi. Mowday *et al.*, (1979) mengatakan komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi.

Wiener (1982) komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. William dan Hazer (1986) komitmen organisasional merupakan respon afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan. Chatman *et al.*, (1986) komitmen adalah kelekatan secara psikologis yang dirasakan oleh seseorang terhadap organisasinya, dan hal ini akan merefleksikan derajat dimana individu menginternalisasi atau mengadopsi karakteristik atau perspektif dari organisasinya.

Steers (1988) komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

Meyer dan Allen (1997) komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen, akan melihat dirinya sebagai anggota sejati perusahaan, mengabaikan minimnya ketidakpuasan, dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, orang yang kurang berkomitmen lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan ketidakpuasan, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang.

2.1.2 Aspek - aspek Komitmen Organisasi

Meyer *et al.*, (dalam Haryanti, 2014) mendefinisikan komitmen organisasi dalam tiga tema pertama komitmen sebagai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap organisasi, kedua komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi dan yang ketiga komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Berdasarkan ketiga tema Meyer dan Allen (dalam Sianipar dan Haryanti, 2014) mengajukan tiga konsep komponen komitmen organisasi, yaitu :

a) Komponen afektif

Menunjukkan suatu kelekatan secara emosi maupun psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasikan diri dengan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen afektif yang tinggi merasa bahwa organisasinya baik dan dijadikan sebagai bagian dari konsep diri. Faktor yang menyebabkan munculnya model komitmen ini adalah hal-hal yang meliputi karakteristik personal, kondisi kerja dan pengalaman selama bekerja. Menurut Allen dan Meyer (dalam Sianipar dan Haryanti, 2014) komitmen afektif

didefinisikan sebagai suatu keadaan secara afektif atau emosional terhadap organisasi dimana kekuatan komitmen individu diidentifikasi dengan keterlibatan dan kenyamanan anggota organisasi.

b) Komponen kontinuitas

Individu menyadari suatu kondisi yang membatasi alternatif yang sebanding dengan organisasinya sehingga individu merasa perlu untuk selalu mempertimbangkan untung rugi pada karyawan bila harus meninggalkan organisasi. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, masa kerja, intensi untuk keluar dari organisasi. Komitmen kontinuitas dapat diartikan sebagai keterikatan yang konsisten dalam beraktivitas didasarkan pada penghargaan individu terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan Allen dan Meyer (dalam Sianipar dan Haryanti, 2014).

c) Komponen normatif

Komponen yang timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja karena kompensasi yang diterima (misalnya beasiswa tugas belajar) sehingga membuat individu merasa wajib untuk membalasnya. Digambarkan sikap terhadap komitmen organisasi digambarkan dalam tiga komponen, yaitu: keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk memberikan kemampuannya untuk kepentingan organisasi dan keinginan untuk tetap berada diorganisasi. Diasumsikan bahwa komitmen merupakan gambaran sikap secara menyeluruh tentang organisasi, dimana kepuasan seseorang digambarkan sebagai respon afektif terhadap pekerjaan. Hasil penelitian yang menunjukkan kekonsistenan antara tiga model komitmen

yang dapat digeneralisasikan terhadap semua jenis pekerjaan pada semua sektor seperti ekonomi.

Dari tiga pendekatan tersebut, kita bisa melihat komitmen sebagai kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Namun, sifat dari kondisi psikologis untuk setiap bentuk komitmen berbeda-beda. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap berada dalam organisasi karena keinginan mereka karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan tetap dalam organisasi karena keperluan mereka, sementara karyawan yang memiliki komitmen normatif yang kuat tetap dalam organisasi karena suatu keharusan Allen dan Meyer (dalam Eliyana *et al.*, 2012).

Mowday, *et al.*, (1982) mengatakan bahwa untuk menumbuhkan komitmen dalam organisasi maka memiliki tiga aspek utama, yaitu: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas terhadap organisasi.

a) Identifikasi

Identifikasi, adalah upaya yang dilakukan untuk mewujudkan kepercayaan diri seorang terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu

bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

b) Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bersama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Di samping itu, dengan melakukan hal tersebut maka karyawan merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula.

Sementara menurut Steers (1985) komitmen organisasi memiliki tiga aspek antara lain yaitu :

a) Identifikasi

Pekerja merasa terhubung secara emosional dengan organisasi, sehingga mereka mengidentifikasi diri mereka dengan nilai dan tujuan organisasi.

b) Keterlibatan

Ini mencerminkan sejauh mana individu terlibat dalam aktivitas organisasi dan berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Pekerja yang terlibat cenderung lebih berkontribusi dan merasa memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi.

c) Loyalitas

Aspek ini menunjukkan kesetiaan pekerja terhadap organisasi. Pekerja yang loyal akan lebih cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi meskipun ada tantangan atau ketidakpuasan.

2.1.3 Faktor - faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Kochan dan Dyer (dalam Armstrong, 2006) menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen bersama yang disebut komitmen perusahaan adalah sebagai berikut :

a) Tingkat Strategis :

- 1) Strategi bisnis yang mendukung.
- 2) Komitmen atas nilai manajemen.
- 3) Pendapat yang efektif untuk sumber daya dalam pembuatan strategi.

b) Tingkat Fungsional (kebijakan sumber daya manusia) :

- 1) *Staffing* berdasarkan stabilisasi kerja.
- 2) Investasi dalam pelatihan dan pengembangan.
- 3) Kompensasi kontijensi yang memperkuat kerjasama, partisipasi dan kontribusi.

c) Tingkat Kerja :

- 1) Pilihan berdasarkan standar yang tinggi.
- 2) Desain tugas yang luas dan kerja sama tim.
- 3) Keterlibatan karyawan dalam pemecahan masalah.
- 4) Iklim kerjasama dan kepercayaan.

Komitmen pada karyawan tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui suatu proses yang begitu panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah factor. Allen dan Meyer (dalam Hidayat dan Muchtar, 2010) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

- a) Karakteristik pribadi individu, karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.
- b) Karakteristik organisasi, yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu: struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.
- c) Pengalaman kerja, sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

Stum (dalam Adolfina, 2016) mengemukakan ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu :

- a) Budaya keterbukaan
- b) Kepuasan kerja
- c) Kesempatan personal untuk berkembang
- d) Arah organisasi
- e) Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah ciri pribadi kerja, ciri pekerjaan, pengalaman kerja, budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Mowday *et al.*, (1979) menyarankan sejumlah faktor yang dapat meningkatkan tingkat komitmen, yaitu :

- a) Faktor Pribadi, Kecenderungan karyawan untuk mengembangkan keterikatan yang stabil untuk organisasi.
- b) Faktor Organisasi, Karakteristik organisasi seperti kepedulian terhadap kepentingan karyawan atau kepemilikan karyawan.
- c) Faktor *nonorganizational* utama yang meningkatkan komitmen adalah ketersediaan alternatif setelah pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi.

2.1.4 Ciri - ciri Komitmen Organisasi

Hunt dan Morgan (dalam Purnama, 2016) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila :

- a) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi.
- b) Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi
- c) Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Steers dan Black (dalam Kondalkar, 2007) memiliki pendapat yang hampir senada. Dia mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut :

- a) Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- b) Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi
- c) Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwasanya seorang yang memiliki keinginan yang kuat, kesediaan berusaha demi organisasi, dan keyakinan dalam organisasi maka ia termasuk anggota yang memiliki komitmen yang tinggi atau berkomitmen dalam organisasi/kelompoknya. Ketika seseorang telah berkomitmen dalam suatu organisasi atau kelompok berarti ia harus menyesuaikan diri dengan nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi tersebut. Dan juga menyamakan langkah untuk menuju suatu tujuan yang sama.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Komponen perilaku merupakan perilaku karyawan atau lebih sering kecenderungan perilaku terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan juga menjadi nyata oleh fakta bahwa ia mencoba untuk mengikuti pekerjaan secara teratur, bekerja keras, dan berniat tetap menjadi anggota organisasi untuk waktu yang lama. Dibanding komponen kognitif dan afektif dari kepuasan kerja, komponen perilaku sedikit *informative*, karna sikap tidak selalu sesuai dengan perilaku, seperti seseorang tidak suka dengan pekerjaannya tetapi tetap sebagai karyawan karna alasan financial. Menurut pendekatan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja ditentukan terutama oleh sifat pekerjaan karyawan atau oleh karakteristik organisasi di mana mereka bekerja. Kepuasan kerja sangat ditentukan oleh perbandingan apa yang pekerjaan berikan untuk mereka dan apa yang mereka berikan untuk pekerjaan. Setiap aspek seperti gaji, kondisi kerja, pengawasan memberi kontribusi untuk penilaian kepuasan kerja (Hulin, 1991).

