

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT.DOK & PERKAPALAN
KODJA BAHARI (DKB)**



Oleh:

Rofinda Zulfa

1125134554

PSIKOLOGI

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi sebagai Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar Sarjana
Psikologi**

FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2018

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT.DOK & PERKAPALAN
KODJA BAHARI (DKB)**



Oleh:

Rofinda Zulfa

1125134554

PSIKOLOGI

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi sebagai Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar Sarjana
Psikologi**

FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2018

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Rofinda Zulfa

Nomor Registrasi : 1125134554

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT, Dok & Perkapalan Kodja Bahari (DKB)” Jakarta” adalah :

1. Dibuat dan di selesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan September 2017 sampai Januari 2018.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain .

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta,

Yang Membuat Pernyataan

Materai

6000

(Rofinda Zulfa)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Negeri Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rofinda Zulfa

NIM : 1125134554

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Pendidikan Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty – Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.
Dok & Perkapalan Kodja Bahari (DBK)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal :

Yang menyatakan,

Rofinda Zulfa

LEMBAR PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”

Sebuah persembahan untuk kedua orang tuaku tercinta dan orang-orang yang mendukung dengan canda dan tawa dikehidupanku

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PT. DOK & PERKAPALAN KODJA BAHARI (DKB)

2018

ROFINDA ZULFA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (DKB). Responden penelitian ini adalah 100 orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik *aksidental sampling*. Tipe penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diadaptasi oleh peneliti. Instrument yang adaptasi dari Allen & Mayer (1991) telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan tergolong dalam kriteria reliabel. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi satu predictor. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai F hitung $18.2 > F \text{ table } 3.94$ dengan nilai $p = 0.000 < 0.05$. artinya bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (DKB). Pengaruh yang dihasilkan bersifat positif artinya jika komitmen organisasi tinggi, maka kepuasan kerja akan tinggi.

Keyword: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

*INFLUENCE OF ORGANIZATION COMMITMENT TO EMPLOYEES
SATISFACTION IN PT. DOK & PERKAPALAN KODJA BAHARI (DKB)*

ROFINDA ZULFA

2018

ABSTRAC

This study aims to determine the effect of organizational commitment to employee job satisfaction at PT. Diving & Marine Kodja Dance (DKB). The respondents of this research are 100 employee selected using accidental sampling technique. This type of research is a quantitative research, with data technique using questionnaires adapted by researchers. The instrument adapted from Allen & Mayer (1991) has been tested for its validity and reliability, and belongs to a reliable criterion. Hypothesis test in this research use regression analysis technique one predictor. Based on the results of data analysis, obtained value F arithmetic $18.2 > F$ table 3.94 with p value $= 0.000 < 0.05$. understanding the relationship between organizational commitment to employee job satisfaction at PT. Diving & Marine Kodja Dance (DKB). Influence that produced positive in accordance with organizational commitment is high, then job satisfaction will be high.

Keyword: Job Satisfaction, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Dok & Perkapalan Kodja Bahari (DKB)”.

Penelitian ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada program studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta. Peneliti menyadari bahwa dalam menyusun dan penulisan peneliti ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini :

- 1 Kepada Ibu Dr. Gantina Komalasari, M.Psi selaku Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
- 2 Kepada Bapak Dr. Gungum Gumelar F. R, M.Si selaku Pembantu Dekan I Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
- 3 Kepada Ibu Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D selaku Pembantu Dekan II Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta sekaligus sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan saran, kritik, serta motivasi yang bermanfaat bagi peneliti selama proses penelitian.
- 4 Kepada Ibu Fitri Lestari Issom, M.Si selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta sekaligus sebagai dosen pembimbing II yang telah memberikan kritik dan sarannya dalam membantu proses penelitian.
- 5 Kepada Bapak Dr. Ahsan Khair Asdar, M. Psi selaku ketua sidang yang telah memberikan masukan selama proses sidang.
- 6 Kepada Ibu Dr. Phil. Zarina Akbar, M. Psi dan Ibu Sofiana Millati, M. A selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan semangat selama proses sidang.

- 7 Kepada seluruh dosen dan staff administrasi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah memberi ilmu, bimbingan dan arahan yang bermanfaat bagi peneliti.
- 8 Kepada seluruh pihak yang berada di perusahaan PT.Dok & Perkapalan Kodja Bahari yang telah memberikan izin, waktu, dan kerja samanya bagi peneliti untuk melakukan penelitian.
- 9 Kepada Orangtua saya yang selalu memberikan doa, semangat, nasehat dan bantuan untuk peneliti baik secara materiil maupun non-materiil.
- 10 Kepada kakak dan sepupu peneliti yang selalu memberikan dukungannya untuk peneliti.
- 11 Kepada Dini, Fitrah, Defi, Amalina, Michelle, Renny, Oliver dan Nopi yang selalu ada dan membantu peneliti selama proses perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi.
- 12 Kepada keluarga besar kelas C 2013 Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang saling memberikan dukungan selama perkuliahan hingga saat skripsi.
- 13 Terakhir kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu, terima kasih atas semua bantuan yang bermanfaat untuk penelitian.

Semoga doa dan bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapatkan balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti menerima kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi skripsi yang lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan instansi yang terkait.

Jakarta, Februari 2018

Penulis

Rofinda Zulfa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABTRAK.....	vi
ABSTRAC.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
1.6.1 Manfaat Teoritis	6
1.6.2 Manfaat Praktis	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Kepuasan Kerja	7
2.1.1	Definisi Kepuasan Kerja	7
2.1.2	Aspek-aspek Kepuasan Kerja	8
2.1.3	Pengukuran Kepuasan Kerja	11
2.2	Komitmen Organisasi	12
2.2.1	Definisi Komitmen Organisasi.....	12
2.2.2	Dimensi Komitmen Organisasi	14
2.2.3	Pengukuran Komitmen Organisasi	15
2.3	Profil PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (DKB).....	15
2.4	Hubungan Antar Variabel	16
2.5	Kerangka Konseptual	17
2.6	Hipotesis Penelitian.....	18
2.7	Hasil Penelitian yang Relevan	19

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Tipe Penelitian	20
3.2	Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	20
3.2.1	Definisi Konseptual Variabel	21
3.2.2.1	Definisi Konseptual Komitmen Organisasi	21
3.2.2.2	Definisi Konseptual Kepuasan Kerja	21
3.2.3.1	Definisi Operasional Komitmen Organisasi	21
3.2.3.2	Definisi Operasional Kepuasan Kerja.....	21
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.3.1	Populasi	22
3.3.2	Sampel.....	22
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.4.1	Instrumen Komitmen Organisasi	24

3.4.2 Instrumen Kepuasan Kerja.....	26
3.5 Uji Instrumen	27
3.5.1 Uji Validitas	27
3.5.2 Uji Reliabilitas	31
3.5.3 <i>Blue Print Final</i>	32
3.6 Analisis Data	35
3.7.1 Uji Statistik	35
3.7 Hipotesis Statistik	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden	37
4.1.1 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan usia.....	37
4.1.2 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.1.3 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
4.1.4 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Divisi	40
4.2 Prosedur Penelitian.....	42
4.2.1 Persiapan Penelitian	42
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian	42
4.3 Hasil Analisis Data Penelitian.....	43
4.3.1 Data Deskriptif Perilaku Interpersonal Guru	43
4.3.1.1 Data Deskriptif Dimensi Komitmen <i>Affective</i>	45
4.3.1.2 Data Deskriptif Dimensi Komitmen <i>Continuance</i>	46
4.3.1.3 Data Deskriptif Dimensi Komitmen <i>Normative</i>	47
4.3.2 Data Deskriptif Kepuasan Kerja	49
4.3.2.1 Data Deskriptif Dimensi Gaji.....	51
4.3.2.2 Data Deskriptif Dimensi Promosi	52
4.3.2.3 Data Deskriptif Dimensi Supervisi	53

4.3.2.4	Data Deskriptif Dimensi Tunjangan	54
4.3.2.5	Data Deskriptif Dimensi Reward	55
4.3.2.6	Data Deskriptif Dimensi Prosedur	56
4.3.2.7	Data Deskriptif Dimensi Rekan Kerja	57
4.3.2.8	Data Deskriptif Dimensi Pekerjaan itu Sendiri	58
4.3.2.9	Data Deskriptif Dimensi Komunikasi	59
4.4	Uji Normalitas	60
4.5	Uji Linieritas	61
4.6	<i>Model Summary</i>	62
4.7	Uji Hipotesis	63
4.7.1	Persamaan Regresi	64
4.8	Pembahasan	65
4.9	Keterbatasan Penelitian	68

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	69
5.2	Implikasi	69
5.3	Saran	70
5.3.1	Perusahaan	70
5.3.2	Penelitian Selanjutnya	70

DAFTAR PUSTAKA 71

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Proporsi Jumlah Sampel Penelitian	23
Table 3.2 Skala Likert Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.....	24
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Uji Coba Komitmen Organisasi.....	25
Table 3.4 Kisi-kisi Instrumen Uji Coba Kepuasan Kerja.....	26
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	28
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	30
Table 3.7 Kaidah Reliabilitas Guilford.....	31
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	32
Tabel 3.9 <i>Blueprint final</i> Komitmen Organisasi.....	33
Table 3.10 <i>Blueprint final</i> Kepuasan Kerja.....	34
Tabel 4.1 Data Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.2 Data Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.3 Data Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.4 Data Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Divisi.....	40
Tabel 4.5 Data Deskriptif Komitmen Organisasi.....	43
Tabel 4.6 Distribusi Deskriptif Dimensi Komitmen Affective.....	46
Tabel 4.7 Distribusi Deskriptif Dimensi Komitmen Continuance.....	46
Tabel 4.8 Distribusi Deskriptif Dimensi Komitmen Normative.....	47
Tabel 4.9 Data Deskriptif Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 4.10 Data Deskriptif Dimensi Gaji.....	51
Tabel 4. 11 Data Deskriptif Dimensi Promosi.....	52
Tabel 4.12 Data Deskriptif Dimensi supervise.....	53
Tabel 4.13 Data Deskriptif Dimensi Tunjangan.....	54
Tabel 4.14 data Deskriptive Dimensi Reward.....	55
Tabel 4.15 Data Deskriptive Dimensi Prosedur.....	56
Tabel 4.16 data Deskriptive Rekan Kerja.....	57

Tabel 4.17 Data Deskriptive Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri.....	58
Tabel 4.18 Data Deskriptive Dimensi Komunikasi.....	59
Tabel 4.19 Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.20 Uji Linearitas.....	61
Tabel 4.21 Koefisien determinasi (<i>Model Summary</i>).....	62
Tabel 4.22 Uji Signifikan Keseluruhan Anova.....	63
Tabel 4.23 Persamaan Regresi Coefficients.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Data Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Usia.....	38
Gambar 4.2 Data Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Gambar 4.3 Data Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
Gambar 4.4 Data Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Divisi.....	41
Gambar 4.5 Grafik Histogram Variabel Komitmen Organisasi.....	44
Gambar 4.6 Grafik Dimensi Komitmen Affective.....	46
Gambar 4.7 Grafik Dimensi Komitmen Continuance.....	47
Gambar 4.8 Grafik Dimensi Komitmen Normative.....	48
Gambar 4.9 Gambar Histogram Variabel Kepuasan Kerja.....	50
Gambar 4.10 Grafik Dimensi gaji.....	51
Gambar 4.11 Grafik Dimensi Promosi.....	52
Gambar 4.12 Grafik Dimensi Supervisi.....	53
Gambar 4.13 Grafik Dimensi Tunjangan.....	54
Gambar 4.14 Grafik Dimensi Reward.....	55
Gambar 4.15 Grafik Dimensi Prosedur.....	56
Gambar 4.16 Grafik Dimensi Rekan Kerja.....	57
Gambar 4.17 Grafik Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri.....	58
Gambar 4.18 Grafik Dimensi Komunikasi.....	59
Gambar 4.19 <i>Scatter Plot</i> Linearitas Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. PROSES KONSTRUK KEPUASAN KERJA.....	74
LAMPIRAN 2. PROSES KONSTRUK KOMITMEN ORGANISASI.....	79
LAMPIRAN 3. INSTRUMEN UJI COBA.....	83
LAMPIRAN 4. INSTRUMEN FINAL.....	91
LAMPIRAN 5. DATA KASAR UJI COBA INSTRUMEN KEPUASAN KERJA.....	99
LAMPIRAN 6. DATA KASAR HASIL UJI INSTRUMEN KOMITMEN ORGANISASI.....	102
LAMPIRAN 7. DATA KASAR UJI FINAL KEPUASAN KERJA.....	105
LAMPIRAN 8. DATA KASAR UJI FINAL KOMITMEN ORGNISASI.....	110
LAMPIRAN 9. HASIL UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA.....	115
LAMPIRAN 10. HASIL UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI.....	117
LAMPIRAN 11. HASIL UJI RELIABILITAS KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI.....	119
LAMPIRAN 12. DATA DEMOGRAFIS.....	110
LAMPIRAN 13. DATA DESKRIPTF VARIABEL.....	120
LAMPIRAN 14. UJI NORMALITAS.....	122
LAMPIRAN 15. UJI LINEARITAS.....	122
LAMPIRAN 16. UJI HIPOTESIS.....	123
LAMPIRAN 17. SURAT PERMOHONAN <i>EXPERT JUDGEMENT</i>	124
LAMPIRAN 18. SURAT HASIL <i>EXPERT JUDGEMENT</i>	125
LAMPIRAN 19. SURAT FEEDBACK DARI PERUSAHAAN.....	126
LAMPIRAN 20.SARAN-SARAN YANG SAMPAIKAN PENGUJI.....	127

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam mencukupi kebutuhan hidup, manusia harus bekerja untuk memperoleh penghasilan. Bila pekerjaan yang ditekuni memberikan rasa puas baik itu dari segi material maupun non material, dapat dikatakan seseorang mempunyai tingkat kepuasan kerja (Tranggono & Andi 2008). Kepuasan kerja sangat penting bagi peningkatan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan dan kinerja seseorang banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmen terhadap bidang yang sedang di tekuninya (Trianingsih, 2001).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang penting bagi perusahaan dan terbukti sangat bermanfaat bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaan dengan apa yang diharapkan layak untuk diterima oleh karyawan. Bagi perusahaan, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan (Rimata, E. P, 2014).

