

**ANALISISFAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA PADA ANGGOTA
PERSONEL TNI - AD DI KORAMIL 01
BATANG TORU**

SKRIPSI

OLEH:

**EKA INDRIYANI RANGKUTI
218600359**



**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 20/2/26

Dipindai dengan
CS CamScanner

Access From (repositori.uma.ac.id)20/2/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Faktor -Faktor Yang Menjadi Kepuasan Kerja Pada Anggota

Peronel TNI-AD Di Koramil 01 Batang Toru

Nama : Eka Indriyani Rangkuti

NPM : 218600359

Fakultas : Psikologi

Disetujui Seminar Hasil Oleh
Komisi Pembimbing

a.n. kagrodi

Khairuddin S.Psi. M.Psi.
Pembimbing

Dr. Siti Aisyah, S.Psi. M.Psi. Psikolog
Dekan

Faadhil S.Psi.M.Psi.Psikolog
Ka. Prodi

Tanggal lulus: 22 Agustus 2025:

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 22 ags 2025
Peneliti

Eka Indriyani Rangkuti
218600359



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

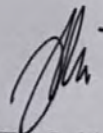
Nama : Eka Indriyani Rangkuti
NPM : 218600359
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive RoyaltyFree Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Anggota Personel TNI-AD Di Koramil 01 Batang Toru. eserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas RoyaltiNoneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan 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: 22 Agustus 2025

Yang menyatakan



(Eka Indriyani Rangkuti)

ABSTRAK

ANALISISFAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PADA ANGGOTA PERSONEL TNI - AD DI KORAMIL 01 BATANG TORU

Oleh :

Eka Indriyani Rangkuti
21.860.0359

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa yang menjadi faktor kepuasan kerja di koramil 01 Batangtoru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan Teknik analisis faktorial untuk melihat apa yang menjadi faktor kepuasan kerja Pada anggota personel TNI-AD Di Koramil 01 Batangtoru Populasi penelitian berjumlah 32 anggota personel dan sampel diambil secara probability sampling dengan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian Instrumen yang digunakan berupa skala Likert.Validitas diuji menggunakan analisis faktorial dan reliabilitas diuji dengan Alpha Cronbach melalui SPSS versi 29. Hasil analisis menunjukkan Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor Kepuasan Kerja di Koramil 01 Batangtoru didapatkan kontribusi faktor finansial pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,559 faktor fisik sebesar 0,774 faktor sosialsebesar 0,853 dan faktor psikologis sebesar 0,898 Dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa faktor psikologis merupakan faktor yang paling tinggi pengaruh nya terhadap Kepuasan Kerja dan faktor finansial merupakan faktor paling rendah pengaruhnya.

Kata kunci : *Kepuasan kerja* , Anggota Personel TNI-AD

ABSTRACT

ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING JOB SATISFACTION OF TNI - AD PERSONNEL MEMBERS AT KORAMIL 01 BATANG TORU

By:

Eka Indriyani Rangkuti
21.860.0359

This study aims to determine what are the factors of job satisfaction in Koramil 01 Batangtoru. This study uses a descriptive quantitative approach with factorial analysis techniques to see what are the factors of job satisfaction in TNI-AD personnel members in Koramil 01 Batangtoru. The study population was 32 personnel members and the sample was taken by probability sampling with saturated sampling techniques where the entire population was sampled in the study. The instrument used was a Likert scale. Validity was tested using factorial analysis and reliability was tested with Alpha Cronbach via SPSS version 29. The results of the analysis show Based on the results of the analysis of Job Satisfaction factors in Koramil 01 Batangtoru, the contribution of financial factors to Job Satisfaction was 0.559, physical factors were 0.774, social factors were 0.853 and psychological factors were 0.898. From the results of the analysis, it is known that psychological factors are the factors with the highest influence on Job Satisfaction and financial factors are the factors with the lowest influence.

Keywords: Job satisfaction, TNI-AD personnel

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Eka Indriyani Rangkuti yang lahir di Sibolga 22 April 2003. Putri dari bapak Rinaldi Rangkuti dan IbuSeroja Eka Putri. Penulis merupakan anak Pertama dari dua bersaudara.

Penulis memulai Pendidikan formal di SD Negeri 02 Batangtoru Kecamatan BATangtoru Pada Tahun 2010 dan lulus pada tahun 2015. Kemudian Pada Tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di Mtsn Batangtoru dan lulus tahun 2018 kemudian melanjutkan Pendidikan ke sekolah menengah atas di SMAN 1 Batangtoru penulis masih terdaftar sebagai mahasiswi Program Pendidikan S1 Psikologi Universitas Medan Area. dan lulus pada tahun 2021 dan kemudian melanjutkan Pendidikan Di Universitas Medan Area dan mendaftar sebagai mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area sampai dengan penulisan skripsi ini

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karuni-Nya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun maksud dan tujuan dari skripsi penelitian ini adalah untuk mengetahui “Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Personel TNI-AD Di Koramil 01 Batangtoru”. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta doa selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi saya ini dapat memberikan manfaat dan menjadi kontribusi ilmiah yang berguna bagi pembaca maupun pengembangan ilmu psikologi di masa depan. Terutama dibidang psikologi industri dan organisasi

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan kerjsama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

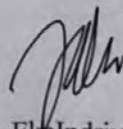
Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing yang sudah memberi arahan, telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi. Bapak Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan masukan dan saran agar skripsi saya lebih baik lagi. Ibu Eva Yulina S.psi, M.Psi, Kons selaku sekretaris saya dalam seminar proposal hingga sidang yang telah memberikan masukan dan saran Ibu Endang Haryati S.Psi., M.Si selaku ketua penguji saya yang telah memberikan waktunya untuk bisa hadir di seminar hasil saya hari ini. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi

ini. Serta seluruh staff Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi ini.

Kepada kedua orang tua tersayang, support system terbaik, yang paling saya sayangi Ayah saya Serka Rinaldi Rangkuti yang tidak mengungkapkan kasih sayangnya dengan kata-kata, tetapi dengan tulus menunjukkan cintanya melalui setiap dukungan dan Tindakan mamaku Seroja eka putri, wanita kuat dan pekerja keras yang selalu mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan saya, yang selalu menjadi orang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya dan sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia.

Terima kasih atas segala doa, pengorbanan, dukungan, serta kasih sayang kalian yang tiada henti. Terimakasih sudah menemani berproses dan selalu membuatku bangkit agar menjadi orang yang lebih kuat dan lebih baik terus kedepannya. Terimakasih sudah selalu mendengarkan keluh kesahku selama ini, jika bukan karna kalian mungkin aku tidak akan bisa bertahan sampai sekarang. Terakhir, terimakasih atas segala hal yang kalian berikan yang tak terhitung Saudara-saudari ,keluarga besar wagimin family dan saunar rangkuti family dan sahabat sahabat saya terimakasih sudah menjadi bagian dalam proses penyusunan skripsi ini, terimakasih atas dukungan dan nasihat-nasihat baiknya

Medan, Agustus 2025
Peneliti,



EkaIndriyaniRangkuti
218600359

DAFTAR ISI

	Halaman
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
 I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis	12
 II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kepuasan Kerja.....	13
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
2.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	17
2.4 Personel TNI-AD.....	20
2.4.1 Pengertian Personel TNI-AD.....	20
2.5 Tugas dan Fungsi Personel TNI-AD.....	23
2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	25
2.7 Kerangka Konseptual	27
 III. METODE PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	28
3.1.1 Bahan dan Alat	30
3.1.2 Metode Penelitian.....	30
3.2 Definisi Operasional	30
3.3 Populasi dan Sampel.....	31
3.3.1 Populasi.....	31
3.3.2 Sampel.....	31
3.3.3 Teknik pengambilan sampel	31
3.4 Prosedur Kerja	32
3.4.1 Persiapan Administrasi.....	32
3.4.2 Persiapan Alat Ukur	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6 Metode Uji Coba Alat Ukur.....	35
3.6.1 Uji Validitas	35
3.6.2 Uji Reliabilitas	36
3.7 Metode Analisis Data.....	37
 IV. PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	39
4.2 Data Demografi.....	39
4.3 Hasil Uji Coba Skala.....	40

4.2.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	41
4.2.3	Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	42
4.2.4	Uji KMO and Baartlett's Test	43
4.2.5	Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	44
4.3	Pembahasan.....	45
V. KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	50
5.2	Saran	52
5.2.1	Saran kepada peneliti selanjutnya	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	27
2. Grafik Kepuasan Kerja.....	44



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tentara Nasional Indonesia (TNI) merupakan profesi sekaligus alat negara di bidang pertahanan. Hal ini sesuai dengan Pasal 1 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi Tentara Nasional Indonesia, yang menyatakan bahwa “Tentara Nasional Indonesia, yang selanjutnya disingkat TNI, adalah komponen utama yang siap digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas pertahanan negara.” Pernyataan ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia, yang mengatur bahwa TNI merupakan alat pertahanan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Tugas TNI meliputi pelaksanaan kebijakan pertahanan negara untuk menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah, melindungi keselamatan bangsa, menjalankan operasi militer untuk perang maupun operasi militer selain perang, serta berperan aktif dalam pemeliharaan perdamaian regional dan internasional.

Tugas dan fungsi yang strategis dan berat ini menuntut kemampuan yang handal dari setiap personel TNI untuk melaksanakannya dengan sebaik-baiknya. Keberadaan mereka sangat penting karena mereka dituntut untuk memberikan tenaga dan pikirannya demi kepentingan negara dan bangsa. Oleh karena itu, setiap personel TNI harus memiliki kompetensi yang tinggi, baik dalam keterampilan fisik, mental, maupun taktis, guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas negara yang sangat menentukan keselamatan dan kehormatan bangsa.