Locke (1976) mengusulkan yang dikenal sebagai *range of affect theory*, premis dasar dari *range of affect theory* adalah bahwa aspek pekerjaan yang berbeda dipertimbangkan ketika karyawan membuat penilaian tentang kepuasan kerja. Pendekatan karakteristik pekerjaan yang sangat mendarahdaging terhadap kepuasan kerja dalam psikologi organisasi.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi

tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003).

Greenberg dan Baron (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2000) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan kerja dijelaskan dalam berbagai definisi oleh para ahli, Siegel & Lane (1982) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah *“The appraisal of one's job as attaining or allowing the attainment of one's important job value, providing these value are congruent with or help full fit one's basic needs”*. Artinya, tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Mathis dan Jackson (2000) mengemukakan *“job satisfaction is a positive emotional state resulting one's job experience”* (kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dan pengalaman kerja).

Howell dan Dipboye (1986) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap

berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, Greenberg *et al.*, (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Sementara itu Vecchio (1995) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Pandangan senada dikemukakan Gibson (2000) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

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.

Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Selanjutnya Davis dan Newstrom (2008) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang (*favorable and unfavorable*) seseorang berkenaan dengan pekerjaannya.

Wether dan Davis (dalam Rita, 2002) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum pegawai tentang pekerjaan yang dilakukannya, jika membahas sikap

pegawai, maka yang dimaksudkan adalah kepuasan kerja. Luthans (2008) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias jasa baik *finansial* maupun *non finansial*. Handoko (2001) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau ungkapan yang dialami dan dirasakan seorang karyawan untuk mengungkapkan nyaman atau tidaknya seorang karyawan di dalam pekerjaannya.

2.2.2 Aspek - aspek Kepuasan Kerja

Menurut Munandar (2008) ada beberapa aspek- aspek kepuasan kerja antara lain yaitu :

a) **Kompensasi dan Imbalan.**

kompensasi dan imbalan, termasuk gaji, tunjangan, dan bonus, adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

b) **Kondisi Kerja.**

Kondisi kerja mencakup lingkungan fisik tempat kerja, seperti kebersihan, kenyamanan, dan fasilitas yang tersedia. Munandar menggaris bawahi bahwa kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara kondisi yang buruk dapat menurunkannya.

c) **Hubungan Interpersonal.**

pentingnya hubungan yang positif antara karyawan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan konflik dan ketegangan interpersonal dapat menurunkannya.

d) Peluang Pengembangan Karier.

Kesempatan untuk belajar, mengembangkan keterampilan, dan mendapatkan promosi adalah aspek penting dari kepuasan kerja. Munandar mencatat bahwa karyawan yang melihat adanya peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan karier lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka.

e) Pengakuan dan Apresiasi.

Rasa dihargai dan diakui atas kontribusi dan prestasi sangat penting. Munandar menyebutkan bahwa pengakuan yang konsisten dan apresiasi yang diberikan oleh atasan atau organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

f) Otonomi dan Kontrol.

Karyawan yang merasa memiliki kontrol dan otonomi dalam pekerjaan mereka cenderung lebih puas. Munandar menjelaskan bahwa otonomi dalam pekerjaan memungkinkan karyawan untuk merasa lebih berdaya dan puas.

g) Tugas dan Tanggung Jawab.

Aspek ini mencakup sifat dan tantangan pekerjaan yang dilakukan. Munandar mencatat bahwa pekerjaan yang sesuai dengan minat dan

keterampilan karyawan serta memiliki tantangan yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja.

h) Keseimbangan Kerja dan Kehidupan.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah faktor kunci dalam kepuasan kerja. Munandar menyatakan bahwa karyawan yang dapat mengelola waktu mereka dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung merasa lebih puas.

i) Kepemimpinan dan Manajemen.

Gaya kepemimpinan dan manajemen berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Munandar membahas bagaimana kepemimpinan yang baik, dukungan, dan komunikasi yang efektif dari manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

j) Keamanan Pekerjaan.

Rasa aman dalam pekerjaan merupakan aspek penting dari kepuasan kerja. Munandar menjelaskan bahwa karyawan yang merasa stabil dan aman dalam pekerjaan mereka lebih cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Jewell dan Siegall (Zuraidah, 2020) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja yaitu :

a) Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, baka dan ketrampilan.

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

Aspek kepuasan kerja (*Satisfaction Facet Model*) oleh Lawler, dimana individu dipuaskan dengan suatu aspek khusus dari pekerjaan mereka misalnya rekan kerja, atasan, upah dan sebagainya, jika jumlah aspek yang mereka alami adalah yang seharusnya mereka peroleh karena telah melaksanakan pekerjaannya sama dengan jumlah yang benar-benar mereka peroleh. Selain itu kalau orang tersebut menerima jumlah yang lebih besar dari pada yang pantas diperoleh mereka pantas merasa bersalah dan jika kurang dari yang pantas diperoleh maka mereka merasa tidak puas. Implikasi teori ini adalah seseorang akan menyesuaikan kontribusinya sesuai dengan tingkat keadilan atau kepuasan yang diperolehnya. Teori ini sedikit memberi dukungan empiris berdasarkan pendapat para ahli.

2.2.3 Faktor - faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Kochan dan Dyer (Armstrong, 2006) menunjukkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen bersama yang di sebut komitmen perusahaan adalah sebagai berikut :

- a) Tingkat Strategis :
 - 1) Strategi bisnis yang mendukung
 - 2) Komitmen atas nilai manajemen.
- b) Tingkat Fungsional (kebijakan sumber daya manusia) :
 - 1) Staffing berdasarkan stabilisasi kerja.
 - 2) Investasi dalam pelatihan dan pengembangan.
 - 3) Kompensasi kontijensi yang memperkuat kerjasama, partisipasi dan kontribusi.
- c) Tingkat Kerja :
 - 1) Pilihan berdasarkan standar yang tinggi.
 - 2) Desain tugas yang luas dan kerja sama tim.
 - 3) Keterlibatan karyawan dalam pemecahan masalah.
 - 4) Iklim kerjasama dan kepercayaan.

Komitmen pada karyawan tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui suatu proses yang begitu panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Hidayat dan Muchtar (2010) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

- a) Karakteristik Pribadi Individu

Karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang

bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

b) Karakteristik Organisasi

Yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu: struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

c) Pengalaman kerja

Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

Stum (dalam Adolfini, 2016) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu :

- a) Budaya keterbukaan.
- b) Kepuasan kerja.
- c) Kesempatan personal untuk berkembang.
- d) Arah organisasi.
- e) Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan penjelasan diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah ciri pribadi kerja, ciri pekerjaan, pengalaman kerja,

budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Mowday *et al.*, (dalam Northcraft 2002) menyarankan sejumlah faktor yang dapat meningkatkan tingkat komitmen, yaitu :

- a) Faktor Pribadi, Kecenderungan karyawan untuk mengembangkan keterikatan yang stabil untuk organisasi.
- b) Faktor Organisasi, Karakteristik organisasi seperti kepedulian terhadap kepentingan karyawan atau kepemilikan karyawan.
- c) Faktor non organizational utama yang meningkatkan komitmen adalah ketersediaan alternatif setelah pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi. Komitmen akan terjadi apabila karyawan :
 - 1) Memiliki justifikasi eksternal cukup untuk pilihan awal mereka.
 - 2) Pandangan pilihan sebagai relatif tidak dapat dibatalkan yaitu, mereka percaya bahwa mereka tidak memiliki kesempatan berikutnya yang akan menjamin mereka.