Menurut Greenberg dan Baron (2003) kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Adapun Gibson (2000) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaannya. kepuasan kerja merupakan hal yang dapat dibanggakan terhadap diri sendiri, karena dapat memperoleh prestasi kerja yang tinggi.

PT. Dok Perkapalan Kodja Bahari (DKB) merupakan salah satu Badan Usaha milik Negara yang berada di Jakarta yang bergerak di bidang industri perkapalan khususnya perencanaan, pembangunan, perbaikan, pemeliharaan kapal, alat apung dan konstruksi bangunan lepas pantai. Seiring berjalannya waktu, PT. Dok Perkapalan Kodja Bahari (DKB) melakukan peningkatan pelayanan di berbagai bidang. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan pada karyawan di PT. Dok Perkapalan Kodja Bahari (DKB), hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya, fasilitas kurang baik, tempat bekerja yang kurang nyaman, penghasilan yang masih kurang, komunikasi yang kurang baik, kurangnya perhatian terhadap karyawan karena masih ada penilaian berdasarkan kedekatan, ada juga karyawan bekerja yang tidak sesuai dengan bidangnya. Berdasarkan masalah yang terjadi di atas, karyawan merasa kepuasan kerja mereka belum terpenuhi, karena masih banyak keluhan untuk perusahaan tersebut.

Beberapa hasil penelitian, salah satunya penelitian Hartono dan Setiawan (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Paparon's berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Hartono dan Setiawan (2013) komitmen organisasional pada karyawan Paparon's tergolong rendah. Dalam hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan mengenai komitmen karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dalam hasil kepuasan kerja dapat diketahui secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan tergolong tinggi, namun apabila dilihat dari dimensinya,

perlu dicermati bahwa karyawan dimensi kepuasan terhadap upah merupakan yang terendah. Hal ini perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena kepuasan kerja seorang karyawan itu sama saja dengan apakah karyawan puas bekerja di perusahaan ini, sehingga apabila kepuasan kerja rendah maka mereka akan mudah beralih ke perusahaan lain yang mereka anggap dapat memberikan kepuasan kerja yang lebih baik. Penelitian menurut Rohman (2009) menunjukkan komitmen *affective* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen *continuance* memiliki pengaruh negative yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Griffin (2004) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Jika karyawan merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada, maka akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Allen dan Mayer (1996), keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan. Menurut informasi yang diberikan Manajer SDM PT. Dok Perkapalan Kodja Bahari (DKB) karyawan diperusahaan tersebut masih merasa kurang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan, sebagian karyawan merasa ingin pindah ke perusahaan lain, karyawan merasa tidak memiliki tanggung jawab di organisasi tersebut dan

ada yang merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan sekarang.

Menurut penelitian sebelumnya, milik RIMATA tahun 2014 yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta” menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi.

PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) didirikan pada tahun 1990, merupakan hasil merger (pengabungan) dari 4 (empat) industri galangan kapal yang terpadu untuk meningkatkan kinerja. 4 (empat) industri galangan kapal tersebut adalah : PT Dok & Perkapalan Tanjung Priok (Persero) berdiri tahun 1891 dan PT Kodja (Persero), PT Pelita Bahari (Persero) dan PT Dok & Galangan Kapal Nusantara (Persero) yang ketiganya berdiri pada tahun 1964.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut masih kurang, serta komitmen dalam meningkatkan partisipasi karyawan dalam suatu organisasi belum sesuai yang diharapkan. sehingga kondisi tersebut dipandang menarik untuk diteliti secara ilmiah, untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja pada perusahaan industri perkapalan ditinjau dari perspektif komitmen organisasi karyawan dengan judul: *“Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (DKB)”*

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, identifikasi masalah penelitian adalah :

1. Bagaimana gambaran komitmen organisasi karyawan pada PT. Dok Kodja Bahari?
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan pada PT. Dok Kodja Bahari?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dok Kodja Bahari?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka penelitian ini akan dibatasi pada masalah: bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dok Kodja Bahari

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka masalah yang dirumuskan peneliti adalah seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dok Kodja Bahari

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara ilmiah bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Dok Kodja Bahari

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai pengembangan kajian di bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya kajian yang lebih mendalam mengenai konsep komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
2. Menjadi referensi bagi penelitian di masa yang akan datang

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Subjek Penelitian

Sebagai evaluasi terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di tempat penelitian, serta masukan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan prestasi di perusahaan tersebut.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan pemahaman bagaimana komitmen organisasi dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, serta pentingnya prestasi karyawan pada suatu perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai tinjauan kepustakaan dalam penelitian yang mencakup teori mengenai, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Berikut penjelasan masing-masing variabel:

2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja telah didefinisikan oleh banyak ahli, Locke (dalam Colquitt, 2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan. Dengan kata lain, kepuasan kerja menunjukkan bagaimana kerja karyawan terhadap pekerjaannya dan apa yang karyawan pikirkan tentang pekerjaannya. Spector (1997) dalam Khusniawati (2015) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai perasaan seseorang terkait pekerjaan dan beberapa aspek kerja. Senada dengan Armstrong (dalam Azriri, 2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk kepada sikap dan perasaan karyawan mengenai pekerjaan mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai suatu sikap individu mengenai pekerjaan yang merupakan hasil dari persepsi mereka atas pekerjaan mereka, berdasarkan faktor lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan, aturan dan prosedur, kelompok kerja, kondisi pekerjaan, dan benefit (Gibson, dkk., 1996 dalam Parmarta dan Haruman, 2005).

Menurut Robbins (dalam Widyanto, 2013) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Ditambahkan oleh Oshagemi (dalam Swaninthan, 2013) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah respon emosional yang terjadi akibat hasil interaksi antara banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan banyaknya keuntungan yang didapatkan oleh karyawan dari pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan atau emosi positif individu terhadap pekerjaannya dan beberapa aspek pekerjaan yang merupakan hasil penilaian atas apa yang karyawan kerjakan dengan imbalan yang didapat dari pekerjaannya.

2.1.1 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkap karakteristik penting mengenai pekerjaan karyawan. Spector (1985) (dalam Khusniawati (2015)) menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan, meliputi:

a. Gaji

Sejauh mana perasaan karyawan terhadap gaji yang diterima, sejauh mana gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi harapan karyawan.

b. Promosi

Sejauh mana kepuasan karyawan berhubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi, kebijaksanaan harus dilakukan secara adil dan berdasarkan kemampuan.

c. Supervisi

Berkaitan dengan kepuasan kerja yang didasarkan atas perasaan karyawan terhadap atasannya. Utami (2008) mengatakan bahwa karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, serta memusatkan perhatian kepada karyawan (*employee centered*).

d. Tunjangan tambahan

Sejauh mana karyawan merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan tempatnya bekerja. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan harus diberikan secara adil dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.

e. Penghargaan terhadap hasil kerja

Sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Spector (1997) (dalam Utami (2008)) mengatakan bahwa setiap karyawan ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan untuk memajukan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan yang sesuai.

f. Prosedur dan peraturan kerja

Berhubungan dengan perasaan karyawan akan prosedur dan peraturan kerja di perusahaan. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Utami, 2008).

g. Rekan kerja

Merujuk kepada perasaan karyawan mengenai rekan kerjanya. Rekan kerja yang menyenangkan dan kooperatif misalnya, dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

h. Sifat pekerjaan/pekerjaan itu sendiri

Berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Beberapa literature mendefinisikan ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, antara lain kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, *job enrichment* dan kompleksitas kerja sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani (Utami, 2008).

i. Komunikasi

Merujuk kepada komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan, baik antar personal karyawan, antara atasan-bawahan, maupun antara organisasi dengan karyawan.

Menurut Smith, Kendall, dan Hullin (1969) (dalam Colquitt (2015)) mengungkapkan lima aspek kepuasan kerja, antara lain kepuasan akan gaji,

kepuasan akan promosi, kepuasan akan supervise, kepuasan akan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan itu sendiri.

a. Kepuasan akan gaji

Merujuk pada perasaan karyawan terhadap imbalan atau gaji mereka dapatkan, termasuk apakah gaji yang mereka terima dapat dikategorikan aman dan memadai. Kepuasan akan gaji berdasarkan atas perbandingan dari gaji yang diharapkan oleh karyawan dengan gaji yang diperoleh oleh karyawan.

b. Kepuasan akan promosi

Merujuk pada perasaan karyawan atas kebijakan perusahaan mengenai kesempatan untuk promosi dan implementasinya, termasuk apakah promosi sering terjadi, adil, dan berdasarkan kemauan. Tidak seperti gaji, beberapa karyawan mungkin tidak ingin promosi sering dilakukan karena promosi membawa tanggung jawab besar dan jam kerja yang meningkat. Namun, banyak karyawan menilai promosi yang mereka dapatkan memberi kesempatan untuk melakukan perkembangan pribadi menjadi lebih baik, upah yang lebih baik, dan gengsi semata.

c. Kepuasan akan supervise

Mencerminkan perasaan karyawan terhadap atasan mereka, termasuk apakah pimpinan berkompeten, sopan, dan seorang komunikator yang baik (bukan malas, sering mengganggu, dan kurang dekat dengan bawahan). Tugas pengawasan yang dilakukan oleh atasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha untuk mempengaruhi kegiatan karyawan melalui proses komunikasi yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Kepuasan akan rekan kerja

Merujuk kepada perasaan karyawan mengenai rekan kerja mereka, termasuk apakah rekan kerja mereka cerdas, bertanggung

jawab, suka menolong, menyenangkan dan menarik atau mungkin sebaliknya. Rekan kerja yang bersahabat, dan kerjasama yang baik dengan kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi karyawan.

e. Kepuasan kerja akan pekerjaan itu sendiri

Mencerminkan perasaan karyawan tentang tugas-tugas pekerjaan yang mereka kerjakan, termasuk apakah tugas tersebut menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan, bukannya membosankan, berulang, dan tidak nyaman. Melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar.

Kemudian Locke (1976) (dalam Anderson, dkk (2005)) menambahkan beberapa aspek lainnya, yaitu rekognisi, kondisi kerja, dan manajemen perusahaan, yang selanjutnya semua aspek kepuasan kerja tersebut dikelompokkan ke dalam faktor ekstrinsik dan faktor instrinsik, yang mana kepuasan kerja akan gaji dan promosi termasuk ke dalam faktor ekstrinsik, dan kepuasan kerja akan rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri termasuk ke dalam faktor instrinsik.

Jadi, kepuasan kerja terdiri dari beberapa dimensi, antara lain yaitu gaji, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja, rekognisi, dan manajemen perusahaan.

2.1.4 Pengukuran variabel Kepuasan Kerja

Spector (1985) (dalam Khusniawati (2015)) menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan seperti gaji, promosi, supervise, tunjangan, reward, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan/pekerjaan itu sendiri dan komunikasi yang terdiri dari 36 item. Menurut penelitian Rohman (2009) dengan menggunakan skala likert dapat melihat sejauh mana tingkat kepuasan kerja karyawan.

2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang penting bagi setiap karyawan sebagai anggota organisasi perusahaan. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan perusahaan dan memiliki implikasi tentang pengambilan keputusan individu untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu perusahaan.

2.2.1 Definisi komitmen organisasi

Pada hakikatnya, komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi pegawai terhadap nilai-nilai serta tujuan perusahaan, dimana pegawai sangat mengutamakan pekerjaan dan perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kreitner dan Kinicki (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagaimana seorang individu dapat mengidentifikasi suatu organisasi dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Senada dengan pendapat tersebut, Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2012) mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu tingkat dimana individu dapat terlibat dengan organisasinya dan tidak meninggalkannya.