Tentara Nasional Indonesia (TNI) dalam menggalang sistem pertahanan negara

memiliki susunan dan kedudukan yang diatur oleh regulasi untuk mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang dari alat pertahanan negara ini. Susunan dan kedudukan TNI diatur dalam regulasi yang jelas, yaitu dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor VII/MPR/2000 tentang Peran Tentara Nasional Indonesia. Pada Pasal 3a yang berbunyi “Tentara Nasional Indonesia terdiri atas Angkatan Darat, Angkatan Laut, dan Angkatan Udara yang organisasinya disusun berdasarkan kebutuhan yang diatur dalam undang-undang”. Mereka dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menghadapi berbagai ancaman terhadap negara, baik yang bersifat eksternal maupun internal.

TNI-AD memiliki berbagai satuan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, salah satunya adalah Koramil 01 Batang Toru yang terletak di Kecamatan Batang Toru, Kabupaten Tapanuli Selatan. Koramil 01 Batang Toru merupakan bagian dari Kodim 0212/Tapanuli Selatan, yang berada di bawah Korem 023/Kawal Samudera, Kodam I/Bukit Barisan. Personel TNI-AD di Koramil 01 Batang Toru berjumlah 32 orang, terdiri dari Danramil, Batuud, Bintara, dan Tamtama. Mereka memiliki beban kerja yang cukup besar karena bertanggung jawab atas pengamanan wilayah serta pembinaan masyarakat di daerah dengan medan yang menantang, seperti pegunungan dan hutan. Meskipun tugas mereka sangat berat, kepuasan kerja mereka sering kali terabaikan, terutama di satuan yang berada di daerah terpencil seperti Koramil 01 Batang Toru.

Kepuasan kerja dapat diartikan “perasaan seseorang terhadap pekerjaan” ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu merupakan hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Jadi kepuasan kerja menurut Batasan ini meliputi perbedaan individual maupun situasi lingkungan

pekerjaan. Disamping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. (as'ad 2004)

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara upah yang diterima dengan upah yang seharusnya diterima, yang dapat membentuk sikap karyawan terhadap pekerjaannya (Gaugler et al., 2015). Menurut Hakim dan Mulyapradana (2020), kepuasan kerja merupakan rasa puas yang muncul ketika tidak ada kendala dalam pelaksanaan pekerjaan.

Ciri-ciri kepuasan kerja Beberapa ciri-ciri pegawai/karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi Menurut Herzberg (Ringgio, 2009), ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja antara lain: mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja dan merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya, yaitu dengan datang tepat waktu tidak terlambat dan melaksanakan apel pagi dan setelah itu melaksanakan tugas disatuannya masing-masing. Sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah: mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja,

Ada beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabahni dan Wutun (2004) antara lain:

Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, Memperhatikan kualitas kerjanya, Lebih mempunyai komitmen organisasi, Lebih produktif.

Ciri-ciri ketidakpuasan kerja Ketidakpuasan kerja karyawan dapat dinyatakan

dengan berbagai cara, misalnya berhenti bekerja, tetapi terkadang daripada berhenti karyawan menjadi sering mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebageian dari tanggung jawab kerja mereka. Menurut Batubara (2017), respons didefinisikan sebagai berikut :

Exit : perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi, dengan mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.

Suara (voice) : dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki, membahas problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.

Kesetiaan (loyalty) : pasif, tetapi optimisme menunggu membaiknya kondisi mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk melakukan hal yang tepat.

Pengabaian (*neglect*) : secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang kurang dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Kesehatan : meskipun jelas bahwa kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diguga bahwa kepuasan kerja karyawan menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja karyawan dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri ketidakpuasan pada karyawan yaitu exit, suara (voice), kesetiaan (loyalty),

pengabaian (*neglect*), dan kesehatan.

Menurut As'ad (2004) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi: system penggajian, jaminan social, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan lain-lain. Faktor Fisik: merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi pegawai, meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, dan kesehatan pegawai. Faktor sosial; merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. dan terakhir Faktor psikologi; merupakan factor yang berhubungan dengan kehiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, dan perasaan kerja.

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi oleh personel Koramil 01 Batang Toru adalah faktor finansial yang tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung. Permasalahan ini mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan personel, seperti sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, serta peluang promosi. Faktor finansial ini juga berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja personel. faktor finansial yang tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung. Permasalahan ini mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan personel, seperti sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, serta peluang promosi. Faktor finansial ini juga berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja personel.

Jika dilihat dari faktor Finansial gaji yang diterima oleh personel dinilai tidak mencerminkan risiko dan upaya yang mereka keluarkan dalam menjalankan tugas. Sebagai garda terdepan dalam menjaga keamanan dan ketertiban di wilayahnya, personel Koramil 01 Batang Toru menghadapi berbagai tantangan yang membutuhkan dedikasi tinggi. Namun, kompensasi yang diterima sering kali tidak memadai, terutama bagi mereka yang memiliki tanggungan keluarga. Kebutuhan sehari-hari yang semakin meningkat, ditambah dengan biaya pendidikan anak setelah sekolah menengah atas, menjadi beban tambahan yang sulit dipenuhi dengan gaji yang ada. Hal ini menjadi salah satu faktor ketidakpuasan kepuasan kerja di kalangan personel.

Selain itu, jaminan sosial dan fasilitas yang diberikan belum sepenuhnya mampu memberikan kelayakan bagi personel. Besarnya tunjangan yang diterima masih belum mencukupi untuk menutupi kebutuhan pokok dan biaya hidup yang semakin meningkat. Kesempatan promosi yang terbatas juga menjadi faktor yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja para personel, karena tanpa adanya peningkatan jenjang karier yang jelas, juga salahsatu faktor dari ketidakpuasan kerja anggota personel TNI- AD Di koramil 01 Batangtoru.kondisi fisik yang berat menjadi tantangan utama yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Beban kerja yang tinggi akibat jumlah personel yang terbatas menambah tekanan dalam menjalankan tugas, baik dalam pengamanan wilayah, pembinaan masyarakat, maupun operasi militer lainnya. Kelelahan yang diakibatkan oleh kondisi ini

berpotensi menurunkan moral serta produktivitas personel, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja secara keseluruhan.

Faktor fisik memiliki peranan penting dalam membentuk kepuasan

kerja personel. Lingkungan kerja yang menuntut tenaga dan stamina tinggi, ditambah dengan kurangnya pengaturan waktu kerja yang optimal, dapat memperburuk kondisi fisik pegawai. Selain itu, keterbatasan perlengkapan kerja yang mendukung serta sirkulasi udara yang kurang memadai di area kerja turut menambah tingkat kelelahan yang dirasakan personel. Kesehatan pegawai yang terabaikan akibat tuntutan kerja yang berat juga menjadi aspek krusial yang dapat memicu ketidakpuasan kerja. Faktor fisik di lingkungan kerja turut menjadi penyebab utama ketidakpuasan personel. Pengaturan waktu kerja yang kurang fleksibel, kurangnya perlengkapan yang memadai, berdampak negatif terhadap kesehatan dan kenyamanan kerja.

Ketidakmampuan dalam menangani tekanan akibat kondisi ini dapat memicu ketidakpuasan kerja. Selain itu, kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan personel memperburuk tingkat kepuasan kerja. Minimnya fasilitas pendukung dan kurangnya apresiasi terhadap kerja keras mereka dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan kerja. Dalam menjalankan tugasnya, personel Koramil 01 Batang Toru tidak hanya menghadapi tantangan fisik dan finansial, tetapi juga persoalan sosial yang berpengaruh terhadap kinerja dan kesejahteraan mereka.

Interaksi sosial di lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan motivasi serta keharmonisan dalam menjalankan tugas. Namun, dengan keterbatasan jumlah personel dan beban kerja yang berat, interaksi antar mereka kerap kali dipengaruhi oleh tekanan kerja yang tinggi. Keadaan ini dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya mengurangi rasa solidaritas serta kebersamaan di antara sesama personel. Selain itu, hubungan

dengan

atasan juga menjadi faktor sosial yang berperan dalam kepuasan kerja. Ketidakpuasan terhadap gaji yang tidak sebanding dengan beban kerja serta tuntutan tugas yang berat dapat membuat personel merasa kurang dihargai. Jika tidak ada komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, maka keluhan serta aspirasi personel mungkin tidak tersampaikan dengan baik, sehingga memperburuk kondisi kerja dan menurunkan motivasi mereka dalam menjalankan tugas.

Di sisi lain, interaksi dengan pihak lain, seperti aparat kepolisian, pemerintah daerah, dan masyarakat setempat, juga turut menjadi tantangan. Adanya perbedaan dalam hal tunjangan, fasilitas, atau beban kerja dapat menimbulkan kecemburuan sosial yang berdampak pada sinergi dalam menjalankan tugas. Padahal, kerja sama yang baik antara berbagai pihak sangat dibutuhkan untuk menjaga keamanan dan membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat. Tak hanya di lingkungan kerja, persoalan sosial juga turut dirasakan di dalam rumah tangga. Fasilitas perumahan yang tidak memadai menjadi salah satu kendala utama bagi personel, terutama bagi mereka yang telah berkeluarga. Ketidaknyamanan tempat tinggal dapat berpengaruh pada kondisi psikologis personel dan keluarganya, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka di lapangan. Selain itu, beban ekonomi yang tinggi, terutama bagi mereka yang harus membiayai pendidikan anak, semakin menambah tekanan dalam kehidupan sehari-hari.