2.2.4 Ciri - ciri Kepuasan Kerja

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar (2008) antara lain :

- a) Komitmen terhadap pekerjaan

Karyawan yang puas cenderung memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Mereka merasa terlibat dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka.
- b) Kinerja yang baik

Kepuasan kerja sering kali berhubungan dengan kinerja yang baik. Karyawan yang puas biasanya lebih produktif dan efisien dalam pekerjaan mereka.

c) Relasi interpersonal yang positif

Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Mereka merasa nyaman dalam berinteraksi dan berkolaborasi dengan orang lain di tempat kerja.

d) Keseimbangan kerja dan kehidupan

Karyawan yang puas sering kali memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Mereka mampu mengelola waktu mereka dengan efektif sehingga tidak merasa tertekan.

e) Rasa penghargaan dan pengakuan

Karyawan yang merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Mereka merasa bahwa upaya dan hasil kerja mereka mendapat perhatian dan apresiasi yang layak.

f) Otonomi dalam pekerjaan

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya merasa memiliki otonomi atau kebebasan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Mereka merasa bahwa mereka memiliki kontrol dan wewenang untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan tugas mereka.

g) Peluang pengembangan karier

Karyawan yang puas sering kali merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan maju dalam karier mereka. Mereka melihat adanya jalan untuk meningkatkan keterampilan dan mencapai tujuan karier yang lebih tinggi.

h) Kondisi kerja yang mendukung

Kepuasan kerja tinggi juga berkaitan dengan kondisi kerja yang mendukung, seperti lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan sumber daya yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan.

i) Harapan dan realitas yang sesuai

Karyawan yang puas biasanya memiliki harapan dan ekspektasi yang sesuai dengan realitas pekerjaan mereka. Mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan apa yang mereka harapkan atau impikan.

j) Kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan

Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi sering kali merasa bahwa pekerjaan mereka memungkinkan mereka untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki secara optimal.

Menurut Munandar (2001) ada lima ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Kelima ciri intrinsik tersebut adalah sebagai berikut :

a) Keragaman ketrampilan (*skill variety*).

Banyaknya ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

Makin banyak ragam ketrampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

b) Jati diri Tugas (*task identity*).

Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas.

c) Tugas yang penting (*task significance*).

Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

d) Otonomi.

Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberi kebebasan, peluang dan ketidaktergantungan dalam mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

e) Umpan balik.

Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan.

Sementara menurut Herzberg (1959) ciri – ciri perilaku pekerja yang puas antara lain yaitu :

- a) Motivasi tinggi : Pekerja yang puas cenderung memiliki dorongan yang kuat untuk berprestasi dan mencapai tujuan.
- b) Keterlibatan dalam pekerjaan : Mereka lebih senang dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, seringkali merasa terinspirasi oleh pekerjaan yang mereka lakukan.
- c) Keinginan untuk berkontribusi : Pekerja yang puas biasanya memiliki keinginan untuk memberikan yang terbaik dan berkontribusi positif kepada organisasi.
- d) Respon Positif terhadap tantangan : Mereka cenderung menyukai tantangan dan merasa termotivasi oleh pekerjaan yang menuntut.
- e) Pengalaman positif dalam lingkungan kerja : Hubungan baik dengan rekan kerja dan manajemen turut berkontribusi pada kepuasan kerja.

2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan komitmen yang tinggi dari masing-masing karyawan. Komitmen organisasi adalah kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk

berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasinya maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang diungkapkan oleh Ristiana (2013) jika seorang karyawan puas terhadap gaji yang diterima, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan merasa nyaman terhadap lingkungan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi terhadap perusahaannya akan memiliki perasaan-perasaan positif, begitu juga sebaliknya. Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan faktor *supportive mileagues*. Karyawan yang merasa puas terhadap gaji yang diterima, lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang sportif akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian empirik yang dilakukan oleh Ayers (2010) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Komitmen yang tinggi dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan melibatkan diri dalam kegiatan organisasi atau perusahaannya, di dalam maupun luar tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen karyawan menurut Sopiah (2008) adalah suatu ikatan psikologis antara karyawan dengan organisasinya dimana karyawan menerima nilai dari organisasi, selalu mengusahakan terwujudnya tujuan organisasi dan ingin mempertahankan

kedudukannya. Kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasinya. Adapun jenis-jenis komitmen organisasi antara lain: komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan selalu melibatkan diri dalam upaya terwujudnya tujuan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang diungkapkan oleh Luthans (2006) yang menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan atau kinerja karyawan.

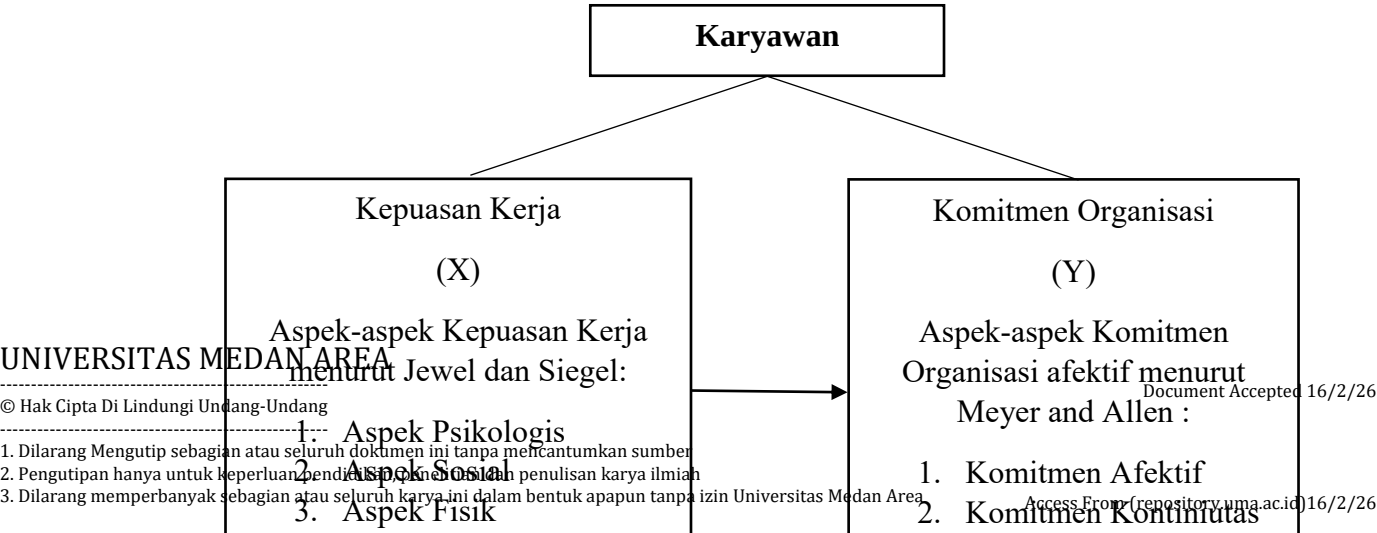
Kepuasan kerja menurut Titisari (2014) adalah suatu ungkapan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya, gaji yang diterima, rekan kerja maupun lingkungan perusahaan. Karyawan yang merasa senang terhadap pekerjaannya akan ikut serta dalam mewujudkan visi misi perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2005) antara lain: faktor yang ada didalam diri sendiri dan faktor pekerjaan (pangkat atau kedudukan, jaminan keuangan, dan kesempatan promosi). Hal tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja, apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi maka loyalitas karyawan tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian empirik yang dilakukan oleh Handayani dan Hariyanti (2011) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Semakin baik kepuasan yang dirasakan karyawan maka komitmen karyawan akan tinggi pula. Orang-orang yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Sijabat (2011) hasil penelitian menyatakan kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi. Menurut Hidayat (2018) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Konsekuensinya, komitmen organisasi sebagai *outcome* dari kepuasan kerja dapat diterima. Hal tersebut memiliki makna bahwa dengan semakin tingginya kepuasan kerja maka akan berdampak pada semakin tingginya komitmen organisasi. Menurut Ramadhani dan Rinaldi (2023) berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut Utomo (2014) dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang signifikan di CV. Barutama Samarinda. Penelitian ini menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Pada penelitian ini, peneliti akan meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Wizzmie.