Luthans (2005) menjelaskan bahwa “*organization commitment as (1) a strong desire to remain a member of particular organization, (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf the organization, (3) a defined belief in, and acceptance of the value and goals of the organization*”. Artinya, komitmen organisasi merupakan, (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, (2) keinginan untuk melakukan usaha lebih untuk kepentingan organisasi, dan (3) keinginan dalam penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Senada dengan Lethans, Buchana (dalam Desler, 1995) mengatakan “*commitment embodies three separate but closely related attitude : (1) A sense of identification with the organization mission, (2) A feeling involvement or psychological immersion in organizational duties, and (3) A feeling of loyalty and affection for the organization as a place to live and work, quite apart from the merits of its mission or its purely instrumental value to the individual*”. Artinya, komitmen mewujudkan secara terpisah namun secara dekat berkaitan dengan perilaku : (1) identifikasi terhadap misi organisasi, (2) suatu keterlibatan perasaan atau pendalaman psikologis dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) perasaan loyalitas serta afeksi untuk organisasi sebagai tempat tinggal dan bekerja, terlepas dari manfaat atau nilai utama untuk tujuan individu.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2013) mendeskripsikan komitmen organisasi sebagai karyawan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, dan mempengaruhi apakah karyawan akan tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Sedangkan Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “*a psychological relationship between the employees and his/her organization, which would provoke the employees to get attached to the organization so that they would not leave voluntarily.*” Artinya, hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi, yang memancing karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi sehingga karyawan tidak ingin meninggalkannya.

Berdasarkan berbagai pandangan tentang komitmen organisasi di atas, penelitian ini menggunakan teori komitmen organisasi berdasarkan komponen komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991) (dalam Lethans (2005). Teori tersebut sesuai dengan acuan teori pada penelitian sebelumnya yang juga menggunakan komitmen organisasi sebagai salah satu variable prediktor (Sani, 2013). Peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan dapat mengidentifikasi nilai serta tujuan organisasi, dan

keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam bentuk loyalitas aktif untuk mengerahkan usaha lebih demi kepentingan organisasi.

2.2.2 Dimensi komitmen organisasi

Identifikasi terhadap aspek atau dimensi yang berperan dalam munculnya suatu fenomena perlu dilakukan dalam penelitian. Dalam melakukan identifikasi tersebut, peneliti menggunakan dimensi komitmen organisasi yang dipaparkan oleh Meyer dan Allen (1991) untuk merancang instrumen atau alat ukur variabel komitmen organisasi. Komitmen organisasi dipandang memiliki multidimensi yang mendukung tiga komponen dalam komitmen organisasi yang diusulkan oleh Meyer dan Allen (Luthans, 2005), tiga dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Affective Commitment*

Affective Commitment merupakan dorongan untuk menjadi anggota suatu organisasi karena keterikatan secara emosional dan keterlibatan dalam aktivitas organisasi

b. *Continuance Commitment*

Continuance Commitment dengan komitmen yang berdasarkan pada biaya yang diasosiasikan oleh karyawan apabila meninggalkan suatu organisasi. Hal tersebut bisa saja dikarenakan kehilangan kesempatan untuk promosi.

c. *Normative Commitment*

Normative Commitment merupakan perasaan bahwa karyawan memiliki kewajiban untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi, karena suatu keharusan dan merupakan hal yang harus dilakukan..

2.2.4 Pengukuran Komitmen Organisasi

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur skala likert yang di adaptasi dari skripsi Garry Indra (2016) yang terdiri dari 3 dimensi yaitu Affective Commitment, Continuance Commitment, dan Normative Commitment yang terdiri dari 40 item. Menurut penelitian Rohman (2009) dengan menggunakan skala likert dapat melihat tingkat komitmen organisasi karyawan pada perusahaan.

2.3 PT. DOK DAN PERKAPALAN KODJA BAHARI (DKB)

PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) didirikan pada tahun 1990, merupakan hasil merger (pengabungan) dari 4 (empat) industri galangan kapal yang terpadu untuk meningkatkan kinerja. 4 (empat) industri galangan kapal tersebut adalah : PT Dok & Perkapalan Tanjung Priok (Persero) berdiri tahun 1891 dan PT Kodja (Persero), PT Pelita Bahari (Persero) dan PT Dok & Galangan Kapal Nusantara (Persero) yang ketiganya berdiri pada tahun 1964.

PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) berkantor pusat di Jalan Sindang Laut No 101, Cilincing, Jakarta Utara memiliki 4 (empat) Galangan yang terletak di Jakarta yaitu Galangan I, II, III dan Galangan Paliat serta 6 (enam) Cabang yang tersebar di luar Jakarta yaitu Cabang Sabang, Cabang Batam, Cabang Palembang, Cabang Cirebon, Cabang Semarang dan Cabang Banjarmasin serta memiliki 2 (dua) Anak Perusahaan yaitu PT. AIRIN yang bergerak dibidang depo peti kemas dan pergudangan sedangkan PT. Kodja Terramarin bergerak dibidang chemical product dan perdagangan umum.

Tujuan dari Perusahaan adalah menjalankan kegiatan usaha industri perkapalan khususnya di bidang perencanaan, pembangunan, perbaikan, pemeliharaan kapal, alat apung dan konstruksi bangunan lepas pantai serta pekerjaan jasa penunjang terkait dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan antara lain mencari keuntungan, meningkatkan nilai (*Value Creation*) bagi pemegang saham, membayar pajak bagi negara, memberikan kesejahteraan bagi karyawan, memberikan manfaat bagi masyarakat sekitar, berperan serta dalam pembangunan nasional pada umumnya.

Karyawan pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (DKB) memiliki karyawan sebanyak 236 karyawan.

2.4 Hubungan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Spector (1985) dalam Khusniawati (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan seperti gaji, promosi, supervisi, Tunjangan tambahan, Penghargaan terhadap hasil kerja, Prosedur dan peraturan kerja, Rekan kerja, Sifat pekerjaan/pekerjaan itu sendiri, dan Komunikasi. Penelitian Meyer dkk (1993) dan Hackett dkk (1994) (dalam Rohman (2009)) menunjukkan bahwa komitmen *affective* berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen *Continuance* berhubungan negative dengan kepuasan kerja. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Usaha untuk mengembangkan konsep komitmen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991).

Triningsih (2004) (dikutip oleh Amilin dan Dewi, 2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja dalam organisasi menyangkut perhatian atasan, lingkungan kerja, imbalan yang pantas dan tingkat kesulitan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan ini diteliti oleh Rahayuningsih (2005) yang memberikan hasil bahwa komitmen organisasi dan kepuasasn kerja saling mempengaruhi.

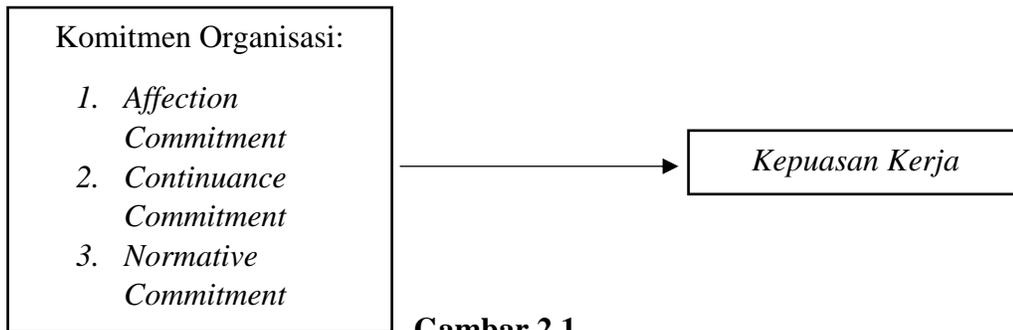
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Brian dan Roy (2013) menjelaskan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Salah satu komitmen organisasi seorang karyawan adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi merupakan hal yang penting dalam menghasilkan karyawan yang optimal. Robbin (2001) mengungkapkan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Karyawan pada PT. DKB merasa komitmen pada perusahaan tersebut masih kurang sesuai.

2.5 Kerangka Konseptual

Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat karyawan bekerja, baik dari atasan, bawahan, maupun setingkatnya.

Perusahaan sebagai salah satu bentuk dari organisasi merupakan sistem sosial yang memiliki tujuan dan maksud tertentu. Perusahaan dapat berkembang dan mencapai tujuan yang ditetapkan apabila perusahaan memiliki karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi optimal atau tidaknya karyawan dalam perusahaan. Apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia akan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Loyalitas tersebut terwujud dalam bentuk keinginan karyawan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan, kesediaannya untuk terlibat dalam perilaku kreatif, inovatif, dan spontan serta melakukan usaha yang melampaui hasil kerja yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa komitmen organisasi dipandang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang di tampilkan karyawan. Pandangan tersebut mengacu pada wujud komitmen organisasi yaitu loyalitas karyawan, yang akan bermuara pada bagaimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Pada bagian ini, hal tersebut jelas melalui kerangka konseptual penelitian. Kerangka konseptual penelitian ini disajikan dalam gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2012). Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. DKB.

Ho: Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (DKB)

Ha: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (DKB)

2.7 Hasil Penelitian yang Relevan

- a. Judul : *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan keinginan berpindah (studi pada karyawan kantor akuntan public di jawa tengah)*

Penelitian : Rohman

Tahun : 2009

Hasil : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan keinginan berpindah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen continuance berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja

- b. Judul : *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City of Tommorrow*

Peneliti : Brian Hartono dan Roy Setiawan

Tahun : 2013

Hasil : penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa variabel tersebut berpengaruh secara parsial.

c. Judul : *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan public dengan role stress sebagai variabel moderating*

Peneliti : Amilin dan Rosita Dewi

Tahun : 2008

Hasil : penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja akuntan publik. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja akuntan publik, dan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan.

d. Judul : Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara

Peneliti : Diana Sulianti K. L. Tobing

Tahun : 2009

Hasil : penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan hasil juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan ada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011). Pelaksanaan penelitian ini menggunakan metode survey. Menurut Dane (2000, dalam Sangadji dan Sopiah 2010) penelitian survey adalah penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu.

3.2 Identifikasi dan Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011) variable penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sejalan dengan pendapat diatas, Suharsini Arikunto (2006) menjelaskan bahwa variable adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa variable penelitian adalah gejala yang dimiliki, ciri khusus dan bervariasi yang menjadi objek penelitian dan dapat diukur. Sugiyono (2011) mengatakan bahwa variable independen (variabel bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), sedangkan variabel dependen (variabel terikat) yaitu variabel yang diepngaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah Komitmen Organisasi, sedangakn Kepuasan Kerja sebagai Variabel Terikat (Y).

3.2.1 Definisi Konseptual

20

3.2.1.1 Definisi Konseptual Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, (2) keinginan untuk melakukan usaha lebih untuk kepentingan organisasi, dan (3) keyakinan dalam penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

3.2.1.2 Definisi Konseptual Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang diterima karyawan diperusahaan tempat ia bekerja dan fungsinya sebagai karyawan yang dapat diukur berdasarkan 9 dimensi yaitu gaji, promosi, supervise, tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi.

3.2.2 Definisi Operasional

3.2.2.1 Definisi Operasional Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan dapat mengidentifikasi nilai serta tujuan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam bentuk loyalitas aktif, untuk mengerahkan usaha lebih demi kepentingan organisasi. Pengukuran menggunakan instrument yang dirancang oleh Meyer dan Allen (Luthans, 2005), yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, menandakan semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya instrumen terdiri dari 31 item dengan rentang skor 1 sampai 4.

3.2.2.2 Definisi Operasional Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggunakan skala *Job Satisfaction Scale* yang dapat diukur dari skor total yang dikemukakan oleh Spector (1997) untuk mengukur sikap dan perasaan individu dalam pekerjaannya. Instrument ini terdiri dari sembilan dimensi yaitu gaji, promosi, supervise, tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang diperoleh. Instrument ini terdiri dari 36 item dengan rentang skor 1 sampai 4.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiono (2012) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulan. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan pada PT. Dok Kodja Bahari.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiono, 2012). Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya, karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Peneliti dapat menggunakan sampel untuk mempelajari tentang populasi yang akan diteliti. Jika hasil penelitian akan diberlakukan untuk populasi penelitian, maka sampel yang dipilih harus dapat mewakili populasi (*representative*). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *non-probability sampling* dengan menggunakan sampel *aksidental sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kebetulan. (Sangadji dan Sopiah, 2010).

Roscoe (1982) memberikan saran dalam menentukan jumlah sampel penelitian, yaitu jumlah sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30-500 sampel (dalam Rangkuti, 2013). Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan pedoman dalam menentukan jumlah sampel menurut Slovin dengan rumus sebagai berikut (dalam Sangadji dan Sopiah, 2010):

$$\text{Pendapat Slovin: } n = \frac{n}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = Tingkat kesalahan yang dikehendaki, peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10%.

$$\text{Jumlah sampel: } n = \frac{190}{1+190 (0,10)^2} = 50$$

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel diatas, dengan jumlah populasi sebanyak 190 karyawan, dan dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, maka jumlah sampel minimal dalam penelitian ini adalah 100 karyawan.

Tabel 3.1 Proporsi Jumlah Sampel Penelitian

Divisi	Jumlah	Sampel
SDM	20	18
Keuangan	16	18
Pengadaan Barang	50	16
Produksi	150	48
Total	236	100

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner sebagai medianya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2012). Kuesioner tersebut merupakan instrument penelitian dengan merujuk kepada skala psikologi. Skala psikologi adalah pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur melainkan mengungkapkan indicator perilaku atribut-atribut yang bersangkutan (Azwar, 1999).