Secara keseluruhan, faktor sosial ini memperburuk tantangan yang sudah ada. Jika tidak ada langkah nyata untuk memperbaiki kondisi kerja serta

meningkatkan kesejahteraan personel, maka moral dan efektivitas kerja mereka akan semakin menurun. Oleh karena itu, diperlukan perhatian lebih dari pihak terkait untuk

menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, baik dari segi kesejahteraan ekonomi maupun dukungan sosial di lingkungan Koramil 01 Batang Toru. Dalam menjalankan tugasnya, personel Koramil 01 Batang Toru tidak hanya menghadapi tantangan fisik, finansial dan sosial tetapi juga tekanan psikologis yang berpengaruh pada motivasi dan kesejahteraan mereka. Salah satu aspek yang paling berdampak adalah minat terhadap pekerjaan.

Meskipun mereka memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas negara, ketidakseimbangan antara gaji dan beban kerja perlahan mengikis semangat mereka. Bagi personel yang memiliki tanggungan keluarga, terutama anak yang sedang menempuh pendidikan, tekanan finansial menjadi beban tambahan yang sulit diabaikan. Hal ini dapat menyebabkan berkurangnya antusiasme dalam bekerja karena mereka merasa bahwa usaha dan risiko yang dihadapi tidak dihargai secara layak.

Selain itu, faktor ketentraman kerja turut menjadi permasalahan. Medan berbukit dan hutan yang sulit dijangkau mengharuskan personel melakukan patroli ke daerah terpencil dengan kesiapan fisik yang prima. Beban kerja yang semakin berat akibat jumlah personel yang terbatas juga membuat mereka sering kali bekerja di bawah tekanan. Kondisi ini dapat menimbulkan kelelahan mental yang berkepanjangan, yang jika tidak ditangani dengan baik, berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan bahkan menyebabkan stres yang berkepanjangan. Sikap terhadap pekerjaan juga dipengaruhi oleh kondisi yang

mereka alami sehari-hari. Beban kerja yang tinggi, fasilitas yang kurang memadai, dan kurangnya kesejahteraan membuat beberapa personel merasa kurang dihargai. Hal ini dapat berakibat pada menurunnya loyalitas serta inisiatif dalam bekerja. Jika kondisi ini terus berlanjut tanpa adanya perbaikan, dikhawatirkan muncul sikap pasif dan kurangnya motivasi dalam menjalankan tugas, yang dapat berpengaruh pada keamanan dan ketertiban wilayah.

Tidak hanya itu, perasaan terhadap pekerjaan juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Ketidaknyamanan dalam fasilitas perumahan yang tersedia menyebabkan stres bagi personel dan keluarganya. Kesulitan mendapatkan tempat tinggal yang layak berpotensi menimbulkan kecemasan dan ketidakstabilan emosional, yang pada akhirnya dapat berdampak pada konsentrasi dan efektivitas kerja di lapangan. Ditambah dengan tekanan finansial yang terus menghantui, personel sering kali dihadapkan pada dilema antara menjalankan tugas negara dengan kesejahteraan pribadi dan keluarganya secara keseluruhan.

Faktor psikologis memainkan peran penting dalam menentukan kinerja dan kepuasan kerja personel Koramil 01 Batang Toru. Jika tidak ada langkah konkret untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, baik dari segi finansial, fasilitas, maupun dukungan moral, maka bukan hanya individu yang terdampak, tetapi juga efektivitas keseluruhan tugas Koramil dalam menjaga keamanan dan membina masyarakat. Oleh karena itu, perhatian lebih dari pihak terkait sangat diperlukan agar kondisi psikologis personel tetap stabil, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan penuh dedikasi dan profesionalisme.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Personel Koramil 01 Batang Toru.” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi kerja di Koramil 01 Batang Toru.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah penelitian adalah Apa yang menjadi faktor- faktor kepuasan kerja pada personel TNI- AD Di Koramil 01 Batangtoru.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa yang mempengaruhi Faktor- faktor Kepuasan Kerja Pada Personel TNI-AD Di Koramil 01 Batangtoru.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Memberikan sumbangan pemikiran yang diharapkan mampu menjadi sarana pengembangan wawasan keilmuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi terkait dengan dinamika kerja di lingkungan militer, khususnya dalam memahami bagaimana faktor internal dan eksternal memengaruhi kepuasan kerja personel .

1.2.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung bagi berbagai pihak, terutama bagi institusi militer, khususnya pada anggota personel TNI-AD Di Koramil 01 Batangtoru, dalam meningkatkan kepuasan kerja personel juga diharapkan dapat bermanfaat dalam menjalankan tugas dan kewajiban dengan lebih menyenangkan dan sejahtera kedepannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan "perasaan seseorang terhadap pekerjaan" ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu merupakan hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Jadi determinasi kepuasan kerja menurut Batasan ini meliputi perbedaan individual maupun situasi lingkungan pekerjaan. Disamping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. (As'ad 2004)

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.

Kepuasan kerja merupakan seberapa banyak upah yang diterima dengan banyaknya upah yang seharusnya diterima mampu membentuk sikap karyawan terhadap pekerjaannya (Gaugler et al., 2015). Kepuasan merupakan rasa puas jika dalam pelaksanaan pekerjaan tidak ada kendala dalam pekerjaannya (Hakim dan Mulyapradana, 2020). Berry (1998) mengatakan bahwa kepuasan merupakan sebagai sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, afektif dan perilaku yang memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja Badriyah (2015).

Locke (dalam As'ad, 2005), menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be* (*expectation*, *needs* atau *values*)

dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum sehingga menjadi negative discrepancy, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

Dari beberapa pendapat mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan. Tingkat kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh sejauh mana ekspektasi dan kebutuhan mereka dipenuhi dalam pekerjaan tersebut. Ketika seseorang merasa bahwa hasil yang diterima sesuai atau melebihi harapan, maka mereka akan merasa puas. Sebaliknya, ketidakpuasan terjadi ketika kenyataan yang dirasakan jauh di bawah ekspektasi, yang menciptakan ketidaksesuaian atau perbedaan negatif. Kepuasan kerja juga melibatkan aspek kognitif, afektif, dan perilaku yang mempengaruhi performa kerja, serta dapat dipengaruhi oleh faktor seperti gaji dan adanya kendala dalam pekerjaan.

2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

As'ad (2004) juga berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Faktor finansial; merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi: system penggajian, jaminan social, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan lain-lain.
2. Faktor Fisik: merupakan factor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi pegawai, meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, dan kesehatan pegawai.
3. Faktor sosial; merupakan factor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya
4. Faktor psikologi; merupakan factor yang berhubungan dengan kehiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, dan perasaan kerja.

Rivai (2008), menjelaskan pandangannya tentang faktor kepuasan kerja yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan dibagi menjadi beberapa, yaitu:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
2. Supervisi.
3. Organisasi dan manajemen.
4. Kesempatan untuk maju.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya
6. seperti adanya insentif.
7. Rekan kerja.

Sutrisno (2009), menjelaskan kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Gaji.
2. Keamanan kerja.
3. Kesempatan untuk maju.

4. Manajemen dan perusahaan.
5. Pengawas dan atasan. Supervisi yang buruk dapat
6. mengakibatkan absensi dan turnover.
7. Faktor intrinsik pekerjaan. Susah atau mudahnya dan
8. juga kebanggaan terhadap tugas bisa meningkatkan
9. atau mengurangi pekerjaan.
10. Kondisi kerja yang meliputi kantin, ventilasi, tempat
11. parkir, dan penyiaran.
12. Aspek sosial di dalam pekerjaan.
13. Komunikasi.
14. Fasilitas perusahaan.

Hasibuan (2006) mengemukakan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
 2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
 3. Berat-ringannya pekerjaan.
 4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
 5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
 6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
 7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak
- Berdasarkan penjelasan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan

bahwa Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk aspek finansial seperti gaji dan tunjangan, kondisi fisik seperti lingkungan kerja dan fasilitas, serta interaksi sosial antara karyawan dan atasan. Faktor psikologi seperti minat dan perasaan terhadap pekerjaan juga berperan penting. Selain itu,

isi pekerjaan, supervisi, kesempatan untuk maju, serta kondisi kerja yang mendukung seperti peralatan dan suasana kerja, turut mempengaruhi kepuasan karyawan. Keseluruhan faktor ini saling berinteraksi untuk menciptakan perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaan.

2.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Levi (2002), ada beberapa aspek yang ada dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self), maksudnya adalah bahwa setiap pekerjaan membutuhkan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan dan juga perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (supervision), pimpinan atau atasan yang baik artinya dapat menghargai pekerjaan bawahannya. Untuk seorang bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (workers), adalah faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan yang lainnya, baik yang sama ataupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (promotion), merupakan faktor yang berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji/upah (pay), adalah faktor pemenuhan kebutuhan hidup para karyawan yang dianggap layak atau tidak.