2.4 Kerangka Konseptual

Tabel 1.1 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan, yakni November 2024 sampai Januari 2024.

3.1.2 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi penelitian ada di Medan Pancing. Peneliti mengambil lokasi penelitian tersebut karena peneliti melihat terdapat masalah keterikatan kerja Karyawan Wizzmie Medan Pancing.

3.2 Bahan dan Alat

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang berupa skala yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada para responden. Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Kepuasan Kerja dan skala Komitmen Organisasi.

3.3 Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian kausalitas bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian kausalitas merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi), (Sugiyono, 2019).

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sehingga populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari saja, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan untuk penelitian adalah seluruh karyawan di Wizzmie Medan Pancing yang berjumlah sebanyak 72 orang. Berikut rekapitulasi karyawan di Wizzmie Medan Pancing.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Wizzmie

No	Jabatan/Posisi	Jumlah Karyawan
1	Manager	2 Orang
2	Kitchen Mie	14 Orang
3	Dimsum	4 Orang
4	Sushi Rb	10 Orang
5	Bar Ice	3 Orang
6	Cashier	4 Orang
7	Gelato	4 Orang
8	Barista	4 Orang
9	Waiters	13 Orang
10	Waiters Ta	3 Orang
11	Cs	3 Orang
12	Cleaning	7 Orang
13	Hk	2 Orang
JUMLAH		72 Orang

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun wakil populasi yang akan diteliti tersebut. Sampel yang diambil dari suatu populasi harus benar-benar mewakili dan harus dilakukan dengan teknik-teknik tertentu sehingga mendapatkan hasil yang efektif. Sample yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan Wizzmie Medan Pancing.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini sampel diambil sejumlah 60 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling* / *purposive sampling*, yang mana teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan memilih responden atau unit penelitian berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Sampel dipilih secara sengaja (*purposive*) karena dianggap dapat memberikan informasi yang paling relevan dengan tujuan penelitian. Seperti halnya menurut Menurut Sugiyono (2017) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini bisa berdasarkan pengetahuan, pengalaman, atau karakteristik khusus yang dimiliki oleh sampel sehingga dapat memberikan data yang lebih mendalam.

3.5 Prosedur Kerja

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti terlebih dahulu melakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Langkah yang dilakukan mulai dari menghubungi secara informal bagian tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, guna meminta izin

untuk mengadakan penelitian. Selain menyiapkan persiapan administrasi peneliti juga mempersiapkan alat ukur yang nantinya akan digunakan untuk penelitian, dengan penyusunan skala kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling insidental, yang mana teknik penentuan sampel berdasarkan faktor spontanitas. Seperti halnya menurut Sugiyono (2019) sampling insidental/*accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja responden yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan Wizzmie Medan Pancing, yang peneliti temui pada saat penelitian dan yang mengisi skala penelitian ini berjumlah 60 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologis yang berbentuk skala *likert* dengan beberapa pilihan. Metode skala digunakan mengingat data yang ingin diukur berupa konstruksi atau konsep psikologi yang dapat diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk item-item pernyataan (Azwar, 2015).

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini ada menggunakan skala kepuasan kerja dan juga skala komitmen organisasi. Skala merupakan instrumen ukur berupa perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Pengertian lain dari skala merupakan sekumpulan stimulus berupa aitem yang

hanya bermanfaat ketika respon yang diberikan oleh subjek adalah respon yang memang sesuai dengan keadaan dirinya yang sesungguhnya (Azwar, 2017). Metode skala yang digunakan terdiri dari 2 jenis skala yaitu skala untuk mengukur kepuasan kerja yang peneliti buat berdasarkan aspek-aspek dari kepuasan kerja dan skala untuk mengukur komitmen organisasi yang peneliti buat berdasarkan aspek-aspek dari komitmen organisasi.

3.6.1 Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja diukur melalui aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu aspek-aspek kepuasan kerja menurut Munandar (2008) yaitu : kompensasi dan imbalan, kondisi kerja, hubungan interpersonal, peluang pengembangan karir, pengakuan dan apresiasi, otonomi dan control, tugas dan tanggung jawab, keseimbangan kerja dan kehidupan, kepemimpinan dan manajemen, dan keamanan pekerjaan.

Setiap skala yang dibagikan terdiri dari dua jenis pernyataan yaitu pernyataan *favourable* dan pernyataan *unfavourable*, pernyataan *favourable* merupakan pernyataan yang mendukung variabel yang dapat diukur sedangkan pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan yang tidak mendukung variabel yang dapat diukur (Azwar, 2017).

Skala likert mencakup pernyataan *Favorable* (pernyataan mendukung) dan *Unfavorable* (pernyataan tidak mendukung). Skala *likert* memiliki empat alternatif jawaban, yaitu: Sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Pemberian skor pada masing-masing aitem *Favorable* diberi rentang 4-1, sedangkan yang bersifat *Unfavorable* diberi rentang nilai 1-4.

3.6.2 Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi diukur melalui aspek-aspek komitmen organisasi, yaitu: Ada tiga aspek komitmen menurut Meyer dan Allen (dalam Eliyana *et al.*, 2012) yaitu : komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi keberlanjutan, dan komitmen organisasi normative.

Skala ini disusun berdasarkan skala *Likert* dengan 4 pilihan jawaban, yakni: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Pernyataan skala disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria penilaian untuk pernyataan *favourable* berdasarkan skala Likert adalah nilai 4 untuk pilihan jawaban sangat setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban tidak setuju (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable*, nilai 1 untuk pernyataan sangat setuju (SS), nilai 2 untuk pernyataan setuju (S), nilai 3 untuk pernyataan tidak setuju (TS), dan nilai 4 untuk pernyataan sangat tidak setuju (STS).

Tabel 1.3 Skor Skala Likert

No	<i>Favorable</i>	Skor	<i>Unfavorable</i>	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
2	Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

3.7 Validitas dan Reliabilitas

Sebelum sampai kepada pengolahan data, yang akan diukur nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukannya analisis butir yaitu validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat dengan tepat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas berkaitan dengan “ketepatan” dengan alat ukur instrumen yang valid akan menghasilkan data yang valid pula. Jika data yang dihasilkan dari sebuah instrumen yang valid, maka instrumen juga valid. Valid dapat diartikan juga dengan kesesuaian alat ukur dengan apa yang mau diukur (Ahmad, 2018). Validitas (*validity*) adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019).

Dalam uji validitas ini, peneliti menggunakan validitas konstruk (*construct validity*) sehingga menggunakan teknik korelasi item total atau sering disebut juga (*corrected item total correlation*). Menurut Lupiyoadi dan Hamdani (2006) *corrected item total correlation* adalah korelasi antara item bersangkutan dengan total item. Secara umum, jika nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,3 maka item skala tersebut dapat dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat atau derajat konsistensi dari suatu instrumen. Reliabilitas juga diartikan sama dengan konsistensi. Suatu instrumen dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Artinya, semakin reliabel suatu tes, maka semakin yakin bahwa hasil suatu tes mempunyai hasil yang sama dan bisa dipakai di suatu tempat yang berbeda ketika melakukan tes tersebut.