Kuesioner yang dirancang peneliti merupakan kuesioner tertutup, dimana peneliti menyediakan pilihan jawaban untuk pernyataan atau pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner melalui beberapa skala. Responden hanya perlu memilih

jawaban yang menurutnya sesuai. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe Likert.

Menurut Sugiono (2012) Skala Likert merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena social tersebut telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut dengan variabel penelitian. Skala ini terdiri dari pernyataan favorable dan unfavorable, dengan empat opsi jawaban untuk instrument kepuasan kerja dan untuk instrument komitmen organisasi, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Rancangan lima opsi jawaban diatas ditentukan berdasarkan penjelasan tentang *Skala Likert* yang dipaparkan oleh Sugiono (2012). Untuk kepentingan analisis kuantitatif, maka opsi jawaban tersebut dikuantifikasi atau diberi bobot skor.

Tabel 3.2 Skala Likert Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

Pilihan Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

3.4.1 Instrumen Komitmen Organisasi

Peneliti merancang instrument untuk mengukur variabel komitmen organisasi berdasarkan teori komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991) (dalam Luthans, 2005) yang peneliti dapat dari Skripsi Indra (2016) . Instrument tersebut menggunakan tiga dimensi komitmen organisasi, meliputi *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*. perancang intrumen melewati serangkaian proses, mulai identifikasi tujuan alat ukur, pembuatan kisi-kisi atau *Blueprint*, uji keterbacaan atau *expert judgement* yang

dilakukan oleh ahli, serta uji validitas dan reliabilitas instrument. Table 3.2 dibawah ini adalah *blueprint* uji coba instrument komitmen organisasi.

Aspek	Indikator	Nomor item	Jumlah
-------	-----------	------------	--------

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Uji Coba Komitmen Organisasi

			Favorable	Unfavorable	
Komitmen Affective	Keterikatan terhadap nilai dan tujuan organisasi	1		4, 6	3
	Keterikatan secara emosional	7		9, 11	3
	Keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi	13		15, 18, 20	4
Komitmen Continuance	Risiko bila meninggalkan organisasi	22, 26, 28		24, 30	5
	Mempertimbangkan fasilitas yang didapat bila meninggalkan organisasi	27, 29		23, 25, 31	5
Komitmen Normative	Kebanggaan pada organisasi	14, 17, 19, 21		12, 16	6
	Keberpihakan pada organisasi	8		10	2
	Kesetiaan untuk tetap menjadi anggota organisasi	5		2, 3	3
Total					31

3.4.2 Instrumen Kepuasan Kerja

Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, peneliti merancang instrument yang berdasarkan pada teori tentang dimensi kepuasan kerja yang dipaparkan oleh Spector (1985), antara lain gaji, promosi, supervise, tunjangan, reward, prosedur dan

peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Seperti instrument yang dirancang peneliti untuk variabel komitmen organisasi instrument ini juga dirancang melalui beberapa proses seperti identifikasi tujuan alat ukur, pembuatan kisi-kisi atau *Blueprint*, uji keterbacaan atau *expert judgement* yang dilakukan oleh ahli, serta uji validitas dan reliabilitas instrument. Table 3.3 dibawah ini adalah *blueprint* uji coba instrument kepuasan kerja.

Table 3.4 Kisi-kisi Instrumen Uji Coba Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
Gaji	Besarnya gaji	1	19	2
	Kenaikan gaji	28	10	2
Promosi	Frekuensi promosi	20	2	2
	Dilakukan secara adil	11, 33	-	2
Supervise	Komponen	3	12	2
	Sikap terhadap bawahan	30	21	2
Tunjangan	Perbandingan dengan intansi lain	13	4	2
	Sesuai dengan pekerjaan	22	29	2
Contigen reward	Pekerjaan dihargai oleh perusahaan	5	14, 23, 32	4
Prosedur dan peraturan kerja	Aturan yang mendukung	-	6, 15	2
	Beban pekerjaan	-	24, 31	2
Rekan kerja	Rekan kerja yang menyenangkan	7, 25	-	2

	Rekan kerja yang kooperatif	-	16,34	2
Sifat pekerjaan/pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang bermanfaat	-	8	1
	Pekerjaan yang menyenangkan	17,35	-	2
	Pekerjaan yang membanggakan	27	-	1
Komunikasi	Hubungan komunikasi yang baik	9	18,26,36	4
Total				36

3.5 Uji Coba Instrumen

Penelitian melakukan uji coba yang bertujuan untuk menguji keandalan alat ukur. Ada dua ciri yang harus dimiliki oleh setiap alat ukur, yaitu validitas dan reliabilitas (Sangaji dan Sopiah, 2010). Apabila hasil penelitian tidak diperoleh dengan alat pengukur yang valid dan reliabel, orang akan tidak begitu yakin terhadap hasil dan kesimpulan dari penelitian tersebut (Sangaji dan Sopiah, 2010).

3.5.1 Uji Validitas

Validitas merupakan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang sebenarnya diukur (Sangaji dan Sopiah, 2010). Dalam menguji validitas, peneliti menggunakan *Product Moment Pearson* dengan *Software SPSS* versi 24. Suatu item dikatakan valid apabila nilai korelasi item total positif atau r Hitung lebih besar ($>$) dari r *Product Moment*. Peneliti melakukan uji coba kepada 50 karyawan PT. AIRIN yang memiliki karakteristik perusahaan dan responden yang tidak jauh berbeda dengan subjek penelitian. Apabila $N = 50$, maka nilai r table *Product Moment* taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,279 (Rangkuti, 2013). Maka item dikatakan valid

apabila r Hitung $> 0,279$. Hasil uji validitas akan dijelaskan pada table-tabel di bawah ini:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	r Hitung	R tabel	Hasil
1	0.668	0.279	Valid
2	0.316	0.279	Valid
3	0.334	0.279	Valid
4	0.464	0.279	Valid
5	0.699	0.279	Valid
6	0.199	0.279	Tidak Valid
7	0.539	0.279	Valid
8	0.603	0.279	Valid
9	0.620	0.279	Valid
10	0.415	0.279	Valid
11	0.437	0.279	Valid
12	0.789	0.279	Valid
13	0.189	0.279	Tidak Valid
14	0.070	0.279	Tidak Valid
15	0.259	0.279	Tidak Valid
16	0.584	0.279	Valid
17	0.381	0.279	Valid
18	0.741	0.279	Valid
19	0.700	0.279	Valid
20	-0.031	0.279	Tidak Valid
21	0.725	0.279	Valid
22	0.347	0.279	Valid

23	0.489	0.279	Valid
24	0.149	0.279	Tidak Valid
25	0.365	0.279	Valid
26	0.645	0.279	Valid
27	0.444	0.279	Valid
28	0.601	0.279	Valid
29	0.458	0.279	Valid
30	0.437	0.279	Valid
31	0.478	0.279	Valid
32	0.488	0.279	Valid
33	0.463	0.279	Valid
34	0.533	0.279	Valid
35	0.799	0.279	Valid
36	0.443	0.279	Valid

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item	r Hitung	r Tabel	Hasil
------	----------	---------	-------

1	0.482	0.279	Valid
2	0.336	0.279	Valid
3	0.583	0.279	Valid
4	0.416	0.279	Valid
5	0.423	0.279	Valid
6	0.383	0.279	Valid
7	0.561	0.279	Valid
8	0.386	0.279	Valid
9	0.259	0.279	Tidak Valid
10	0.364	0.279	Valid
11	0.235	0.279	Tidak Valid
12	0.450	0.279	Valid
13	0.434	0.279	Valid
14	0.292	0.279	Valid
15	0.497	0.279	Valid
16	0.701	0.279	Valid
17	0.619	0.279	Valid
18	0.526	0.279	Valid
19	0.591	0.279	Valid
20	0.447	0.279	Valid
21	0.422	0.279	Valid
22	0.318	0.279	Valid
23	0.652	0.279	Valid
24	0.626	0.279	Valid
25	0.413	0.279	Valid
26	0.510	0.279	Valid
27	0.507	0.279	Valid

28	0.458	0.279	Valid
29	0.502	0.279	Valid
30	0.703	0.279	Valid
31	0.609	0.279	Valid

3.5.2 Uji Reliabilitas

Hasan (2004) menyatakan bahwa reliabilitas alat ukur adalah kestabilan alat dalam mengukur apa saja yang diukurnya (dalam Sangaji dan Sopiah, 2010). Alat ukur yang reliable memiliki instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik (Sangaji dan Sopiah, 2010). Dalam uji reliabilitas, peneliti menggunakan konsistensi internal dalam Cronbach's Alpha. Untuk menentukan kriterian relabilitas instrument yang digunakan, peneliti menggunakan kaidah reliabilitas Guilford yang dijelaskan dalam table dibawah ini:

Table 3.7 Kaidah Reliabilitas Guilford

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
> 0,9	Sangat Reliabel
0,7 – 0,9	Reliable
0,4 – 0,69	Cukup Reliabel
0,2 – 0,39	Kurang Reliabel
< 0,2	Tidak Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang diuji memiliki kestabilan atau konsistensi, hasil uji coba akan dijelaskan pada table dibawah ini:

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Hasil
Kepuasan Kerja	0.890	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.879	Reliabel

3.5.3 Blue Print Final

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, maka blue print final yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9 *Blueprint final* Komitmen Organisasi

Aspek	Indikator	Nomor item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Komitmen Affective	Keterikatan terhadap nilai dan tujuan organisasi	1	4, 6	3
	Keterikatan secara emosional	7	10	2
	Keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi	11	13, 16, 18	4
Komitmen Continuance	Risiko bila meninggalkan organisasi	20, 24, 26	22, 28	5
	Mempertimbangkan fasilitas yang didapat bila meninggalkan organisasi	25, 27	21, 23, 29	5
Komitmen Normative	Kebanggaan organisasi pada organisasi	12, 15, 17, 19	14	5
	Keberpihakan organisasi pada organisasi	8	9	2
	Kesetiaan untuk tetap menjadi anggota organisasi	5	2, 3	3
Total				29

Table 3.10 *Blueprint final* Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
Gaji	Besarnya gaji	1	-	1
	Kenaikan gaji	22	9	2
Promosi	Frekuensi promosi	15	2	2
	Dilakukan secara adil	10, 27	-	2
Supervise	Komponen	3	11	2
	Sikap terhadap bawahan	24	16	2
Tunjangan	Perbandingan dengan intansi lain	-	4	1
	Sesuai dengan pekerjaan	17	23	2
Contigen reward	Pekerjaan dihargai oleh perusahaan	5	26	2
Prosedur dan peraturan kerja	Aturan yang mendukung	-	31	1
	Beban pekerjaan	-	18, 25	2
Rekan kerja	Rekan kerja yang menyenangkan	6, 19	-	2
	Rekan kerja yang kooperatif	-	12, 28	2
Sifat pekerjaan/pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang bermanfaat	-	7	1
	Pekerjaan yang menyenangkan	13, 29	-	2
	Pekerjaan yang	21	-	1

	membanggakan			
Komunikasi	Hubungan	8	14,20,30	4
	komunikasi			
	yang baik			
Total				31

3.6 Analisa Data

3.6.1 Uji Statistik

Teknik statistika yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif dilakukan untuk menyederhanakan data-data tentang karakteristik sampel penelitian agar mempermudah membacanya. Karakteristik sampel yang diambil berdasarkan mean, modus, median, frekuensi, dan presentase dari skor yang didapatkan.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji bahwa data sampel berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal (Rangkuti, 2012). Untuk menguji normalitas data, rumus yang digunakan adalah rumus Chi-Square dimana apabila nilai probabilitas lebih besar daripada α maka data penelitian berdistribusi normal.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah data kedua variabel bersifat linier. Jika nilai probabilitas lebih kecil daripada α maka kedua variabel tersebut bersifat linier satu sama lain (Rangkuti, 2012).