Roderick dan Kelloway, 2003), menyatakan kepuasan kerja dapat meliputi:

1. Karakteristik individu yang meliputi jenis kelamin, pendidikan, motivasi, kemampuan, dan usia.
2. Karakteristik pekerjaan, yang meliputi otonomi, gaji dan penghasilan lain, rutinitas, signifikansi, serta tantangan dan keragaman.
3. Karakteristik organisasi, yakni sentralisasi, profesionalisme, supervisi, feedback, dan budaya.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Smith et al. dalam Munandar (2004) menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.
2. Kesempatan terhadap gaji. Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.
3. Kesempatan promosi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.
4. Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan

yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

5. Kepuasan terhadap rekan sekerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 6 (enam) dimensi yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

kepuasan kerja.

5. Pengawasan. Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.
6. Kelompok Kerja. Di dalam organisasi pegawai masuk ke dalam kelompok kerja. Kelompok kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan pegawai.

Dari beberapa alternatif indikator kepuasan kerja pegawai yang telah disebutkan sebelumnya, Kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan sekerja, promosi, dan gaji, aspek-aspek ini mencakup keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan untuk promosi dan pemenuhan kebutuhan melalui gaji. Bahwa karakteristik individu, pekerjaan, dan organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Dimensi kelompok kerja dan kondisi kerja. Secara keseluruhan, kepuasan kerja tercapai melalui keseimbangan antara pekerjaan yang menantang, kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja.

2.4 Personel TNI-AD

2.4.1 Pengertian Personel TNI-AD

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 definisi Tentara Nasional Indonesia adalah kekuatan angkatan perang dari suatu negara berdasarkan peraturan perundang-undangan. Definisi tersebut memang belum lengkap tetapi terdapat pengertian tentang tujuan pokok kehadiran tentara dalam suatu negara yaitu seperti yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004. Tentara Nasional Indonesia (TNI) adalah menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah negara kesatuan Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Tahun 1945 serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. Dari konsep pemikiran seperti diatas kemudian timbul pendirian bahwa fungsi utama Tentara Nasional Indonesia (TNI) dalam negara adalah melakukan tugas dibidang pertahanan. Untuk melaksanakan konsep pertahanan negara tersebut yang memiliki peranannya menjadi komponen utama adalah Tentara Nasional Indonesia (TNI).

Soegeng M. Santoso (1996) Soegeng M. Santoso dalam buku angkatan darat 2012 berpendapat bahwa personel TNI adalah prajurit yang memiliki komitmen dan tanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban negara. Mereka diharapkan memiliki disiplin tinggi, kesetiaan kepada negara, serta kemampuan dalam menghadapi berbagai ancaman terhadap negara.

Prof. Dr. Mochtar Natsir (1982) dalam buku angkatan darat 2012 Menurut Mochtar Natsir, personel TNI tidak hanya diharapkan memiliki

kemampuan tempur, tetapi juga kemampuan dalam menjalankan tugas kemasyarakatan dan membangun hubungan yang baik dengan masyarakat. TNI harus memiliki peran ganda sebagai pelindung negara dan bagian dari pembangunan nasional. Kapten (Purn) TNI Suprpto (2010) Suprpto menyatakan bahwa personel TNI adalah individu yang dididik dan dilatih dengan disiplin militer yang tinggi, serta memiliki tanggung jawab untuk mendukung tercapainya tujuan politik dan keamanan nasional. Selain itu, mereka harus selalu siap dalam kondisi darurat atau perang.

UU No. 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia Berdasarkan undang-undang ini, personel TNI adalah anggota yang secara sah tergabung dalam struktur TNI dan memiliki tugas untuk melaksanakan operasi militer, baik dalam situasi perang maupun damai, guna mempertahankan keutuhan negara dan kedaulatan negara.

Tentara Nasional Indonesia atau TNI merupakan profesi sekaligus sebagai alat negara dibidang pertahanan. Hal ini sesuai dengan bunyi Pasal 1 dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi Tentara Nasional Indonesia, yaitu “Tentara Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat TNI adalah komponen utama yang siap digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas pertahanan negara”. Hal tersebut senada dengan bunyi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia yang menyatakan bahwa Tentara Nasional Indonesia sebagai alat pertahanan Negara

Kesatuan Republik Indonesia, bertugas melaksanakan kebijakan pertahanan negara untuk menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan

wilayah, dan melindungi keselamatan bangsa, menjalankan operasi militer untuk perang dan operasi militer selain perang, serta ikut secara aktif dalam tugas pemeliharaan perdamaian regional dan internasional.

2.5 Tugas dan Fungsi Personel TNI-AD

Tugas pokok dan fungsi Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan dan dokumen resmi militer. Berdasarkan Undang-Undang No. 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia, tugas pokok TNI-AD adalah:

1. Melaksanakan operasi militer untuk perang

TNI AD bertanggung jawab untuk menjalankan operasi militer dalam rangka mempertahankan kedaulatan negara dan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dari ancaman yang bersifat militer atau perang.

2. Melaksanakan operasi militer selain perang

TNI AD juga memiliki tugas untuk melaksanakan operasi militer dalam situasi selain perang, seperti membantu penanggulangan bencana alam, menjaga stabilitas keamanan nasional, dan mendukung tugas-tugas kemanusiaan lainnya.

3. Membantu pemerintah dalam menjaga ketertiban umum

TNI AD berperan dalam mendukung tugas kepolisian dan aparat sipil lainnya untuk menjaga ketertiban dan keamanan dalam negeri, terutama dalam situasi darurat.

4. Membantu dalam pembangunan nasional

Selain tugas-tugas militer, TNI AD juga berperan dalam mendukung

pembangunan nasional, baik dalam aspek fisik maupun non-fisik, seperti pendidikan, pelatihan, dan pembangunan daerah terpencil.

Berdasarkan fungsi utamanya, TNI AD memiliki beberapa fungsi yang mencakup berbagai aspek, yaitu:

1. Sebagai kekuatan pertahanan negara

Fungsi utama TNI AD adalah sebagai alat pertahanan negara untuk menjaga kedaulatan dan keutuhan wilayah NKRI. Hal ini melibatkan kesiapan operasional pasukan untuk menghadapi ancaman dari luar, termasuk potensi invasi dan konflik bersenjata.

2. Sebagai alat pemersatu bangsa

TNI AD berperan dalam memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa Indonesia dengan menjaga stabilitas sosial dan keamanan, serta terlibat dalam usaha-usaha rekonsiliasi di daerah-daerah yang rawan konflik.

3. Sebagai pelindung wilayah darat

TNI AD berfungsi untuk melindungi dan mempertahankan wilayah darat Indonesia dari ancaman, baik itu ancaman militer maupun ancaman non-militer seperti terorisme atau sabotase.

4. Sebagai pembina ketahanan wilayah

TNI AD juga berperan dalam menjaga ketahanan wilayah melalui pembinaan wilayah yang melibatkan kerjasama antara TNI, pemerintah daerah, serta masyarakat dalam menciptakan ketahanan nasional yang tangguh.

5. Sebagai komponen dalam operasi militer selain perang

Selain berfokus pada tugas perang, TNI AD juga menjalankan berbagai operasi dalam menghadapi situasi darurat, termasuk pengamanan,

penanggulangan bencana, dan pemeliharaan ketertiban dalam negeri.

Dengan demikian, TNI Angkatan Darat (TNI AD) memiliki tugas pokok yang meliputi pelaksanaan operasi militer untuk perang dan selain perang, membantu pemerintah dalam menjaga ketertiban umum, serta mendukung pembangunan nasional. Fungsi utamanya sebagai kekuatan pertahanan negara, pelindung wilayah darat, pemersatu bangsa, dan pembina ketahanan wilayah menjadikannya sangat vital dalam menjaga stabilitas nasional. Mengingat beratnya beban tugas yang diemban oleh prajurit TNI AD, penting untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis mereka dengan menganalisis faktor-faktor kepuasan kerja, guna mendukung kinerja yang optimal dalam menjalankan peran tersebut.