Reliabilitas sejatinya memastikan konsistensi responden dalam menjawab pernyataan dalam instrumen meskipun dilakukan di tempat ataupun waktu yang

berbeda (Ahmad, 2018). Pada penelitian ini, pengujian tingkat reliabilitas instrumen melalui pendekatan rumus *Alpha Cronbach* pada berbagai instrumen penelitian yang berupa skala untuk menggambarkan tingkat reliabilitas konsistensi internal (*internal-consistency coefficient reliability*).

3.8 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019).

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini juga menggunakan Teknik Analisis Regresi Sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan analisis yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2019). Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen kepada variabel dependen.

Analisa dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputerisasi *SPSS versi 25 For Windows*. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pendistribusian data penelitian masing-masing variabel secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam

penelitian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, yang memiliki kriteria apabila $p > 0,05$ maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya bila $p < 0,05$ maka sebarannya dikatakan tidak normal.

3.8.2 Uji Linearitas

Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel X (Kepuasan Kerja) memiliki hubungan yang linier dengan variabel Y (Komitmen Organisasi). Dengan kriteria $p > 0,05$ maka dinyatakan linier, sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka dinyatakan tidak linier.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Wizzmie”, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.

Kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 33,9% terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,339, diketahui bahwa 33,9% variasi dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja. Sementara itu, 66,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, atau faktor eksternal lainnya.

Tingkat kepuasan kerja karyawan Wizzmie Medan Pancing tergolong rendah. Dari hasil perhitungan mean hipotetik dan empirik, diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki mean empirik sebesar 48,06, yang lebih rendah dibandingkan mean hipotetik sebesar 57,5. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut masih perlu ditingkatkan.

Tingkat komitmen organisasi karyawan juga tergolong rendah. Hasil analisis menunjukkan bahwa mean empirik komitmen organisasi sebesar 51,07, yang sedikit lebih rendah dari mean hipotetik sebesar 62,5. Ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan belum mencapai tingkat yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berkontribusi 61,1% terhadap komitmen organisasi, serta penelitian Ellys dan Le (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan, terutama dalam aspek kompensasi, hubungan kerja, dan peluang promosi, memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Aspek kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa faktor utama yang memengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Wizzmie adalah :

- a) Kompensasi dan imbalan → Karyawan yang merasa mendapat gaji dan tunjangan yang sesuai lebih cenderung loyal terhadap perusahaan.
- b) Hubungan interpersonal → Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.
- c) Peluang pengembangan karier → Kesempatan promosi dan pengembangan diri memberikan motivasi kepada karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan di Wizzmie.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja guna memperkuat loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

5.2 Saran

Agar perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan komitmen organisasi, beberapa strategi berikut dapat diterapkan:

5.2.1 Saran Kepada Karyawan

Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, karyawan di Wizzmie Medan Pancing disarankan untuk membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan atasan serta lebih aktif dalam berbagai kegiatan perusahaan. Dengan mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kompetensi, karyawan dapat membuka peluang lebih besar untuk berkembang dalam karier dan mendapatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, karyawan diharapkan dapat memberikan umpan balik yang konstruktif kepada manajemen mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan kesejahteraan mereka, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan diri. Memahami visi dan misi perusahaan juga penting agar karyawan dapat lebih terikat secara emosional dengan organisasi, sehingga meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka dalam bekerja.

5.2.2 Saran kepada Perusahaan (Manajemen Wizzmie)

Meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi yang lebih adil dan sesuai dengan beban kerja mereka.

- a) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memastikan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan.
- b) Memberikan peluang pengembangan karier melalui pelatihan dan promosi bagi karyawan yang berprestasi.
- c) Membangun budaya kerja yang lebih positif dengan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan serta penghargaan terhadap kontribusi mereka.
- d) Melakukan evaluasi berkala terhadap tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.

5.2.3 Saran kepada Peneliti Selanjutnya

- a) Menggunakan metode penelitian yang lebih luas, seperti kombinasi kuantitatif dan kualitatif, untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
- b) Menambah variabel lain yang mungkin mempengaruhi komitmen organisasi, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat stres kerja.
- c) Melakukan penelitian di perusahaan dengan industri yang berbeda untuk mengetahui apakah hasil penelitian ini konsisten di berbagai sektor.
- d) Menggunakan teknik sampling yang lebih beragam untuk memastikan generalisasi hasil penelitian yang lebih baik.

- e) Meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara lebih spesifik, seperti manfaat kesejahteraan, kebijakan fleksibilitas kerja, dan motivasi intrinsik.

Saran ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi bagi karyawan serta memberikan wawasan lebih lanjut bagi penelitian di masa depan. Semoga bermanfaat!

5.3 Keterbatasan Penelitian

Tidak semua karyawan Wizzmie diteliti pada penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yang dapat membatasi generalisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih luas. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Wizzmie, sehingga hasilnya mungkin tidak berlaku untuk industri lain atau perusahaan di lokasi berbeda. Studi ini hanya meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, sedangkan faktor lain seperti budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan juga dapat berkontribusi terhadap komitmen organisasi tetapi tidak dianalisis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. N., Thoyib, A., Fithriana, N., & Ilham, B. (2023). *Kepuasan Kerja*. Universitas Brawijaya Press.
- Adnyana, I. M. D. M. (2021). *Populasi dan Sampel*. In *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia.
- Ahmad, M. A. (2018). Penelitian Kausal Komparatif. In *Metodologi Penelitian* (pp. 106–111). Gunadarma Ilmu.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bada, A. (2021). *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Pemberian Reward Dan Budget Emphasis Terhadap Budgetary Slack (Studi Kasus Pada Universitas Muhammadiyah Palopo)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- Darmawati, A., & Hayati, L. N. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*, 9(1), 10-17.
- Davis dan Neswtrom, J.W (2008) *Perilaku dalam Organisasi, Jilid 1, edisi ketujuh*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Diaz-Serrano, Luis dan Vieira, Jose A. C. 2005. *Low Pay, Higher Pay and Job Satisfaction within the European Union: Empirical Evidence from Fourteen Countries. Discussion Paper Serries. No. 1558. National University of Ireland, Maynooth, Department of Economics Maynooth*.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75-84.
- Firdaus, M. A., & SE, M. (2023). Membangun keterikatan dan kepuasan kerja karyawan BUMD. Indonesia Emas Group.
- Gaziloglu, S. and Tansel, A. 2002. *Job Satisfaction in Britain: Individual and Job-Related Factors. Economic Research Centre Working Papers in Economics 03/03*.
- Handayani, D. L. (2011). Komitmen Organisasi Merupakan Variabel Intervening Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 2(2).
- Hasibuan. S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 16*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. *John Wiley & Sons*. Hidayat, A. S. (2018).
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention*. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention*. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66.
- Hidayat, S., & Fatimah, I. (2019). Persepsi dukungan organisasi sebagai mediator hubungan antara penghargaan organisasi, keadilan prosedural, dukungan atasan dengan komitmen afektif pada guru. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 16(1), 61-70.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (tinjauan dari dimensi dan karakteristik pekerjaan). *Indomedia Pustaka*.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2021). Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 17(1), 21-26.
- Luthans, F, 2008. *Organization Behavior Eight Edition*”, Singapore: Mc Graw Hill.
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan.
- Munandar, (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Munandar, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Banyumas* (Doctoral dissertation, Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri).
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 605-612.
- Prasetyo, B. (2021). Instrumen penelitian. *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*, 131.
- Priasi, J. (2019). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan di PT. Darsum Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Rifa'i, M., & Ananda, R. (2024). Disiplin Kerja (Analisis *factor* komitmen tugas, budaya organisasi, motivasi kerja dan Kepuasan kerja). UMSU-Press. Medan

- Ramadhani, M. A., & Rinaldi, M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, sikap kerja serta kinerja karyawan pada hotel X di Samarinda. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4).
- Robbins S.P, 2003, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Jilid I, PT. Prehalindo Persada, Jakarta
- Robbins S.P. and Judge T.A., 2011, "*Organizational Behavior Fourteenth Edition*", New Jersey: Prentice Hall
- Rohman, F., & Meisiono. Komitmen Organisasi (Analisis Faktor Trait, Kepribadian, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja). Medan.
- Setiono, A. B., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sijabat, J. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah. *Jurnal Visi*, 19(3), 592-608.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Suseno, M. N. M. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109.
- Utari, N. L. M., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor. Prospek: *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 1-9.
- Utomo, D. P. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Cv. Barutama Samarinda. *MOTIVASI*, 2(1), 178-182.
- Wibowo, A. S., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Modal Psikologi dan Komitmen Organisasional Terhadap Labor Turnover Intention dengan Mediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance Tuban). *YUME: Journal of Management*, 5(3), 378-390.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi* (Defenisi, dipengaruhi, dan mempengaruhi). Makasar.
- Zuraida, Z. (2020). Kepuasan kerja ditinjau dari beban kerja karyawan yang berlatar belakang pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(2).