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Pembuktian tersebut dilakukan melalui uji analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui prediksi suatu variabel terhadap variabel lainnya serta bagaimana hubungan sebab akibat antar variabel tersebut (Rangkuti, 2012). Jenis teknik analisis regresi yang digunakan dalam

penelitian ini adalah analisis regresi linier satu prediktor, dimana hanya terdapat satu variabel prediktor untuk memprediksi variabel kriterium. Dalam penelitian ini hanya memiliki satu variabel prediktor yaitu komitmen organisasi untuk memprediksi variabel kriterium yaitu kepuasan kerja. Berikut persamaan garis regresi dengan satu variabel predictor:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

X : Komitmen Organisasi

a : Konstanta

b : Koefisien Komitmen Organisasi

3.7 Hipotesis Statistik

H_0 : $r = 0$

H_a : $r \neq 0$

H_0 : Hipotesis nol

H_a : Hipotesis Alternatif

H_0 : Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. DKB

H_a : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. DKB

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden

4.1.1 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Usia

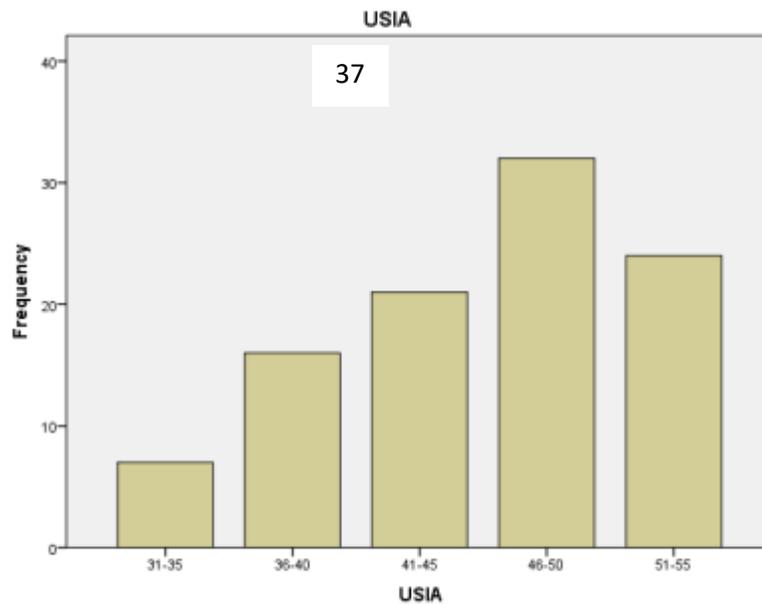
Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Jumlah tersebut sesuai dengan perhitungan jumlah sampel yang dijelaskan pada bab sebelumnya. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah pegawai PT. DKB berdasarkan divisi pada perusahaan tersebut. Berikut ini disajikan gambaran responden penelitian berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada gambar 4.1

Tabel 4.1 Data Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
31-35 tahun	7	7.0
36-40 tahun	16	16.0
41-45 tahun	21	21.0
46-50 tahun	32	32.0
51-55 tahun	24	24.0
Total	100	100.0

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden penelitian berdasarkan usia karyawan yaitu pada rentang 31-35 tahun sebanyak 7 karyawan (7.0%), 36-40 tahun sebanyak 16 karyawan (16.0%), 41-45 tahun sebanyak 21 karyawan (21.0%), 46-50 tahun sebanyak 32 karyawan (32.0%), dan 51-55 tahun sebanyak 24 karyawan (24.0%). Jika digambarkan melalui grafik dapat dilihat melalui gambar 4.1:



Sumber: Output SPSS

Gambar 4.1 Data Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

4.1.2 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut gambaran responden penelitian berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Dapat dilihat pada table 4.2:

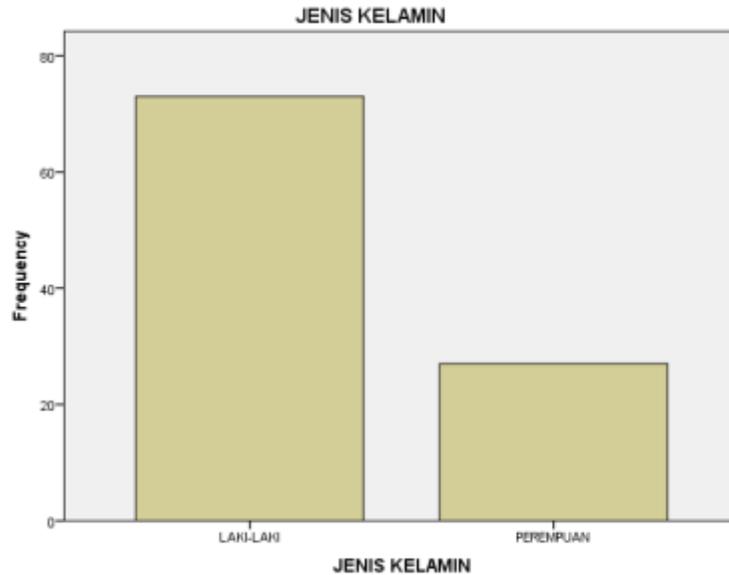
Tabel 4.2 Data Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	73	73.0
Perempuan	27	27.0
Total	100	100.0

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan table 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden penelitian adalah sebanyak 73 orang (73.0%) adalah karyawan laki-laki, dan 27 orang (27.0%)

adalah karyawan perempuan. Jika digambarkan melalui grafik dapat dilihat pada gambar 4.2:



Sumber: Output SPSS

Gambar 4.2 Data Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

4.1.3 Gambar responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

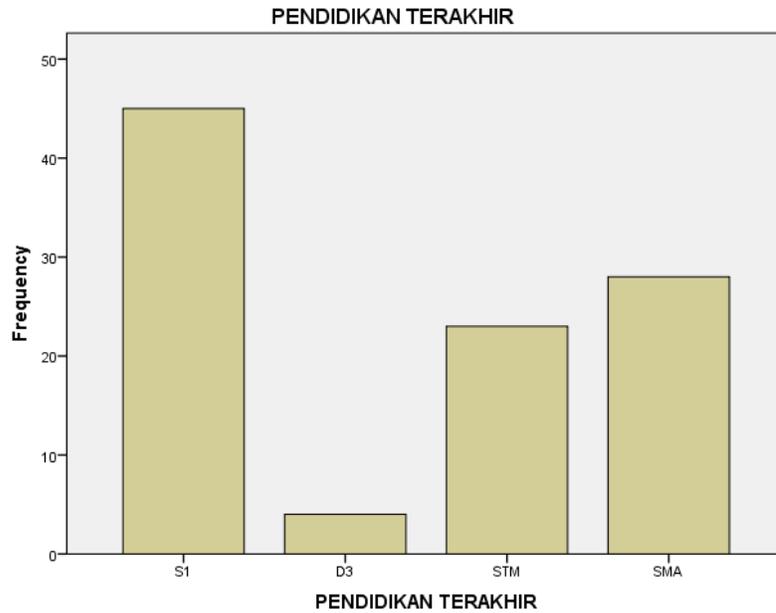
Berikut gambaran responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir yaitu S1, D3, STM dan SMA. Dapat dilihat pada table 4.3

Tabel 4.3 Data Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
S1	45	45.0
D3	4	4.0
STM	23	23.0
SMA	28	28.0
Total	100	100.0

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan proporsi responden penelitian yang ditinjau dari latar belakang pendidikan (pendidikan terakhir) responden. Berdasarkan

table tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat 45 karyawan (45.0%) memiliki latar belakang pendidikan S1, 4 karyawan (4.0%) memiliki latar belakang pendidikan D3, 23 karyawan (23.0%) memiliki latar belakang pendidikan STM, dan 28 Karyawan (28.0%) memiliki latar belakang pendidikan SMA. Jika digambarkan melalui grafik dapat dilihat melalui gambar 4.3:



Sumber: Output SPSS

Gambar 4.3 Data Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

4.1.4 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Divisi

Berikut gambaran responden penelitian berdasarkan divisi, yaitu SDM, Keuangan, Pengadaan Barang dan Produksi. Dapat dilihat pada tabel 4.4:

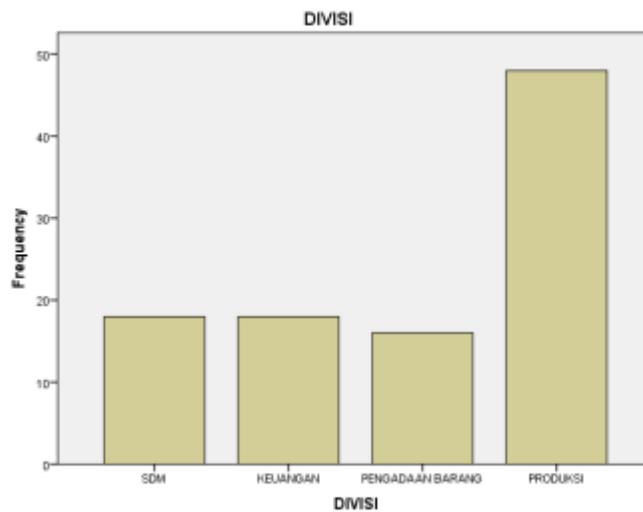
Tabel 4.4 Data Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Divisi

Divisi	Frekuensi	Persentase
SDM	18	18.0
Keuangan	18	18.0
Pengadaan Barang	16	16.0
Produksi	48	48.0

Total	100	100.0
-------	-----	-------

Sumber: Ouput SPSS

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa jumlah penelitian berdasarkan divisi yaitu 18 karyawan (18.0%) untuk divisi SDM, 18 karyawan (18.0%) untuk divisi keuangan, 16 karyawan (16.0%) untuk divisi pengadaan barang, dan 46 karyawan (46.0%) untuk divisi produksi. Jika digambarkan melalui grafik dapat dilihat melalui gambar 4.4:



Sumber: Output SPSS

Gambar 4.4 Data Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Divisi

4.2 Prosedur Penelitian

4.2.1 Persiapan Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui serangkaian proses yaitu pra penelitian (persiapan) dan pelaksanaan penelitian. Pada tahap pra penelitian, peneliti merancang bentuk penelitian yang mengangkat tema Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian mencari isu-isu terakhir terkini terkait tema penelitian yang dipandang menarik oleh peneliti. Setelah menemukan tema yang cocok, penulis mencari data dan fakta yang mendukung terkait tema yang akan peneliti pilih. Data dan fakta didapatkan melalui jurnal, data pada instansi terkait, dan berbagai sumber lainnya. Setelah menentukan variabel psikologis yang akan diteliti, penulis melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing mengenai tema dan data yang telah didapat. Kemudian dosen pembimbing menyetujui variabel psikologis yang akan diteliti dan penulis melanjutkan penelitian dengan mengumpulkan referensi dari jurnal, buku dan berbagai sumber lainnya. Setelah itu, penulis mengadaptasi skala komitmen organisasi Allen & Mayer (1991) yang telah di uji coba oleh Gerry Indra, yang terdiri dari 31 item dan melakukan *expert judgement* kepada dosen. Untuk alat ukur kedua, penulis mengadaptasi skala kepuasan kerja dari Spector (1985) yang terdiri dari 36 item dan melakukan *expert judgement* kepada dosen pembimbing yang lain. Setelah melakukan *expert judgement*, peneliti mengambil data uji coba pada karyawan di PT. Airin sebanyak 50 responden. Hasil uji coba dilanjutkan dengan uji kualitas instrumen, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut didapatkan item-item yang valid yang dapat digunakan untuk uji final berikutnya.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian, proses pengambilan data dilakukan peneliti dengan dibantu oleh staf personalia PT. DKB. Peneliti diberikan izin untuk mengambil data penelitian pada jam kerja. Kepala personalia membantu menentukan sampel sesuai dengan bentuk *aksidental sampling* yang ditentukan dengan cara mengocok nama karyawan agar karyawan tersebut mendapatkan peluang yang sama untuk

mengisi kuesioner. Pihak perusahaan, baik manajemen maupun responden penelitian sangat kooperatif dalam membantu peneliti melaksanakan pengambilan data penelitian. Sehingga proses pengambilan data berjalan dengan lancar tanpa menghambat proses produksi perusahaan. Setelah data penelitian didapat sesuai dengan yang dibutuhkan, peneliti melakukan pembobotan (*scoring*) dan analisis data.

4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

4.3.1 Data Deskriptif Komitmen Organisasi

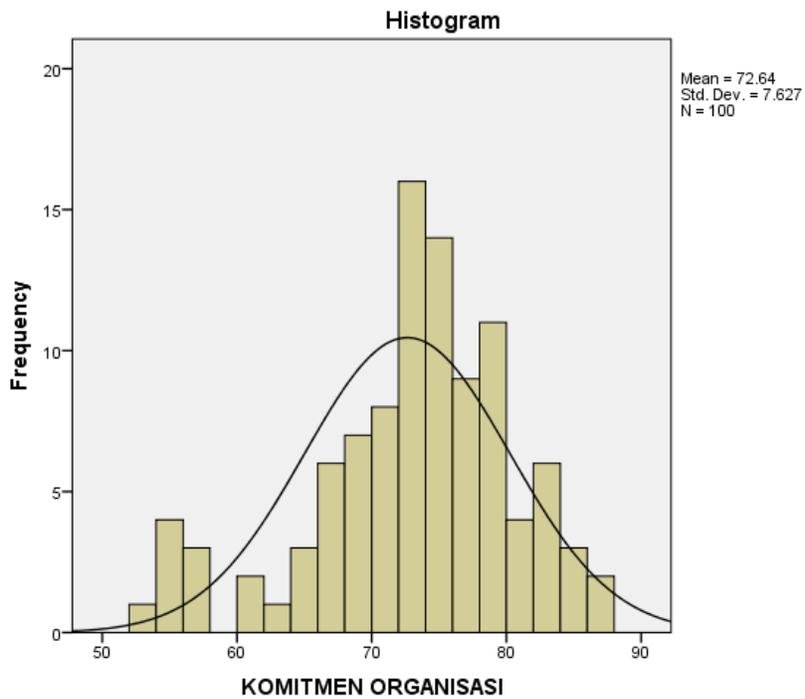
Berdasarkan hasil analisis data variabel komitmen organisasi melalui aplikasi SPSS 24, diperoleh data statistic yang disajikan pada table 4.5:

Tabel 4.5 Data Deskriptif Komitmen Organisasi

Mean	72.64
Median	73.00
Std. Deviation	7.627
Variance	58.172
Range	34
Minimum	53
Maximum	87

Sumber: Output SPSS

Pada gambar 4.5 dapat dilihat bahwa data komitmen organisasi memiliki rata-rata (mean) sebesar 76.64, nilai tengah (median) sebesar 78.50, standar deviasi sebesar 10.732, varian sebesar 115.170, nilai minimum sebesar 46, dan nilai maximum sebesar 87. Hasil diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki kriteria tinggi. Karyawan diperusahaan tersebut merasa mereka sudah berkomitmen dengan perusahaan. Gambar 4.5 menyajikan grafik histogram dari sebaran data komitmen organisasi.