2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

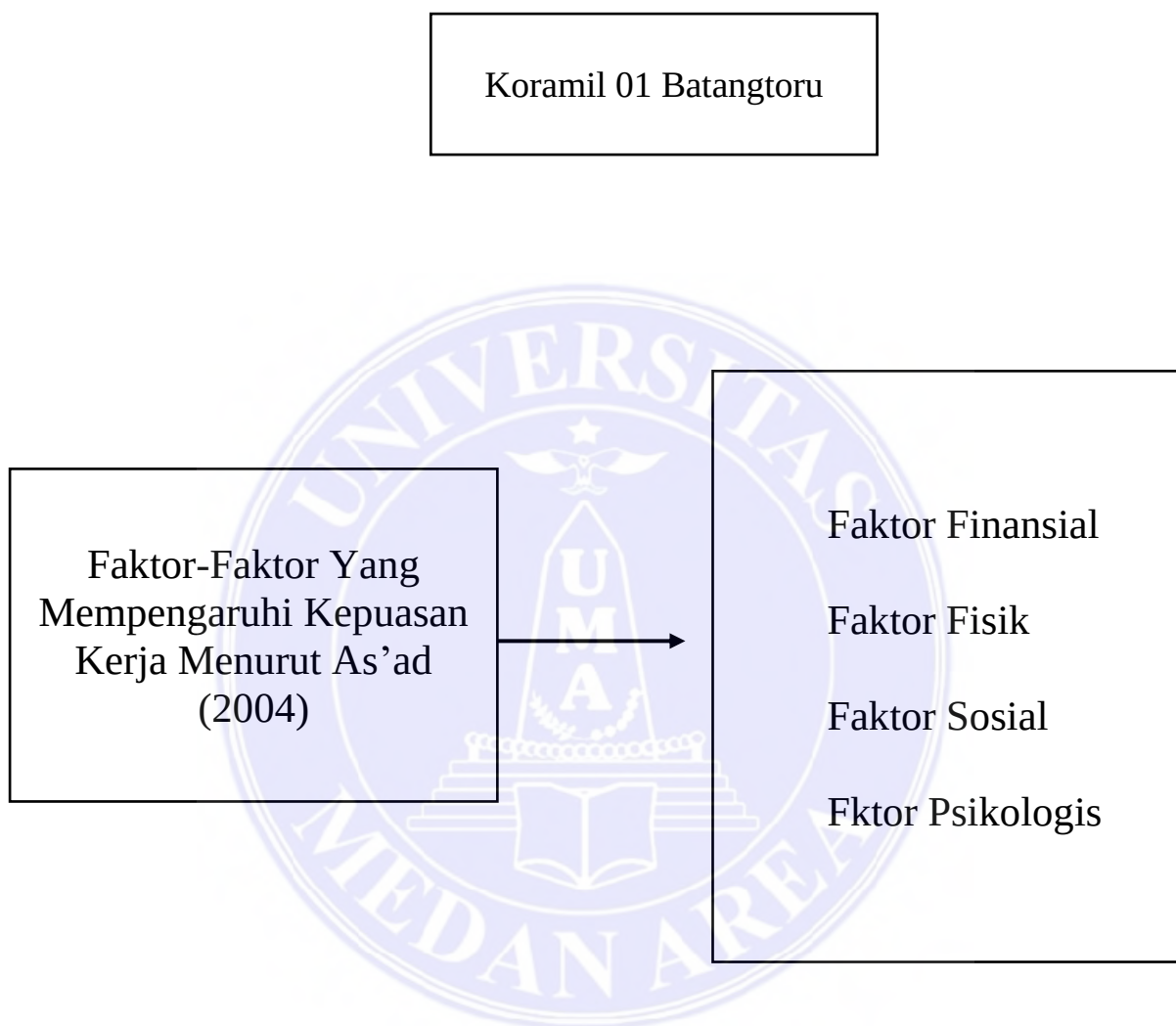
Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di RS M Kabupaten Pekalongan menggunakan pendekatan kuantitatif dan regresi logistik. Berdasarkan uji statistik terhadap 172 responden, ditemukan bahwa pekerjaan, penghargaan, dan rekan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor penghargaan merupakan faktor paling dominan dengan odds ratio (OR) sebesar 29,124. Faktor lain seperti promosi, gaji, lingkungan kerja, dan kebijakan rumah sakit menunjukkan hubungan yang signifikan namun dengan pengaruh yang lebih lemah. Sementara itu, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan. Hasil ini menunjukkan pentingnya sistem penghargaan yang adil dan pengakuan kinerja untuk meningkatkan kepuasan kerja di rumah sakit

Dalam penelitiannya yang berjudul *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*

Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ, Filbert dan Edalmen menggunakan metode SEM dengan Smart-PLS terhadap 56 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan. Nilai R-square sebesar 0,829 menunjukkan bahwa 82,9% kepuasan kerja dipengaruhi oleh tiga variabel tersebut. Faktor kompensasi memiliki pengaruh paling besar ($f^2 = 1,028$), diikuti motivasi ($f^2 = 0,131$), dan pelatihan ($f^2 = 0,007$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi secara signifikan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT XYZ

Dalam kajian di MI Sultan Fatah Demak, Lutfiyah dan tim meneliti kepuasan kerja guru melalui pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti suasana hati, motivasi, beban kerja, dan komitmen karier, serta faktor eksternal seperti dukungan atasan, lingkungan kerja, dan hubungan sosial. Strategi peningkatan kepuasan kerja meliputi restrukturisasi pekerjaan, sistem kompensasi berbasis prestasi, serta pemberian kesempatan pengembangan diri. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja guru sangat menentukan kualitas pendidikan dan kinerja lembaga pendidikan

2.7 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu dari bulan November 2024 hingga Juli 2025. Pelaksanaan dimulai dengan pengajuan judul kepada program studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Setelah mendapat persetujuan judul, peneliti melakukan observasi awal ke lokasi penelitian guna memperoleh pemahaman umum mengenai kondisi lapangan, struktur organisasi, serta aktivitas sehari-hari personel TNI yang nantinya menjadi subjek penelitian. Observasi ini menjadi dasar penting dalam merancang proposal penelitian, yang kemudian disusun dan dibimbing oleh dosen pembimbing selama bulan Desember 2024 hingga Januari 2025. Selanjutnya, proposal dipresentasikan dalam seminar proposal untuk memperoleh masukan dari dosen penguji, yang kemudian digunakan untuk merevisi dan menyempurnakan desain penelitian.

Setelah proposal disetujui secara akademik, peneliti mulai melakukan pengumpulan data pada bulan Maret 2025. Pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui penyebaran kuesioner dan wawancara terhadap personel Koramil 01 Batangtoru yang menjadi partisipan penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kuantitatif menggunakan pendekatan statistik untuk mengidentifikasi faktor-faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja. Hasil dari analisis tersebut disusun dalam Bab IV dan Bab V, yang mencakup uraian hasil temuan, pembahasan berdasarkan teori psikologi kerja, serta kesimpulan dan saran yang konstruktif.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Koramil 01 Batangtoru, yang beralamat di Jalan Merdeka Barat, Kecamatan Batang Toru, Kabupaten Tapanuli Selatan, Provinsi Sumatera Utara, dengan kode pos 22738. Lokasi ini dipilih karena memiliki relevansi yang kuat dengan topik yang diteliti, yakni kepuasan kerja personel TNI Angkatan Darat. Koramil 01 Batangtoru merupakan satuan pelaksana kewilayahan yang menjalankan fungsi pembinaan teritorial dan tugas kemasyarakatan di daerahnya. Dengan karakteristik lingkungan kerja yang khas serta beban tugas yang tinggi, tempat ini menjadi lokasi yang ideal untuk mengkaji berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja personel dari perspektif psikologi industri dan organisasi.

Pada bulan juli 2025, peneliti melaksanakan seminar hasil untuk mempresentasikan temuan penelitian di hadapan dosen pembimbing dan penguji. Kegiatan ini juga menjadi media untuk memperoleh umpan balik terhadap keakuratan data dan kekuatan analisis. Setelah seminar hasil, peneliti kembali melakukan bimbingan akhir dan perbaikan terhadap skripsi sesuai dengan arahan yang diberikan. Dan kemudian akan melaksanakan sidang akhir.

Tabel 1. Jadwal penelitian

No.	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan					
		Nov 24	Des 24	Jan 25	Mar 25	Apr 25	Juli 25
1.	Pengajuan Judul						
2.	Observasi Awal						
3.	Penyusunan Proposal						
4.	Bimbingan dan Perbaikan Proposal						
5.	Seminar Proposal						
6.	Revisi Proposal						
7.	Observasi Lapangan dan Wawancara						
8.	Penyusunan BAB IV-V						
9.	Seminar Hasil						
10.	Bimbingan dan Perbaikan						
11.	Sidang Skripsi						

3.1.2 Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisioner berbentuk kertas dan pulpen. Sedangkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja yang disusun menggunakan skala likert.

3.1.3 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Jenis penelitian ini digunakan karena mempermudah penulis dalam penelitian dan data cenderung dalam bentuk angka. Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai obyek penelitian dan variabel tersebut didefinisikan dalam operasional variable masing-masing. Adapun tujuan penelitian ini untuk menganalisis kepuasan kerja Pada Personel TNI-AD Dikoramil 01 Batangtoru dengan menggunakan Sembilan komponen *Job Satisfaction Survey* mana yang paling dominan pada kepuasan kerja Anggota Personel TNI-AD Di koramil 01 Batangtoru.

3.2 Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dimiliki oleh seorang individu yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Perasaan ini timbul sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, dan pencapaian pribadi dalam pekerjaan tersebut. kepuasan kerja bisa diukur dengan melihat sejauh mana faktor- faktor tersebut memenuhi harapan atau kebutuhan individu,

yang pada gilirannya memengaruhi motivasi, kinerja, dan kesejahteraan seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja dianggap penting karena berhubungan langsung dengan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Iskandar (2020), Populasi merupakan skor keseluruhan dari individu yang karakteristiknya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda. Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada anggota personel TNI-AD Di Koramil 01 Batangtoru Kabupaten Tapanuli Selatan Provinsi Sumatra Utara yang Terdiri dari Dandamil, Batuud dan Staf personel Bintara dan Tamtama yang berjumlah 32 personel dan seluruh populasi berjumlah 32.

3.3.1 Sampel

Sampel merupakan salah satu ciri yang dimiliki suatu populasi. Apabila populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut Sugiono (2012). Sampel penelitian ini adalah seluruh anggota Personel TNI-AD di Koramil 01 Batangtoru sejumlah 32 orang.

3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh (total sampling). Dimana menurut Sugiyono (2016) sampling jenuh (total sampling) adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian. Probability sampling merupakan cara pengambilan sampel dengan memberi peluang yang sama pada anggota populasi. Dengan cara Sampling Jenuh, sampling jenuh dilakukan jika anggota populasi terlalu sedikit, oleh sebab itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

3.4 Prosedur Kerja

3.4.1 Persiapam Administrasi

Sebelum melakukan penelitian harus melakukan persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yaitu mengenai surat izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Surat izin penelitian ini di buat untuk meminta kesediaan instansi untuk dilakukannya penelitian kepada anggota personel yang bersangkutan. Setelah mendapat persetujuan dari instansi, peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuisioner kepada Anggota Personel TNI – AD di Koramil 01 Batangtoru. Setelah selesai melakukan penelitian, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area mengeluarkan surat selesai melakukan penelitian. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area mengeluarkan surat selesai melakukan penelitian

3.4.2 Persiapan Alat Ukur

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang digunakan untuk penelitian, yaitu dimulai dengan penyusunan skala. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala kepuasan kerja.