LAMPIRAN 1

SKALA KEPUASAN KERJA

SKALA KEPUASAN KERJA

Nama :
Umur : Tahun
Jenis Kelamin :
Jabatan/Posisi :
Lama Bekerja : Tahun

Petunjuk Pengisian :

1. Berikut dibawah ini ada 32 pertanyaan
2. Bacalah pertanyaan dengan baik serta pahami pertanyaan tersebut
3. Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang menurut saudara sesuai dengan keadaan saudara.
4. Pada pertanyaan tersebut tidak ada jawaban benar atau salah, karena itu pilihlah jawaban yang menurut saudara paling sesuai
5. Data pribadi serta jawaban saudara akan dijamin penuh kerahasiaannya oleh peneliti, dan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian saja.
6. Periksa kembali jawaban kalian jangan ada yang terlewatkan 1 pertanyaan pun.
7. Keterangan Jawaban :
SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh Pengisian

NO	ITEM	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa semangat setiap kali bekerja	✓			

Artinya: Saya merasa semangat setiap kali bekerja, hal tersebut sangat sesuai dengan diri saya.

~Selamat Mengerjakan~

SKALA KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Kesempatan naik golongan sangat adil				
2.	Menurut saya pekerjaan yang rapi itu sangat menyenangkan				
3.	Saya tidak sepenuhnya melakukan pekerjaan				
4.	Saya selalu ingin cepat pulang ketika sedang Bekerja				
5.	saya tidak nyaman dengan pekerjaan saya				
6.	Saya mencintai pekerjaan saya				
7.	Saya tertarik bekerja ditempat kerja saya				
8.	Saya tidak bisa menyatu dengan pekerjaan ini				
9.	Bekerja membuat saya nyaman				
10.	Keadaan ditempat kerja sangat menyenangkan				
11.	Pekerjaan yang saya lakukan membebani saya				
12.	Saya tidak menyukai pekerjaan ini				
13.	Area tempat saya bekerja sangat berantakan				
14.	Keadaan ditempat kerja sangat membosankan				
15.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak membebani Saya				
16.	Saya menyukai pekerjaan ini				
17.	Pekerjaan yang dilakukan tidak berdampak positif dalam kesehatan				
18.	Pekerjaan yang dilakukan berdampak positif pada kesehatan				
19.	Atasan saya sangat peduli dengan bawahan				
20.	Atasan saya selalu memotivasi karyawan				
21.	Rekan kerja saya sangat membosankan				
22.	Rekan saya tidak mau membantu				
23.	Atasan saya acuh tak acuh dengan bawahan				
24.	Atasan saya bersikap arogan				
25.	Rekan kerja saya sangat menyenangkan				
26.	Rekan kerja saya saling membantu				

27.	Bekerja diperusahaan ini saya mendapat tunjangan hidup				
28.	Perusahaan memberikan gaji yang menjanjikan				
29.	Kesempatan naik golongan tidak adil				
30.	Bekerja diperusahaan ini saya tidak mendapat tunjangan apa-apa				
31.	Perusahaan memberikan gaji yang tidak Sebanding				
32.	Saya senang berlama-lama bekerja				





SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Petunjuk Pengisian :

1. Berikut dibawah ini ada 32 pertanyaan
2. Bacalah pertanyaan dengan baik serta pahami pertanyaan tersebut
3. Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang menurut saudara sesuai dengan keadaan saudara.
4. Pada pertanyaan tersebut tidak ada jawaban benar atau salah, karena itu pilihlah jawaban yang menurut saudara paling sesuai
5. Data pribadi serta jawaban saudara akan dijamin penuh kerahasiaannya oleh peneliti, dan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian saja.
6. Periksa kembali jawaban kalian jangan ada yang terlewatkan 1 pertanyaan pun.
7. Keterangan jawaban :
SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh Pengisian

NO	ITEM	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa semangat setiap kali bekerja	✓			

Artinya: Saya merasa semangat setiap kali bekerja, hal tersebut sangat sesuai dengan diri saya

~Selamat Mengerjakan~

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya terpaksa bekerja disini				
2.	Saya merasa memiliki ketertarikan emosional untuk bertahan di perusahaan ini				
3.	Saya berniat untuk keluar dari pekerjaan ini suatu saat nanti.				
4.	Saya bekerja tidak sepenuh hati di perusahaan ini				
5.	Tidak peduli dengan masalah yang ada di tempat kerja, karena itu bukan masalah saya.				
6.	Saya tidak memiliki rasa ketertarikan emosional dengan perusahaan ini				
7.	Saya sangat senang menghabiskan waktu ditempat kerja				
8.	Saya bersedia untuk bekerja secara maksimal demi perusahaan				
9.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga besar di tempat kerja ini.				
10.	Saya merasa bangga dengan hasil yang dicapai di tempat kerja ini				
11.	Sangat mudah bagi saya untuk meninggalkan tempat kerja ini.				
12.	Tidak ada yang berubah dalam hidup saya, sekalipun saya meninggalkan tempat kerja ini				
13.	Tidak merasakan adanya ikatan kekeluargaan di tempat kerja ini.				
14.	Saya merasa biasa saja dengan segala hasil kerja saya ditempat kerja ini				
15.	Saya sangat sulit meninggalkan pekerjaan ini				
16.	Kehidupan saya akan terganggu jika saya meninggalkan tempat kerja ini				
17.	Saya sudah nyaman berada di tempat kerja ini				
18.	Saya akan meninggalkan tempat kerja ini, jika keuntungan lebih besar				
19.	Gaji yang saya dapat, tidak mencukupi				

20.	Jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik, saya akan menerimanya				
21.	Alasan saya untuk terus bekerja di tempat ini adalah keuntungan yang didapat.				
22.	Gaji yang saya dapat, sangat membantu kehidupan saya				
23.	Saya akan berusaha untuk menjaga nama baik perusahaan.				
24.	Saya akan menjaga nama baik perusahaan				
25.	Saya merasa sulit untuk menerima aturan-aturan yang ada di tempat kerja.				
26.	Saya tidak memiliki rasa percaya dengan perusahaan ini				
27.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk setia dengan tempat kerja ini.				
28.	Saya akan merusak nama baik perusahaan				
29.	Saya patuh dalam menerima aturan yang ada di tempat kerja ini.				
30.	Saya yakin untuk selalu percaya pada perusahaan				
31.	Saya tetap bekerja disini karna kesetiaan saya pada perusahaan				
32.	Saya merasa masalah yang ada di tempat kerja adalah bagian dari masalah saya				



LAMPIRAN 3
DATA PENELITIAN

TABULASI VARIABLE X (KEPUASAN KERJA)

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	JUMLAH
3	4	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	1	3	3	65
3	4	3	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	1	2	4	2	59
4	4	2	3	4	4	1	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	67
3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	68
4	4	3	3	3	4	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	76
4	2	4	2	3	4	1	2	4	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	1	4	3	2	4	2	1	3	4	4	64
3	2	4	4	4	3	1	3	4	1	1	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	1	62
3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	1	2	4	1	2	3	4	3	4	3	2	3	4	2	66
4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	70
4	4	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	4	3	73
4	3	2	4	3	1	2	2	4	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	1	4	3	2	4	2	1	1	3	4	65
3	4	3	4	4	2	1	3	4	1	2	1	4	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	4	1	3	1	4	4	62
3	3	3	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	1	4	1	2	4	2	2	3	4	4	3	1	3	2	3	2	61
4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	1	2	3	1	4	4	4	3	3	2	2	3	3	66
3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	1	4	4	4	2	1	3	1	1	4	1	2	4	2	1	2	3	2	2	4	3	64
2	4	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	1	3	3	64
2	4	3	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	1	2	4	2	58
4	4	2	3	4	4	1	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	67
3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	68
4	4	3	3	3	4	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	76
4	2	4	2	3	4	1	2	4	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	1	4	3	2	4	2	2	3	4	4	64
3	2	4	4	4	3	1	3	4	1	1	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	1	4	62
3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	1	2	4	1	2	3	4	3	4	3	2	3	4	2	66
3	4	3	4	4	2	1	3	4	1	2	1	4	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	4	1	3	1	3	3	62
3	3	3	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	1	4	1	2	4	2	2	3	4	4	3	1	3	2	4	3	61
4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	1	2	3	1	4	4	4	3	3	2	2	3	4	66
3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	1	4	4	4	2	1	3	1	1	4	1	2	4	2	1	2	3	2	2	4	4	64
2	4	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	1	3	2	64
2	4	3	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	1	2	3	3	58
4	4	2	3	4	4	1	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	67
3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	68
4	4	3	3	3	4	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	76
4	2	4	2	3	4	1	2	4	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	1	4	3	2	4	2	2	3	4	4	64
4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	70
4	4	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	4	2	73
4	3	2	4	3	1	2	2	4	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	1	4	3	2	4	2	1	1	3	3	65
3	4	3	4	4	2	1	3	4	1	2	1	4	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	4	1	3	1	4	3	62
3	3	3	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	1	4	1	2	4	2	2	3	4	4	3	1	3	2	3	4	61
4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	1	2	3	1	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	66
3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	1	4	4	4	2	1	3	1	1	4	1	2	4	2	1	2	3	2	2	3	2	64
3	4	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	1	4	2	65
3	4	3	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	1	2	3	3	59
4	4	2	3	4	4	1	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	67
3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4	68
4	4	3	3	3	4	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	76
4	2	4	2	3	4	1	2	4	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	1	4	3	2	4	2	1	3	3	2	64
3	2	4	4	3	1	3	4	1	1	1	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	62
3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	1	2	4	1	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	66
4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	70
4	4	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	4	2	2	73
4	3	2	4	3	1	2	2	4	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	1	4	3	2	4	2	1	1	3	2	65
3	4	3	4	4	2	1	3	4	1	2	1	4	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	4	1	3	1	3	3	62
3	3	3	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	1	4	1	2	4	2	2	3	4	4	3	1	3	2	4	4	61
4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	1	2	3	1	4	4	4	3	3	2	2	4	4	66
3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	1	4	4	4	2	1	3	1	1	4	1	2	4	2	1	2	3	2	2	2	1	64
2	4	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	1	4	2	2	64
2	4	3	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	1	2	3	3	58
4	4	2	3	4	4	1	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	67
3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4	68

TABULASI VARIABLE Y (KOMITMEN ORGANISASI)																																		
	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	JUMLAH	
A1	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	92	
A2	4	4	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	1	3	2	2	3	4	4	4	4	3	96	
A3	4	3	2	4	3	1	2	2	4	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	1	3	2	3	4	3	3	2	86	
A4	3	4	3	4	4	2	1	3	4	1	2	1	4	3	3	3	2	3	2	1	3	1	3	4	1	2	1	4	3	3	3	2	83	
A5	3	3	3	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	1	4	1	2	4	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	1	79	
A6	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	88	
A7	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	1	4	4	4	2	1	3	1	1	4	4	2	3	2	3	1	4	4	4	2	1	87	
A8	3	4	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	85	
A9	3	4	3	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	4	1	73	
A10	4	4	2	3	4	4	1	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	1	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	83	
A11	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	88	
A12	4	4	3	3	3	4	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	97	
A13	4	2	4	2	3	4	1	2	4	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	1	2	4	1	2	2	3	4	2	3	2	82	
A14	3	2	4	4	4	3	1	3	4	1	1	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	4	1	1	1	4	2	3	3	2	80	
A15	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	1	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	91	
A16	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	92	
A17	4	4	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	1	3	2	2	3	4	4	4	4	3	96	
A18	4	3	2	4	3	1	2	2	4	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	1	3	2	3	4	3	3	2	86	
A19	3	4	3	4	4	2	1	3	4	1	2	1	4	3	3	3	2	3	2	1	3	1	3	4	1	2	1	4	3	3	3	2	83	
A20	3	3	3	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	1	4	1	2	4	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	1	79	
A21	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	88	
A22	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	1	4	4	4	2	1	3	1	1	4	4	2	3	2	3	1	4	4	4	2	1	87	
A23	2	4	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	84	
A24	2	4	3	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	4	1	72	
A25	4	4	2	3	4	4	1	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	1	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	83	
A26	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	88	
A27	4	4	3	3	3	4	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	97	
A28	4	2	4	2	3	4	1	2	4	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	1	2	4	1	2	2	3	4	2	3	2	82	
A29	3	2	4	4	4	3	1	3	4	1	1	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	4	1	1	1	4	2	3	3	2	80	
A30	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	1	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	91	
A31	3	4	3	4	4	2	1	3	4	1	2	1	4	3	3	3	2	3	2	1	3	1	3	4	1	2	1	4	3	3	3	2	83	
A32	3	3	3	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	1	4	1	2	4	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	1	79	
A33	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	88	
A34	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	1	4	4	4	2	1	3	1	1	4	4	2	3	2	3	1	4	4	4	2	1	87	
A35	2	4	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	84	
A36	2	4	3	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	4	1	72	
A37	4	4	2	3	4	4	1	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	1	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	83	
A38	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	88	
A39	4	4	3	3	4	3	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	97	
A40	4	2	4	2	3	4	1	2	4	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	1	2	4	1	2	2	3	4	2	3	2	82	
A41	2	4	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	84	
A42	2	4	3	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	4	1	72	
A43	4	4	2	3	4	4	1	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	1	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	83	
A44	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	88	
A45	4	4	3	3	3	4	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	97	
A46	4	2	4	2	3	4	1	2	4	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	1	2	4	1	2	2	3	4					



LAMPIRAN 4
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji	Item Statistics			Validitas dan
Realibilitas		Mean	Std. Deviation	N
Reliability				

Scale: KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	32

KK1	3.30	.693	60
KK2	3.06	.894	60
KK3	2.61	.924	60
KK4	2.52	.905	60
KK5	2.89	.936	60
KK6	2.87	.776	60
KK7	1.94	.786	60
KK8	2.04	.625	60
KK9	3.20	.619	60
KK10	2.39	.915	60
KK11	2.28	.696	60
KK12	1.93	.586	60
KK13	3.45	.575	60
KK14	3.18	.688	60
KK15	2.62	.964	60
KK16	2.54	1.037	60
KK17	2.57	.911	60
KK18	3.12	.624	60
KK19	1.90	.693	60
KK20	1.86	.628	60
KK21	2.61	.932	60
KK22	2.92	.871	60
KK23	1.88	.665	60
KK24	3.32	.616	60
KK25	3.30	.584	60
KK26	2.36	1.011	60
KK27	2.65	1.020	60
KK28	2.20	.765	60
KK29	3.12	.724	60
KK30	1.90	.893	60
KK31	1.86	.828	60
KK32	2.61	.932	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	5.019	47.666	.302	.835
KK2	5.043	47.559	.304	.832
KK3	5.088	47.448	.399	.833
KK4	5.097	47.539	.308	.833
KK5	5.061	48.955	.422	.819