Distribusi item skala kepuasan kerja disusun berdasarkan keempat faktor yang digunakan dalam penelitian yaitu factor kepuasan menurut As'ad(2004): 1) Faktor finansial; merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi: system penggajian, jaminan social, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan lain-lain. 2) Faktor Fisik: merupakan factor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi pegawai, meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, dan kesehatan pegawai. 3) Faktor sosial; merupakan factor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. 4) Faktor psikologi.

Model skala yang digunakan adalah model skala likert maka item-item dalam skala berupa pernyataan yang bersifat favorable dengan empat pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai

1. Untuk pernyataan yang bersifat unfavorable penilaian yang diberikan adalah: Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Dalam pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala. Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrumen yaitu alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah (Arikunto, 2010).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan skala.

Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subyek agar dapat mengungkapkan aspek- aspek psikologis yang ingin diketahui. Skala format yang digunakan disini adalah tipe skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:skala kepuasan kerja menurut As'ad (2004) yang disusun dengan format likert yaitu:

1. Faktor finansial; merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi: system penggajian, jaminan social, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan lain-

lain.

2. Faktor Fisik: merupakan factor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi pegawai, meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, dan kesehatan pegawai.
3. Faktor sosial; merupakan factor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Faktor psikologi; merupakan factor yang berhubungan dengan kehiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, dan perasaan kerja.

Model skala yang digunakan adalah model skala likert, skala disusun dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai dari 4-1 sedangkan pernyataan unfavourable diberi rentangan nilai dari 1-4.

3.6 Metode Uji Coba Alat Ukur

Mengacu pada pendapat Sugiyono (2016) berpendapat agar hasil penelitian valid, dan reliabel, butir – butir pertanyaan dalam skala perlu dilakukan uji validasi dan reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Dalam pengolahan data diperlukan validitas data yaitu ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang diukur dalam suatu penelitian. Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu item kuesioner. Untuk menilai apakah item-item pada skala tersebut sudah tepat

dalam mengukur apa yang ingin diukur atau masih kurang tepat. Nilai uji validitas item kuisisioner ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item kuisisioner total (skor total). Cara melakukan perhitungan dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor item-item skala dengan skor total item-item kuisisioner. Dari hasil perhitungan korelasi item-item kuisisioner akan didapat suatu koefisien korelasi yang akan digunakan untuk mengukur nilai validitas suatu item kuisisioner dan untuk menentukan suatu item kuisisioner layak digunakan atau tidak layak digunakan. Diperlukan perhitungan uji signifikansi untuk menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan koefisien korelasi pada taraf signifikansi sebesar 0.05. Hasil analisa suatu item kuisisioner dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi bisa digunakan dengan batas nilai minimal korelasi adalah sebesar 0.30 koefisien korelasinya

Menurut Sugiyono, (2019) menyatakan bahwa uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu skala. Suatu skala dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Digunakan untuk mengetahui kevalidan angket dalam mengumpulkan data. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

1. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel pada nilai signifikansi 5%, maka item angket dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel pada nilai signifikansi 5%, maka item angket dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) Suatu penelitian membutuhkan data yang handal, untuk itu dilakukan uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu skala yang merupakan suatu indikator dari peubah atau konstruk dari data penelitian. Jawaban responden terhadap pernyataan kuisisioner diharapkan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dari suatu rangkaian kuisisioner atau reliable atau handal. Uji konsistensi internal (uji reliabilitas) dilakukan dengan menghitung koefisien (cornbach) alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah Cornbach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya dengan ketentuan jika:

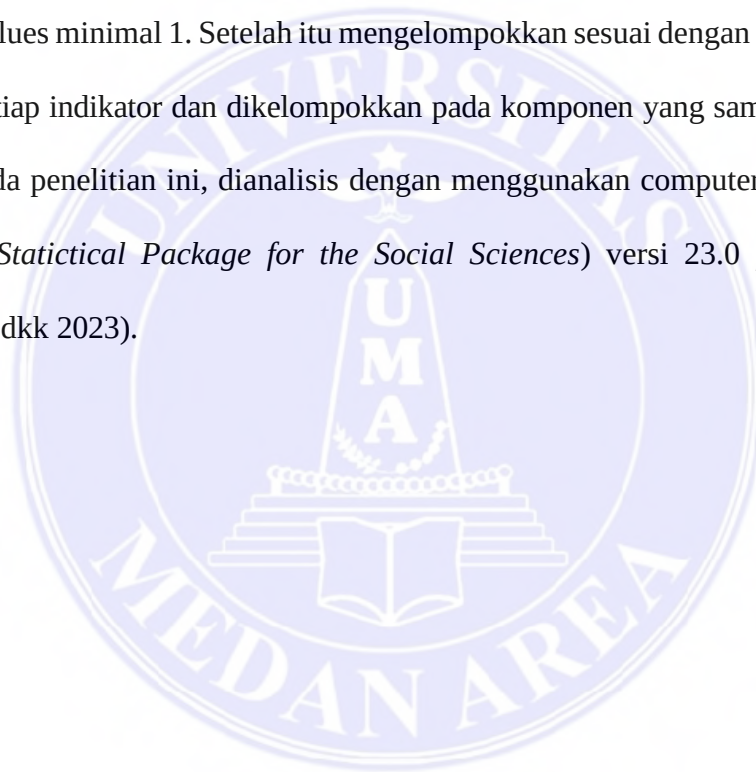
1. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari batas minimal 0,6 maka skala tersebut reliabel
2. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari batas minimal 0,6 maka skala tersebut tidak reliabel

Analisis reliabilitas yang digunakan adalah analisa *Cornbach Alpha*. Adapun pengujian dengan menggunakan koefisien *Cornbach Alpha* = 0,6 yaitu nilai yang dianggap dapat menguji valid tidaknya kuesioner yang digunakan. *Alpha cronbach* diukur berdasarkan skala *alpha Cornbach*.

3.7 Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis faktorial analisis faktorial merupakan analisis uji statistik pada pengujian validitas konstruk. Analisis ini dilakukan dengan menguji setiap butir indikator pertanyaan/pernyataan atau variabel-variabel yang banyak untuk diringkas

menjadi faktor yang lebih sedikit dan sederhana. Dalam peringkasan ini dilakukan dengan menyatukan setiap indikator atau variabel yang memiliki varians faktor bersama yang besar ke dalam satu faktor. Analisis faktor ini dapat dilakukan secara eksploratif maupun konfirmatif. Analisis faktor dilakukan dengan beberapa langkah yaitu pertama menguji kelayakan analisis, selanjutnya menyajikan matriks korelasi, lalu melakukan ekstraksi, melakukan rotasi dan memberikan nama faktor. Faktor hasil ekstraksi yang digunakan apabila nilai eigenvalues minimal 1. Setelah itu mengelompokkan sesuai dengan nilai terbesar pada setiap indikator dan dikelompokkan pada komponen yang sama. dan semua data pada penelitian ini, dianalisis dengan menggunakan computer berprogram SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23.0 for windows (Rizkia dkk 2023).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis Faktorial yang dilakukan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja personel Koramil 01 Batang Toru, ditemukan bahwa kepuasan kerja dibentuk oleh empat dimensi utama, yaitu faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial. Masing-masing faktor memiliki kontribusi yang berbeda-beda terhadap keseluruhan kepuasan kerja, yang tercermin dari besarnya nilai faktor yang diperoleh.

Faktor psikologis merupakan dimensi yang memberikan kontribusi tertinggi terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,898. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek psikologis seperti stabilitas emosi, motivasi dalam bekerja, kemampuan mengelola stres, serta keseimbangan antara tugas kedinasan dan kehidupan pribadi sangat berpengaruh dalam menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan. Personel yang memiliki ketenangan emosional dan tetap termotivasi dalam menjalankan tugas cenderung menunjukkan kinerja yang baik dan mampu bertahan menghadapi tekanan kerja. Oleh karena itu, perhatian terhadap kesejahteraan mental personel sangat penting, terutama melalui pemberian waktu istirahat yang cukup, penyesuaian beban tugas, dan dukungan psikologis dari atasan.

Selain faktor psikologis, faktor sosial juga menunjukkan kontribusi yang kuat terhadap kepuasan kerja, dengan nilai loading sebesar 0,853. Faktor ini mencakup kualitas hubungan interpersonal antara personel, adanya dukungan dari atasan maupun rekan kerja, serta terciptanya komunikasi yang efektif di lingkungan kerja. Lingkungan sosial yang positif akan meningkatkan semangat kerja,

memperkuat solidaritas, dan menciptakan rasa kebersamaan yang tinggi antaranggota. Keharmonisan dalam relasi kerja memberikan rasa aman dan nyaman secara emosional bagi personel, yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja secara keseluruhan.