KK6	5.062	48.603	.365	.837
KK7	5.156	47.519	-.018	.862
KK8	5.145	48.274	-.307	.878
KK9	5.029	48.176	-.071	.862
KK10	5.110	47.700	-.491	.810
KK11	5.122	47.976	-.156	.871
KK12	5.157	47.378	.328	.855
KK13	5.004	47.306	.339	.854
KK14	5.031	47.510	.302	.851
KK15	5.088	47.124	.564	.801
KK16	5.095	47.463	.485	.808
KK17	5.093	48.682	-.200	.883
KK18	5.037	48.925	-.043	.861
KK19	5.160	47.955	.497	.819
KK20	5.163	47.696	.465	.824
KK21	5.088	47.581	.457	.815
KK22	5.057	48.012	-.068	.869
KK23	5.161	47.587	.313	.842
KK24	5.017	47.812	.334	.834
KK25	5.019	47.846	.353	.833
KK26	5.113	48.737	.564	.899
KK27	5.084	48.141	.441	.815
KK28	5.129	48.248	.514	.815
KK29	5.088	47.124	.564	.801
KK30	5.095	47.463	.485	.808
KK31	5.093	48.682	-.200	.883
KK32	5.037	47.925	.443	.861

$$32 - 9 = 23$$

$$(23 \times 1) + (23 \times 4) / 2 = 57,5$$

Reliability

Scale: KOMITMEN ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0

Excluded ^a	0	.0
Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KO1	3.31	.710	60
KO2	3.40	.688	60
KO3	3.13	.696	60
KO4	2.89	.756	60
KO5	3.30	.714	60
KO6	3.01	.851	60
KO7	1.95	.867	60
KO8	1.98	.645	60
KO9	3.17	.663	60
KO10	1.77	.588	60
KO11	2.04	.683	60
KO12	1.92	.668	60
KO13	3.47	.620	60
KO14	3.26	.674	60
KO15	3.25	.699	60
KO16	3.18	.784	60
KO17	2.10	.788	60
KO18	3.10	.701	60
KO19	2.09	.667	60
KO20	2.02	.647	60
KO21	3.17	.778	60
KO22	2.80	.996	60
KO23	2.03	.634	60
KO24	3.40	.613	60
KO25	3.41	.615	60

KO26	2.91	.902	60
KO27	3.38	.609	60
KO28	2.48	.827	60
KO29	1.93	.576	60
KO30	2.05	.669	60
KO31	2.40	.841	60
KO32	2.58	.738	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	5.990	50.112	.539	.809
KO2	5.981	51.543	.329	.864
KO3	5.908	50.600	-.405	.805
KO4	5.932	51.672	.303	.867
KO5	5.991	50.292	.363	.850
KO6	5.920	50.773	.361	.824
KO7	5.926	50.874	-.119	.885
KO8	5.923	50.456	.523	.812
KO9	5.904	51.923	-.010	.867
KO10	5.945	50.568	.382	.849
KO11	5.917	50.340	.369	.850
KO12	5.929	51.654	.320	.864
KO13	5.974	50.744	.345	.852
KO14	5.996	51.825	.000	.866
KO15	5.996	50.195	.380	.848
KO16	5.903	50.599	.309	.844
KO17	5.911	50.049	.592	.897
KO18	5.911	51.289	.355	.861
KO19	5.913	50.105	.452	.821
KO20	5.920	50.295	.578	.809
KO21	5.904	51.825	-.015	.870
KO22	5.941	50.460	.329	.840
KO23	5.918	50.391	.384	.849
KO24	5.981	50.214	.350	.833
KO25	5.980	51.124	.361	.832
KO26	5.930	51.580	.351	.824
KO27	5.983	51.702	.461	.804
KO28	5.973	50.328	.637	.888
KO29	5.928	50.015	-.010	.865
KO30	5.916	50.399	.389	.838
KO31	5.981	50.609	.385	.847
KO32	5.963	50.978	-.519	.819

$$32 - 7 = 25$$

$$(25 \times 1) + (25 \times 4) / 2 = \mathbf{62,5}$$



LAMPIRAN 5

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
N		60	60
Normal Parameters ^a	Mean	48.06	51.07
	Std. Deviation	5.123	5.964
Most Extreme Differences	Absolute	.124	.152
	Positive	.124	.152
	Negative	-.062	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		2.433	2.999
Asymp. Sig. (2-tailed)		.410	.251

a. Test distribution is Normal.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Komitmen Organisasi	60	98.5%	1	1.5%	60	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	1447.054	11	131.550	5.679	.000
		Linearity	813.302	1	813.302	35.108	.000
		Deviation from Linearity	633.752	10	63.375	2.736	.213
	Within Groups		8710.335	48	23.166		
	Total		10157.389	59			

Measures of Association

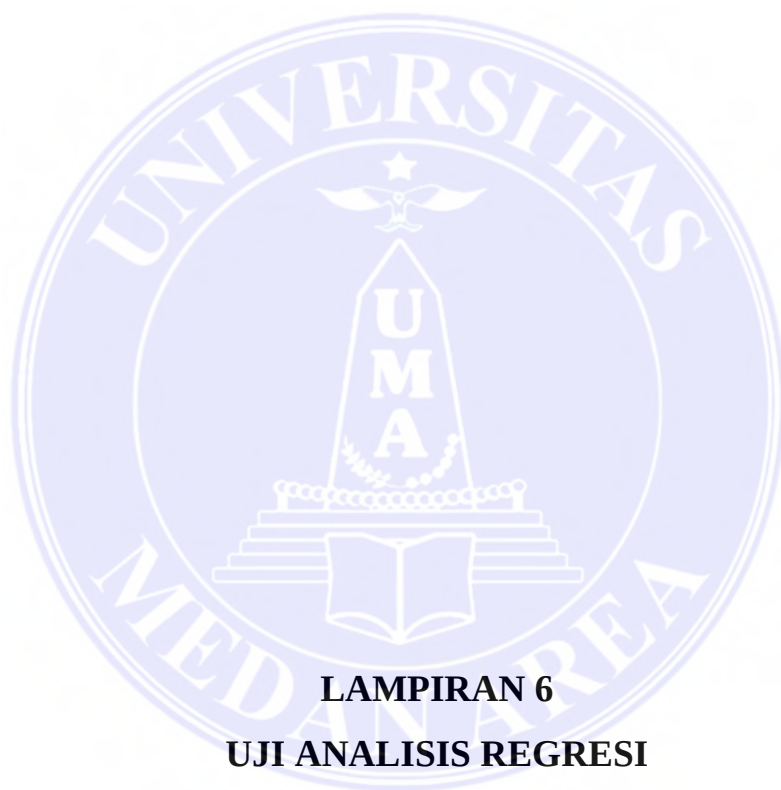
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Komitmen Organisasi	.583	.339	.377	.142

Correlations

Correlations

		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.583**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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



LAMPIRAN 6

UJI ANALISIS REGRESI

Uji Analisis Regresi

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.339	.078	4.920

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	813.302	1	813.302	33.597	.000 ^a
	Residual	9344.087	58	24.207		
	Total	10157.389	59			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.789	2.991		10.629	.000
Komitmen Organisasi	.243	.042	.283	5.796	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja







SURAT KETERANGAN
Nomor : 005/WM/11/2025

Nama : Ari Julianto Siregar
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600341
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi UMA

Benar telah melaksanakan Penelitian di Restoran Wizzmie Medan Pancing, mulai dari Tanggal 15 Januari 2025 s.d 05 Februari 2025 dengan Judul ;

“ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Di Wizzmie Medan Pancing ”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat di pergunakan sebagai mana mestinya.

Medan, 08 Februari 2025


Store Manager,

(DIKI PRADANA)