Faktor fisik berada pada urutan ketiga dengan nilai sebesar 0,774, yang berarti bahwa aspek fisik tetap memegang peranan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Aspek ini meliputi kondisi fasilitas kerja, intensitas dan beban kerja harian, serta kondisi kesehatan fisik personel. Ketika fasilitas yang tersedia memadai dan beban kerja dirasakan seimbang, maka personel cenderung merasa lebih nyaman dalam bekerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang mendukung atau beban kerja terlalu berat, maka hal ini dapat menurunkan kenyamanan dan produktivitas, serta berdampak pada kesejahteraan fisik personel.

Sementara itu, faktor finansial menunjukkan kontribusi paling rendah terhadap kepuasan kerja, dengan nilai sebesar 0,599. Meskipun demikian, faktor ini justru menjadi salah satu aspek yang paling banyak dikeluhkan oleh personel di lapangan. Aspek finansial yang mencakup gaji pokok, tunjangan, fasilitas kesejahteraan, dan jaminan sosial dirasakan belum sebanding dengan tanggung jawab serta risiko tugas yang diemban oleh personel. Kondisi finansial yang tidak memadai dapat menimbulkan tekanan psikologis, mengganggu hubungan sosial di lingkungan keluarga, dan mempersulit pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Oleh karena itu, meskipun kontribusinya terhadap kepuasan kerja secara statistik lebih rendah dibandingkan faktor lainnya, faktor finansial memiliki efek yang bersifat lintas dimensi dan perlu menjadi perhatian utama dalam upaya perbaikan kebijakan kesejahteraan bagi personel.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja personel Koramil 01 Batang Toru diketahui factor psikologi merupakan factor paling tinggi dan factor finansial merupakan factor paling rendah pengaruhnya.

5.2 Saran

1)Saran Kepada Institusi dan personel

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan agar institusi TNI AD lebih memperhatikan keseimbangan aspek psikologis, sosial, fisik, dan finansial prajurit. Dukungan sederhana seperti pembinaan mental, komunikasi yang lebih terbuka antara pimpinan dan anggota, serta perbaikan fasilitas kerja dan waktu istirahat yang proporsional akan berdampak nyata pada semangat dan kinerja personel. Meski faktor finansial bukan yang paling dominan, peningkatan tunjangan, insentif penugasan, dan jaminan sosial tetap penting untuk menjaga kesejahteraan keluarga prajurit. Sementara itu, prajurit secara individu diharapkan mampu menjaga ketahanan diri melalui pengelolaan emosi, kesehatan fisik, serta manajemen keuangan yang bijak. Dengan sinergi antara dukungan institusi dan kesadaran individu, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang lebih sehat, manusiawi, dan produktif.

2)Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel untuk meningkatkan generalisasi hasil. Penelitian dapat dilakukan pada sampel lain untuk melihat apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan di tempat kerja di instansi TNI-AD Akan lebih baik kedepannya Selain itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan metode penelitian

campuran (*mixed methods*) yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti selanjutnya, kemudian peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini diharapkan mengembangkan hasil penelitian ini dengan mencari objek penelitian yang lebih luas untuk memberikan hasil yang lebih tepat dan akurat. Serta memberikan sumbangsi ilmu pengetahuan yang lebih banyak lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung: Indonesia.
- Batubara, S. N. (2017). *Hubungan antara Kepemimpinan Profetik dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Perguruan Panca Budi Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Darat, D. S. A. (2012). Peranan TNI AD Dalam Pengamanan Perbatasan NKRI. *Bandung: Disjarah AD*.
- Hakim, M., Hidayat, H., dan Fanani, M. R. (2022). Peranan Penerapan HRIS dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pisma Putra Textile. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 13(1), 32-43.
- Hakim, M., dan Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh penggunaan media daring dan motivasi belajar terhadap kepuasan mahasiswa pada saat pandemik covid-19. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 4(2), 154-160.
- Hartini, H. (2015). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Muat Ulang di PT Abdi Rez Batu Bara* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Lutfiyah, L., Sukarman, S., Huda, A., dan Wahyuni, T. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam Pendidikan di MI Sultan Fatah Demak. *Khazanah Pendidikan*, 18(2), 375-380.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–84.
- Melani, T. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi” Yayasan Pharmasi” Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1).
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta.
- Ringgio, R. E. (2009). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Trird Edition. Printice Hall. Upper Saddle River. New Jersey.
- Rizkia, N. D., Istianingsih, N., Nuryanto, U. W., Surya, A. P., Bander, S. E., Safarida, N., dan Atmoko, A. D. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Sugiyono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sujarweni, V. W., dan Utami, L. R. (2019). *The master book of SPSS*. Anak

Hebat Indonesia.

- Susanto, M. A. E., Suryawati, C., & Arso, S. P. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan RS M di Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(1), 37-42.
- Tania Pratiwi, R., dan Setiawan, I. (2018). *Organizational Citizenship Behavior*. 6(2010), 559–565. <https://doi.org/10.5220/0006889505590565>
- Tan, T. H., dan Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money.
- Tumanggor, R. O. (2020). *Kepuasan kerja dan subjective well-being dari perspektif psikologi industri dan organisasi*. Penerbit Andi.
- UI. As'ad, M. (2004). *Psikologi industri. Edisi keempat*. Yogyakarta: BPFE.
- Utomo, T. S. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Prajurit Tni Ad Di Akademi Militer* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Wangidjaja, F., dan Edalmen, E. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2), 333-342.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Kencana.
- Wibowo, Y. R., Karamoy, H., dan Kalangi, L. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Tingkat Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Terhadap Penyajian Laporan Keuangan Rumah Sakit TNI AD Di Kesdam XIV/Hasanuddin. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing" Goodwill"*, 10(1), 36-46.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., dan Wiyadi, W. (2017). Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 17(2), 78-87.



LAMPIRAN 1
ALAT UKUR PRA PENELITIAN

SKALA PRA-PENELITIAN

Nama/Inisial :
 Usia :
 Masa Kerja :
 Pendidikan Terakhir :
 Pangkat :

Berilah tanda (✓) pada opsi

dibawah ini Golongan :

☐ **Tamtama**

☐ **Bintara**

☐ **Perwira**

Petunjuk pengisian :

1. Silahkan baca setiap pernyataan dengan seksama, lalu pilih jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman atau kebiasaan bapak dan ibu dalam situasi yang dirasakan atau alami.
2. Gunakan skala berikut untuk menjawab:
 SS=Sangat Setuju
 S=Setuju
 TS=Tidak Setuju
 STS=Sangat Tidak Setuju
3. Berilah tanda (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat bapak dan ibuk untuk setiap pernyataan.
4. Data dan informasi yang bapak dan Ibu berikan digunakan hanya untuk penelitian skripsi.

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.				
2	Gaji saya memberikan rasa aman dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.				
3	Gaji yang saya terima kurang mencukupi kebutuhan hidup				
4	Besar gaji saya tidak sebanding dengan beban kerja yang dijalani				
5	Tunjangan yang saya terima mencukupi membantu dalam kebutuhan keluarga.				

6	Tunjangan yang saya terima kurang mendukung kebutuhan keluarga				
7	Saya tidak memerlukan pekerjaan tambahan karena penghasilan saat ini memadai				
8	Saya merasa bugar setelah istirahat yang cukup di antara tugas berat.				
9	Saya merasa puas dengan waktu istirahat yang diberikan tempat kerja				
10	Saya kelelahan setelah kerja tanpa waktu istirahat yang cukup				
11	waktu kerja membuat saya lelah tanpa pemulihan.				
12	Saya merasa puas karena dapat menyelesaikan tugas dengan kondisi fisik yang optimal				
13	Saya merasa terhambat menyelesaikan tugas dengan efektif karena kondisi fisik yang buruk				
14	Saya merasa puas dengan dukungan fasilitas fisik yang disediakan untuk menjalankan tugas				
15	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja di lingkungan kantor.				
16	Saya merasa selalu dibantu dalam menjalankan tugas oleh rekan kerja				
17	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja				
18	Atasan saya memberikan dukungan saat menjalankan tugas lapangan.				
19	Atasan saya memberikan arahan yang jelas saat bertugas				
20	Saya merasa tidak bebas menyampaikan pendapat kepada atasan dalam bekerja.				
21	Saya merasa sulit membangun komunikasi dengan atasan				
22	Saya merasa tenang dengan kondisi rumah dinas bersama keluarga				
23	Saya merasa kurang puas dengan kondisi rumah dinas bersama keluarga.				
24	Saya merasa bahwa kebutuhan pendidikan anak tercukupi dengan baik				
25	Saya khawatir mengenai kesejahteraan keluarga, terutama dalam hal Pendidikan				
26	Saya tetap memiliki waktu berkualitas untuk keluarga tanpa mengganggu waktu kerja				
27	Saya merasa tidak puas dengan hasil kerja				
28	Saya merasa dapat mengatasi stres yang timbul dari pekerjaan				



LAMPIRAN 2
DATA SKOR ALAT UKUR

Data skor kepuasan kerja

No	Inisial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Jumlah	
1	H.Sir	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
2	J.R	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	88	
3	M.D	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	71	
4	K.S	3	3	3	3	2	3	1	4	4	3	1	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	2	80
5	Kha.S	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	81
6	BM.R	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
7	PO	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
8	LS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
9	R	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
10	H.STR	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	78
11	NMB	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	1	4	3	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	84
12	AY.N	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
13	MG.H	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
14	NP.S	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
15	Nof	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	1	3	4	3	80	
16	RS	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	79
17	SYT	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
18	NAB.P	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	83
19	TTA	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	76
20	SYN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
21	KA	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
22	J.Sir	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	94
23	RT.M	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	77	
24	D.Ph	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	77
25	SA	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	80
26	DS.G	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	84
27	LN	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	80
28	LG	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	87	
29	MS	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	79	
30	BM	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	94
31	RS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	71	
32	RR	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	76	



LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**FAKTOR FINANSIAL****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	79.03	42.612	.395	.864
VAR00002	79.00	42.323	.417	.863
VAR00003	79.34	42.749	.399	.866
VAR00004	79.28	43.176	.365	.866
VAR00005	79.53	42.064	.329	.870
VAR00006	79.50	43.161	.668	.869
VAR00007	79.66	42.362	.188	.871

SETELAH AITEM GUGUR TIDAK DIGUNAKAN**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	79.03	42.612	.395	.864
VAR00002	79.00	42.323	.417	.863
VAR00003	79.34	42.749	.399	.866
VAR00004	79.28	43.176	.365	.866
VAR00005	79.53	42.064	.329	.870
VAR00006	79.50	43.161	.668	.869

FAKTOR FISIK**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00008	79.06	40.964	.105	.888
VAR00009	79.03	41.644	.623	.880
VAR00010	79.59	41.991	.394	.886
VAR00011	79.50	43.355	.706	.886
VAR00012	79.03	39.773	.562	.888
VAR00013	79.47	43.031	.567	.880
VAR00014	79.25	40.581	.471	.881

SETELAH AITEM GUGUR TIDAK DIGUNAKAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00009	79.03	41.644	.623	.880
VAR00010	79.59	41.991	.394	.886
VAR00011	79.50	43.355	.706	.886
VAR00012	79.03	39.773	.562	.888
VAR00013	79.47	43.031	.567	.880
VAR00014	79.25	40.581	.471	.881

FAKTOR SOSIAL**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00015	79.00	41.419	.419	.853
VAR00016	79.03	39.838	.705	.855
VAR00017	79.09	41.572	.405	.853
VAR00018	79.03	40.612	.683	.857
VAR00019	78.94	41.415	.530	.850
VAR00020	79.28	39.241	.066	.854
VAR00021	79.22	40.564	.165	.859

SETELAH AITEM GUGUR TIDAK DIGUNAKAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00015	79.00	41.419	.419	.853
VAR00016	79.03	39.838	.705	.855
VAR00017	79.09	41.572	.405	.853
VAR00018	79.03	40.612	.683	.857
VAR00019	78.94	41.415	.530	.850

FAKTOR PSIKOLOGIS**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00022	79.00	41.032	.696	.858
VAR00023	79.13	41.145	.438	.862
VAR00024	79.19	41.770	.345	.905
VAR00025	79.44	41.867	.367	.908
VAR00026	79.19	40.867	.555	.859
VAR00027	79.22	41.273	.395	.903
VAR00028	79.19	40.802	.567	.859

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Diwarung 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 20/2/26



LAMPIRAN 5
HASIL UJI NORMALITAS

Hasil uji Normalitas

NPar Tests

Notes

Output Created		18-AUG-2025 20:17:33
Comments		
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=f1 f2 f3 f4 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /KS_SIM CIN(99) SAMPLES(10000).	
Resources	Processor Time	00:00:00.13
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Number of Cases Allowed ^a	449389

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Faktor Finansial	Faktor Fisik	Faktor sosial	Faktor psikologis
N		32	32	32	32
Normal	Mean	17.09	17.06	18.56	17.59
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.614	1.813	2.063	1.794
Most Extreme	Absolute	.242	.178	.232	.285
Differences	Positive	.242	.178	.232	.285
	Negative	-.186	-.174	-.105	-.152
Test Statistic		.186	.178	.105	.152
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.065	.056	.068	.097
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.062	.053	.065	.094
	99% Confidence Interval				
	Lower Bound	.056	.047	.059	.087
	Upper Bound	.069	.059	.072	.102

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Faktor Finansial	32	17.09	1.614	15	22
Faktor Fisik	32	17.06	1.813	13	21
Faktor sosial	32	18.56	2.063	13	24
Faktor psikologis	32	17.59	1.794	15	24



LAMPIRAN 6
HASIL UJI ANALISIS fAKTORIAL

HASIL UJI ANALISIS FAKTORIAL**Factor Analysis****Notes**

Output Created		21-MAY-2025 20:37:16
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	FACTOR /VARIABLES f1 f2 f3 f4 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS f1 f2 f3 f4 /PRINT INITIAL CORRELATION KMO EXTRACTION /CRITERIA KAISER MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /METHOD=CORRELATIO N.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Maximum Memory Required	3008 (2.938K) bytes

Correlation Matrix

		Faktor Finansial	Faktor Fisik	Faktor sosial	Faktor psikologis
Correlation	Faktor Finansial	1.000	.230	.274	.537
	Faktor Fisik	.230	1.000	.620	.544
	Faktor sosial	.274	.620	1.000	.700
	Faktor psikologis	.537	.544	.700	1.000

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.678
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	45.246
	df
	6
	Sig.
	<.001

Communalities

	Initial	Extraction
Faktor Finansial	1.000	.559
Faktor Fisik	1.000	.599
Faktor sosial	1.000	.728
Faktor psikologis	1.000	.807

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Componen t	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.492	62.312	62.312	2.492	62.312	62.312
2	.857	21.424	83.737			
3	.416	10.412	94.149			
4	.234	5.851	100.000			

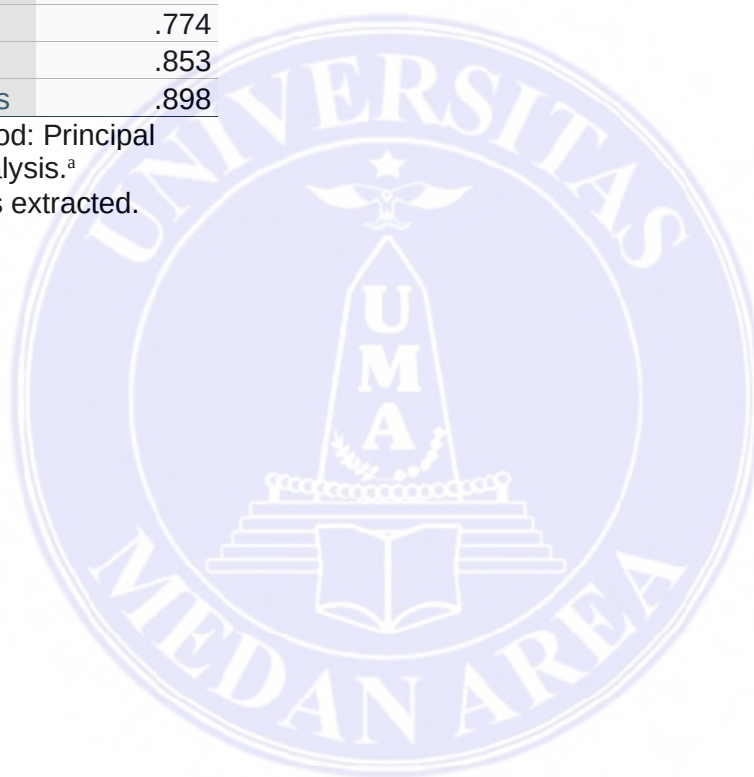
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
Faktor Finansial	.599
Faktor Fisik	.774
Faktor sosial	.853
Faktor psikologis	.898

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.





LAMPIRAN 7
SURAT PENGANTAR DAN SELESAI RISET

Surat Pengantar Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1422/FPSI/01.10/IV/2025
Lampiran : -
Hal : Penelitian

25 April 2025

Yth. Bapak Dandramil
TNI-AD Koramil 01 Batang Toru
di -
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami berharap Bapak berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **TNI-AD Koramil 01 Batang Toru** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Eka Indriyani Rangkuti
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600359
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Anggota Personel TNI-AD di KORAMIL 01 Batang Toru**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **TNI-AD Koramil 01 Batang Toru**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Bapak **Khairuddin, S.Psi, M.Psi**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Instansi yang Bapak pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik
dan Gugus Jaminan Mutu



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

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/2/26

Surat Selesai Riset Penelitian

KOMANDO DISTRIK MILITER 0212/TAPANULI SELATAN
KOMANDO RAYON MILITER 01

Nomor : B / 15 / V / 2025
Klarifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Batang Toru, 09 Mei 2025

Kepada :

Yth. **Dekan Fakultas Psikologi,
Universitas Medan Area,
c.q. Wakil Penjamin Mutu Akademik
dan Gugus Jaminan Mutu**

Di

Tempat

1. Dasar.

- a. Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 1422/FPSI/ 01.10/IV/2025 tanggal 25 April 2025 tentang permohonan diberikan izin dan kesempatan kepada Mahasiswa/i untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di Lingkungan TNI AD Koramil 01/Batang Toru sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir Mahasiswa/i tersebut; dan
- b. Program Kerja Koramil 01/BT bidang pembinaan teritorial.

2. Sehubungan dasar diatas, dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa/i yang beridentitas sebagai berikut :

- a. Nama : Eka Indriyani Rangkuti;
- b. Nomor Pokok Mahasiswa : 218600359;
- c. Program Studi : Psikologi; dan
- d. Fakultas : Psikologi.

Telah selesai melaksanakan penelitian di Koramil 01/Batang Toru selama 4 hari, terhitung mulai tanggal 05 s.d. 09 Mei 2025 untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir dengan judul "**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Anggota Personel TNI-AD di Koramil 01/Batang Toru**".

3. Demikian surat ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batang Toru, 09 Mei 2025
Komandan Koramil 01/Batang Toru



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