Sumber: Output SPSS

Gambar 4.5 Grafik Histogram Variabel Komitmen Organisasi

Pada gambar 4.9 dapat dilihat bahwa data komitmen organisasi juga memiliki gambar kurva yang memenuhi kriteria kurva normal dengan titik puncak kurva berada pada nilai tengah sebagai mean dari skor variabel komitmen organisasi.

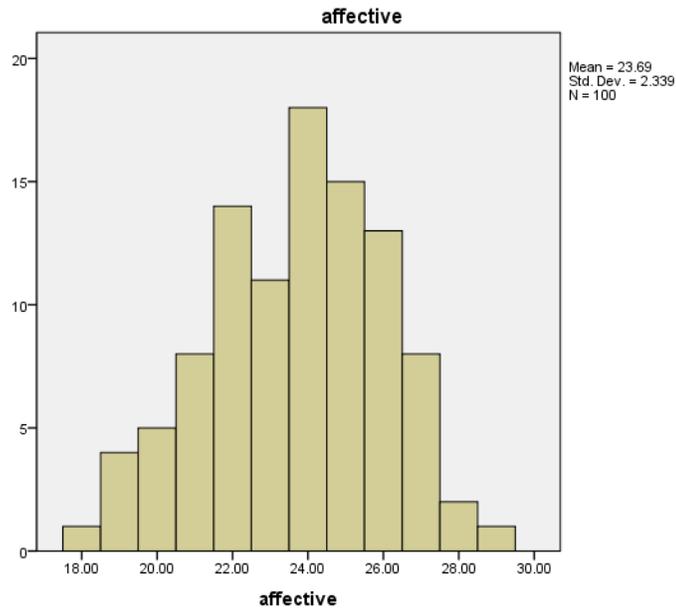
4.3.3.1 Distribusi Deskriptif Dimensi Komitmen Affective

Berikut hasil data dan pnegolahan data menggunakan SPSS 24 pada komitmen organisasi affective:

Tabel 4.6 Distribusi Deskriptif Dimensi Komitmen Affective

Mean	23.69
Median	24.00
Standar Deviasi	2.33
Variance	5.46
Range	11.00
Minimum	18.00
Maximum	29.00

Berdasarkan table 4.6 di atas dapat dilihat bahwa dimensi komitmen affective memiliki mean 23.69, median 24.00, standar deviasi 2.33, varians 5.46, nilai minimum 18.00, dan nilai maksimum 29.00. Hasil tersebut menyatakan bahwa komitmen affective memiliki kriteria rendah. Berikut bentuk grafik dapat dilihat pada grafik 4.6:



Tabel 4.6 Garfik Dimensi Komitmen Affective

4.3.3.2 Data Deskriptif Dimensi Komitmen Continuance

Berikut hasil data dan pnegolahan data menggunakan SPSS 24 pada komitmen continuance:

Tabel 4.7 Distribusi Deskriptif Dimensi Komitmen Continuance

Mean	24.10
Median	24.00
Standar Deviasi	3.45
Variance	11.92
Range	17.00
Minimum	13.00
Maximum	30.00

Berdasarkan table 4.7 di atas dapat dilihat bahwa dimensi komitmen continuance memiliki mean 24.10, median 24.00, standar deviasi 3.45, varians 11.92, nilai minimum 13.00, dan nilai maksimum 30.00. Hasil tersebut menyatakan bahwa

komitmen continuance memiliki kriteria sedang. Berikut bentuk grafik dapat dilihat pada grafik 4.7:

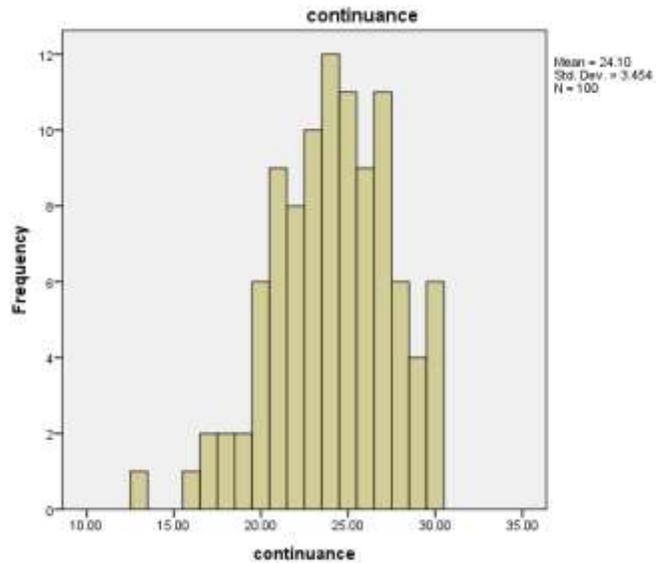


Table 4.7 Grafik Dimesi Komitmen Continuance

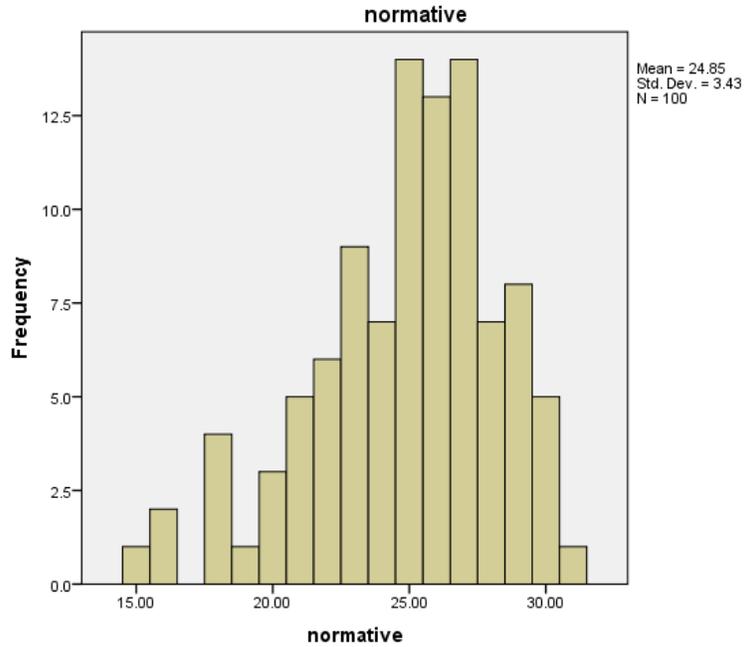
4.3.3.3 Data Deskriptif Dimensii Komitmen Normative

Berikut hasil data dan pnegolahan data menggunakan SPSS 24 pada komitmen normative:

Tabel 4.8 Distribusi Deskriptif Dimensi Komitmen Normative

Mean	24.85
Median	25.00
Standar Deviasi	3.45
Variance	11.76
Range	16.00
Minimum	15.00
Maximum	31.00

Berdasarkan table 4.8 di atas dapat dilihat bahwa dimensi komitmen normative memiliki mean 24.85, median 25.00, standar deviasi 3.45, varians 11.76, nilai minimum 15.00, dan nilai maksimum 31.00. Hasil tersebut menyatakan bahwa komitmen normative memiliki kriteria tinggi. berikut bentuk grafik dapat dilihat pada grafik 4.8:



Tabel 4.8 Grafik Dimensi Komitmen Normative

4.3.2 Data Deskriptif Kepuasan Kerja

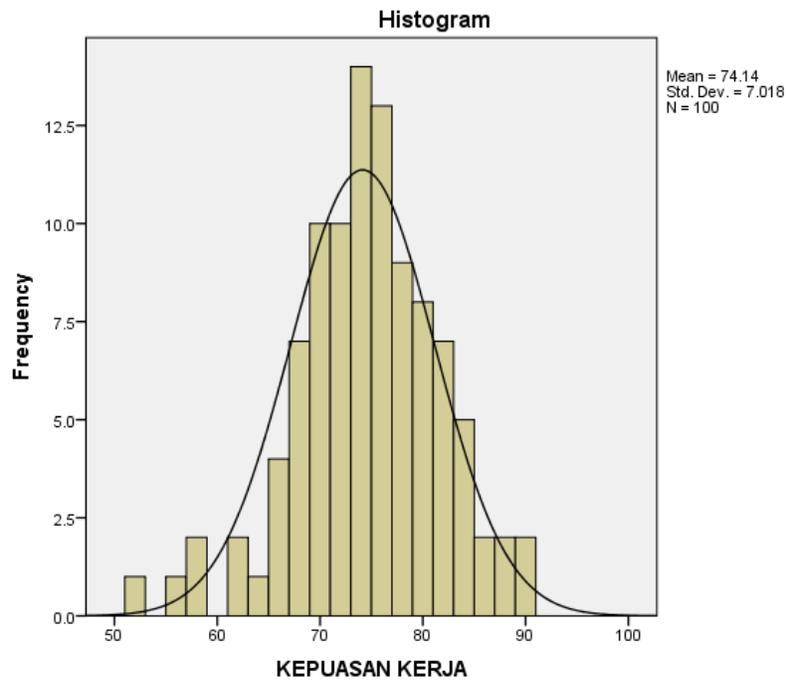
Berdasarkan hasil analisis data kepuasan kerja yang diperoleh melalui instrumen dirancang peneliti berisi 31 item, diperoleh data statistic yang disajikan pada Tabel 4.9 :

Tabel 4.9 Data Deskriptif Kepuasan Kerja

Mean	74.14
Median	74.00
Std. Deviation	7.018
Variance	49.253
Range	37
Minimum	52
Maximum	89

Sumber: Output SPSS

Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa data penelitian kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 74.14, nilai tengah (*median*) sebesar 74.00, modus sebesar 73, standar deviasi sebesar 7.018, varians sebesar 49.253, rentang skor sebesar 37, nilai minimum sebesar 52, nilai maksimum sebesar 89. Hasil diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kriteria tinggi. Gambar 4.9 menyajikan grafik histogram dari sebaran data kepuasan kerja.



Sumber: Output SPSS

Gambar 4.9 Gambar Histogram Variabel Kepuasan Kerja

Pada gambar 4.9 dapat dilihat bahwa data kepuasan kerja juga memiliki gambar kurva yang memenuhi kriteria kurva normal dengan titik puncak kurva berada pada nilai tengah sebagai mean dari skor variabel kepuasan kerja.

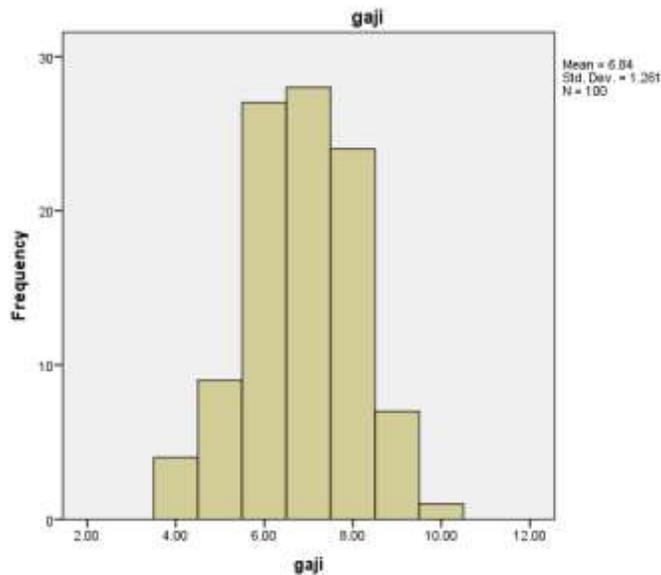
4.3.2.1 Data Deskriptif Dimensi Gaji

Berikut hasil data dan pnegolahan data menggunakan SPSS 24 pada dimensi gaji:

Tabel 4.10 Data Deskriptif Dimensi Gaji

Mean	6.84
Median	7.00
Standar Deviasi	1.26
Variance	1.59
Range	6.00
Minimum	4.00
Maximum	10.00

Berdasarkan table 4.10 di atas dapat dilihat bahwa dimensi gaji memiliki mean 6.84, median 7.00, standar deviasi 1.26, varians 1.59, nilai minimum 4.00, dan nilai maksimum 10.00. Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui dimensi gaji memiliki kriteria sedang. berikut bentuk grafik dapat dilihat pada grafik 4.10:



Tabel 4.10 Grafik Dimensi gaji

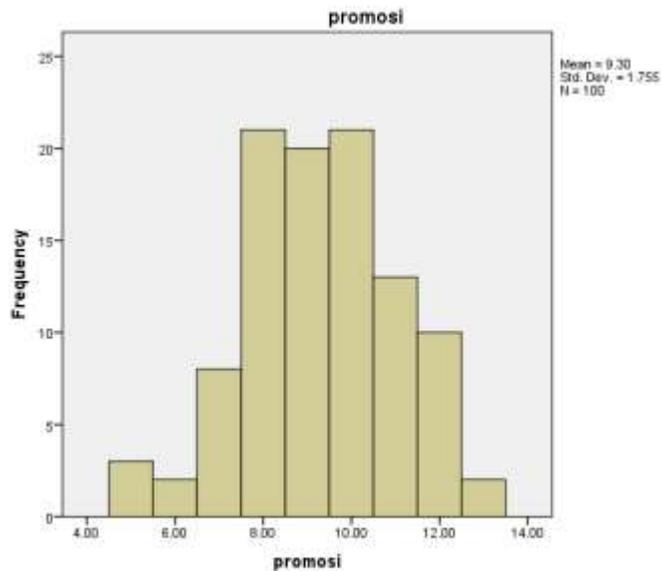
4.3.2.2 Data Deskriptif Dimensi Promosi

Berikut hasil data dan pnegolahan data menggunakan SPSS 24 pada dimensi promosi:

Tabel 4. 11 Data Deskriptif Dimensi Promosi

Mean	9.30
Median	9.00
Standar Deviasi	1.75
Variance	3.08
Range	8.00
Minimum	5.00
Maximum	13.00

Berdasarkan table 4.11 di atas dapat dilihat bahwa dimensi promosi memiliki mean 9.30, median 9.00, standar deviasi 1.75, varians 3.08, nilai minimum 5.00, dan nilai maksimum 13.00. Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui dimensi promo kriteria tinggi. berikut bentuk grafik dapat dilihat pada grafik 4.11:



Gambar 4.11 Grafik Dimensi Promosi

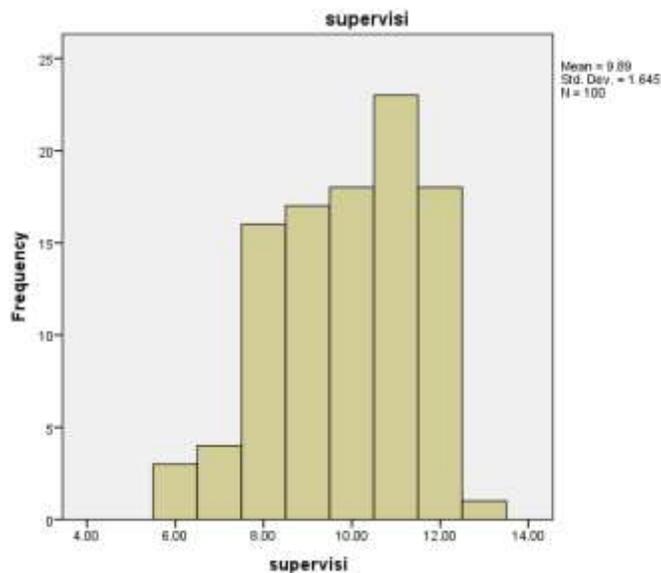
4.3.2.3 Data Deskriptif Dimensi Supervisi

Berikut hasil data dan pengolahan data menggunakan SPSS 24 pada dimensi supervisi:

Tabel 4.12 Data Deskriptif Dimensi supervise

Mean	9.89
Median	10.00
Standar Deviasi	1.64
Variance	2.70
Range	7.00
Minimum	6.00
Maximum	13.00

Berdasarkan table 4.12 di atas dapat dilihat bahwa dimensi supervisi memiliki mean 9.89, median 10.00, standar deviasi 1.64, varians 2.70, nilai minimum 6.00, dan nilai maksimum 13.00. Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui dimensi supervise memiliki kriteria tinggi. Berikut bentuk grafik dapat dilihat pada grafik 4.12:



Gambar 4.12 Grafik Dimensi Supervisi

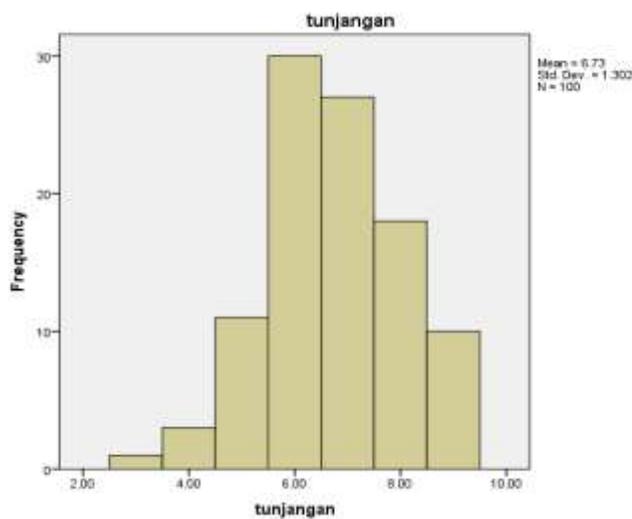
4.3.2.4 Data Deskriptif Dimensi Tunjangan

Berikut hasil data dan pnegolahan data menggunakan SPSS 24 pada dimensi tunjangan:

Tabel 4.13 Data Deskriptif Dimensi Tunjangan

Mean	6.73
Median	7.00
Standar Deviasi	1.30
Variance	1.69
Range	6.00
Minimum	3.00
Maximum	9.00

Berdasarkan table 4.13 di atas dapat dilihat bahwa dimensi tunjangan memiliki mean 6.73, median 7.00, standar deviasi 1.30, varians 1.69, nilai minimum 3.00, dan nilai maksimum 9.00. Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui dimensi tunjangan memiliki kriteria sedang. berikut bentuk grafik dapat dilihat pada grafik 4.13:



Gambar 4.13 Grafik Dimensi Tunjangan

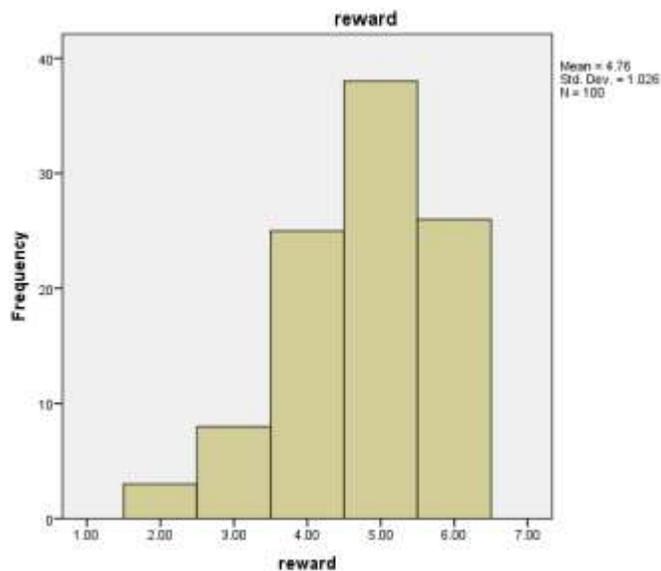
4.3.2.5 Data Deskriptif Dimensi Reward

Berikut hasil data dan pnegolahan data menggunakan SPSS 24 pada dimensi reward:

Tabel 4.14 data Deskriptive Dimensi Reward

Mean	4.76
Median	5.00
Standar Deviasi	1.02
Variance	1.05
Range	4.00
Minimum	2.00
Maximum	6.00

Berdasarkan table 4.14 di atas dapat dilihat bahwa dimensi promosi memiliki mean 4.76, median 5.00, standar deviasi 1.02, varians 1.05, nilai minimum 2.00, dan nilai maksimum 6.00. Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui dimensi reward memiliki kriteria rendah . berikut bentuk grafik dapat dilihat pada grafik 4.14:



Gambar 4.14 Grafik Dimensi Reward

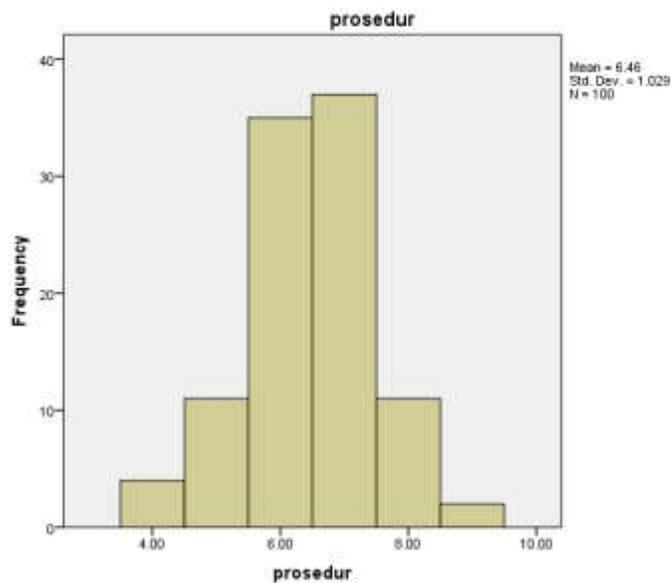
4.3.2.6 Data Deskriptif Dimensi Prosedur

Berikut hasil data dan pnegolahan data menggunakan SPSS 24 pada dimensi Prosedur:

Tabel 4.15 Data Deskriptive Dimensi Prosedur

Mean	6.46
Median	6.50
Standar Deviasi	1.02
Variance	1.05
Range	5.00
Minimum	4.00
Maximum	9.00

Berdasarkan table 4.15 di atas dapat dilihat bahwa dimensi prosedur memiliki mean 6.46, median 6.50, standar deviasi 1.02, varians1.05, nilai minimum 4.00, dan nilai maksimum 9.00. Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui dimensi prosedur memiliki kriteria sedang. berikut bentuk grafik dapat dilihat pada grafik 4.15:



Gambar 4.15 Grafik Dimensi Prosedur

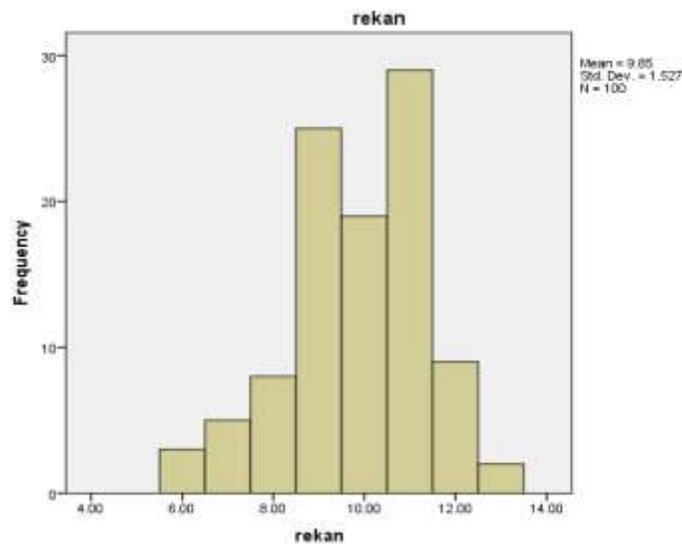
4.3.2.7 Data Deskriptif Dimensi Rekan Kerja

Berikut hasil data dan pengolahan data menggunakan SPSS 24 pada dimensi Rekan Kerja:

Tabel 4.16 data Deskriptive Rekan Kerja

Mean	9.85
Median	10.00
Standar Deviasi	1.52
Variance	2.33
Range	7.00
Minimum	6.00
Maximum	13.00

Berdasarkan table 4.16 di atas dapat dilihat bahwa dimensi rekan kerja memiliki mean 9.85, median 10.00, standar deviasi 1.52, varians 2.33, nilai minimum 6.00, dan nilai maksimum 13.00. Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui dimensi rekan kerja memiliki kriteria tinggi. berikut bentuk grafik dapat dilihat pada grafik 4.16:



Gamabar 4.16 Grafik Dimensi Rekan Kerja

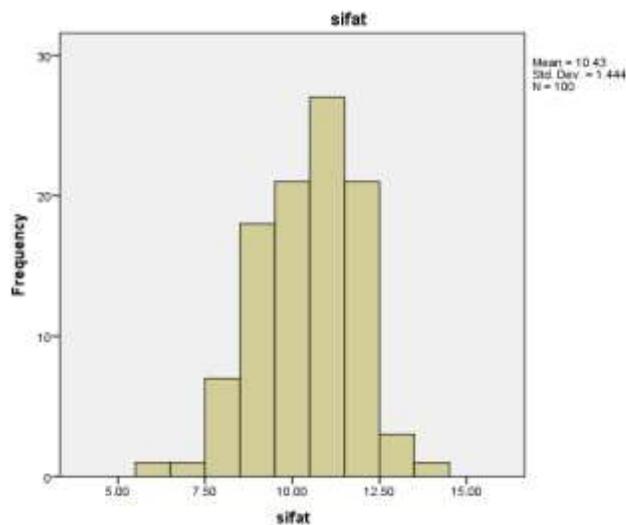
4.3.2.8 Data Deskriptif Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri

Berikut hasil data dan pengolahan data menggunakan SPSS 24 pada dimensi pekerjaan itu sendiri:

Tabel 4.17 Data Deskriptive Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri

Mean	10.43
Median	11.00
Standar Deviasi	1.44
Variance	2.08
Range	8.00
Minimum	6.00
Maximum	14.00

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa dimensi pekerjaan itu sendiri memiliki mean 10.43, median 11.00, standar deviasi 1.44, varians 1.08, nilai minimum 6.00, dan nilai maksimum 14.00. Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui dimensi pekerjaan itu sendiri memiliki kriteria tinggi. berikut bentuk grafik dapat dilihat pada grafik 4.17:



Gambar 4.17 Grafik Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri

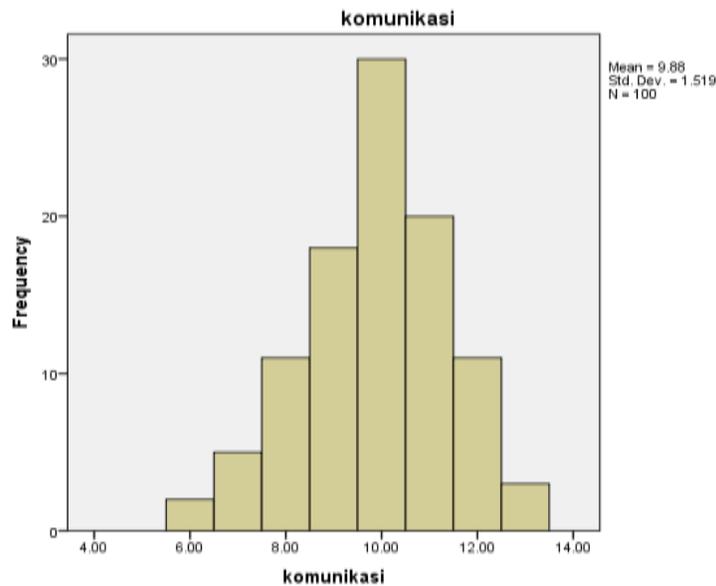
4.3.2.8 Data Deskriptif Dimensi Komunikasi

Berikut hasil data dan pnegolahan data menggunakan SPSS 24 pada dimensi Komunikasi:

Tabel 4.18 Data Deskriptive Dimensi Kemunikasi

Mean	9.88
Median	10.00
Standar Deviasi	1.51
Variance	2.30
Range	7.00
Minimum	6.00
Maximum	13.00

Berdasarkan table 4.18 di atas dapat dilihat bahwa dimensi promosi memiliki mean 9.88, median 10.00, standar deviasi 1.51, varians 2.30, nilai minimum 5.00, dan nilai maksimum 13.00. Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui dimensi komunikasi memiliki kriteria tinggi. berikut bentuk grafik dapat dilihat pada grafik 4.18:



Gambar 4.18 Grafik Dimensi Komunikasi

4.4 Uji Normalitas

Salah satu syarat uji hipotesis penelitian adalah sebaran data harus memenuhi kriteria normalitas atau berdistribusi normal. Analisis asumsi normalitas data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 24 menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 4.19 Uji Normalitas

Variabel	Nilai Normalitas (sig)	Taraf Signifikan (α)	Interpretasi
Kepuasan Kerja	0.069	0.05	Berdistribusi Normal
Komitmen Organisasi	0.171	0.05	Berdistribusi Normal

Berdasarkan table 4.19 di atas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas (sig) variabel kepuasan kerja sebesar 0.069 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0.171. kriteria data berdistribusi normal menurut rumus *Kolmogorov-Smirnov* adalah apabila nilai probabilitas (sig) lebih besar daripada taraf signifikansi. Sehingga dapat disimpulkan, hasil uji asumsi normalitas data penelitian ini menunjukkan nilai probabilitas variabel kepuasan kerja sebesar 0,069 dan nilai probabilitas komitmen organisasi sebesar 0.171 lebih besar dari taraf signifikan (α) 0.05. Berdasarkan nilai tersebut data penelitian pada variabel kepuasan kerja ini berdistribusi secara normal.

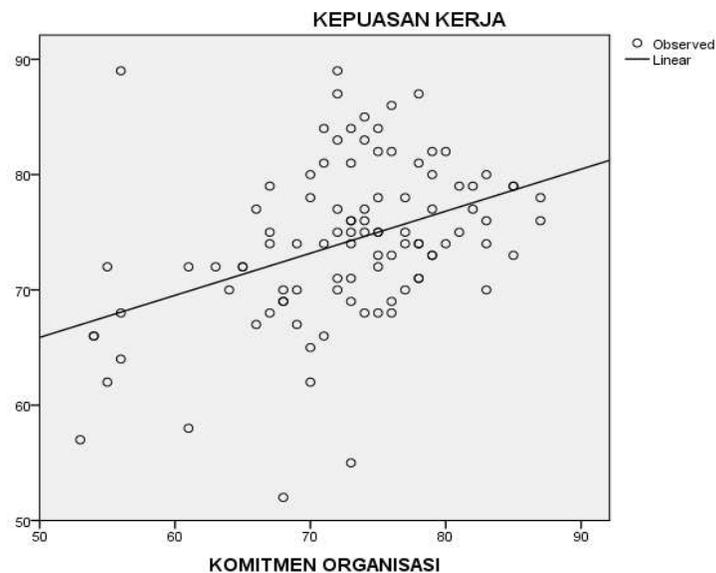
4.5 Uji Linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 24. Tujuan dilakukannya uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah data peneliti yang diperoleh bersifat linear atau tidak. Berikut ini menggambarkan rangkuman hasil uji linearitas pada table 4.20:

Tabel 4.20 Uji Linearitas

Variabel	Nilai Probabilitas	Taraf Signifikan (α)	Intepretasi
Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi	0.000	0.05	Linear

Tabel 4.20 diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (sig) sebesar 0.000 nilai probabilitas lebih kecil dari taraf signifikan (α) sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja bersifat linear. Linearitas kedua variabel juga dapat dilihat pada grafik *Scatter Plot* pada gambar 4.19:



Gambar 4.19 Scatter Plot Linearitas Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

4.6 Model Summary

Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat melalui koefisien determinasi yang diperoleh melalui table *model summary*. Table 4.21 berikut ini menyajikan hasil koefisien determinasi (*model summary*):

Tabel 4.21 Koefisien determinasi (*Model Summary*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.396 ^a	.157	.149

Berdasarkan table 4.11 di atas diperoleh hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar R Square 0.157 artinya variabel komitmen organisasi mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 15.7% sedangkan sisanya 84,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan perusahaan, budaya organisasi, lingkungan perusahaan, kinerja karyawan, dll.

4.7 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui tujuan-tujuan penelitian yang belum tercapai dengan hanya uji determinasi saja. Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah H_a yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk pengujian hipotesis tersebut dilakukan penghitungan dengan analisis regresi satu predictor dengan menggunakan SPSS 24. Table 4.22 menyajikan hasil uji signifikan keseluruhan anova:

Tabel 4.22 Uji Signifikan Keseluruhan Anova

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766.511	1	766.511	18.279	.000 ^b
	Residual	4109.529	98	41.934		
	Total	4876.040	99			

Keterangan pengujian:

H_0 ditolak jika $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ dan nilai $p < 0.05$

H_a diterima jika $F_{\text{Hitung}} < F_{\text{Tabel}}$ dan nilai $p > 0.05$

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui F_{hitung} sebesar 18.279 dengan nilai $p = 0.000$ jika nilai p dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$ maka dapat disimpulkan $p < \alpha$ yang artinya hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Jika dibandingkan dengan menggunakan F_{hitung} sebesar 18.279 dengan F_{table} sebesar 3.94 menghasilkan data F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} , yaitu $18.279 > 3.94$, kesimpulannya adalah H_a diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. DKB.

4.7.1 Persamaa Regresi

Persamaan regresi dapat ditentukan melalui hasil analisis pada bagian ini. Persamaan regresi penelitian ini disajikan pada table 4.23:

Tabel 4.23 Persamaan Regresi Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	47.639	6.232		7.644	.000
KOMITMEN ORGANISASI	.365	.085	.396	4.275	.000

Berdasarkan table 4.13 dapat diketahui bahwa konstanta variabel kepuasan kerja 47.639 sedangkan koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0.365. Nilai persamaan regresi penelitian ini adalah $Y = 47.639 + 0.365x$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

4.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa pada pengujian hipotesis terdapat penerimaan H_a , dimana terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari dengan populasi 256 karyawan dan sampel 100 karyawan. kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Hasil analisis persamaan regresi di atas menunjukkan persamaan garis $Y = 47.639 + 0.365x$. pada taraf signifikan 0,05, persamaan garis regresi tersebut menunjukkan kebermaknaan yang berarti. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa perubahan satu unit skor kepuasan kerja akan diikuti perubahan skor komitmen organisasi, yaitu sebesar 0.365 unit pada arah yang sama dengan konstanta sebesar 47.639.

Analisis koefisien determinasi yang didapat berdasarkan koefisien determinasi antar kedua variabel yang ditunjukkan pada *model summery* menunjukkan nilai sebesar 0.157. angka tersebut dapat diinterpretasi bahwa terdapat 15.7% kecenderungan kontribusi komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. hasil analisis tersebut memberikan petunjuk bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil diatas komitmen affective memiliki nilai 23.69. Hasil tersebut sama dengan penelitian temuan Rohman (2009) dan Tobing (2009) yang menyatakan bahwa komitmen affective memiliki pengaruh yang positif. Selanjutnya, komitmen continuance memiliki nilai 24.10. Hasil tersebut sama dengan sama dengan temuan Rohman (2009) dan Tobing (2009) yang menyatakan bahwa komitmen continuance memiliki pengaruh yang positif, sedangkan, komitmen normative memiliki nilai 24.85. Hasil tersebut sama dengan temuan Tobing (2009) yang menyatakan bahwa komitmen normative memiliki pengaruh yang positif.

Dimensi kepuasan kerja akan gaji memiliki kriteria sedang. Hal itu dapat diartikan dengan semakin tinggi kepuasan karyawan akan gaji yang di dapat semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan. Hasil ini sesuai dengan temuan Hartono & Roy (2013) yang menyatakan dimensi gaji tergolong tinggi.

Dimensi kepuasan kerja akan promosi memiliki kriteria tinggi. Hal itu dapat diartikan dengan semakin tinggi kepuasan karyawan akan kesempatan promosi, maka semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan. Dimensi kepuasan kerja akan supervisi memiliki kriteria tinggi. Hal itu dapat diartikan dengan semakin tinggi kepuasan karyawan akan supervisi, maka semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan. Dimensi kepuasan kerja akan tunjangan memiliki kriteria sedang. Hal itu dapat diartikan dengan semakin tinggi kepuasan karyawan akan tunjangan yang diterima, maka semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan.

Dimensi kepuasan kerja akan reward memiliki kriteria rendah. Hal itu dapat diartikan karyawan merasa kurang puas dengan reward yang di dapat. Dimensi kepuasan kerja akan prosedur pekerjaan memiliki kriteria sedang. Hal itu dapat diartikan dengan semakin tinggi kepuasan karyawan akan prosedur pekerjaan, maka semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan.

Dimensi kepuasan kerja akan rekan kerja memiliki kriteria tinggi. Hal itu dapat diartikan dengan semakin tinggi kepuasan karyawan akan rekan kerja, maka semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan. Dimensi kepuasan kerja akan pekerjaan itu sendiri memiliki kriteria tinggi. Hal itu dapat diartikan dengan semakin tinggi kepuasan karyawan akan pekerjaan itu sendiri, maka semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan. Dimensi kepuasan kerja akan komunikasi karyawan memiliki kriteria tinggi. Hal itu dapat diartikan dengan semakin tinggi kepuasan karyawan akan komunikasi karyawan, maka semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui F hitung sebesar 18.279 dengan nilai $p = 0.000$ jika nilai p dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$ maka dapat

disimpulkan $p < \alpha$ yang artinya (H_a) diterima dan (H_o) ditolak. Jika dibandingkan dengan menggunakan F hitung sebesar 18.279 dengan F table sebesar 3.94 menghasilkan data F hitung lebih besar dari F Tabel, yaitu $18.279 > 3.94$, kesimpulannya adalah H_a diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 15.7% sedangkan 84,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan perusahaan, budaya perusahaan, lingkungan perusahaan, dan kinerja karyawan. Pada penelitian ini pengaruh yang dihasilkan bersifat positif.

Pada penelitian sebelumnya, keterikatan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja telah diteliti oleh Hartono & Roy (2013). Dalam penelitiannya, Hartono & Roy (2013) mencari apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan Paparon's Pizza City of Tomorrow. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan bersifat positif. Peneliti mengembangkan dari penelitian Hartono & Roy (2013) yang hanya melakukan uji korelasi. Selain itu penelitian yang dilakukan Amilin & Rosita (2008) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartono & Roy (2013) dan Amilin & Rosita (2008). Hanya saja perbedaan dalam penelitian ini adalah pengaruh yang dihasilkan berbeda. Hal ini dapat dijadikan referensi khususnya bagi karyawan agar meningkatkan komitmen organisasi sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi.

4.9 Keterbatasan penelitian

Peneliti menyadari bahwa terdapat keterbatasan penelitian yang dialami selama melaksanakan penelitian, yaitu:

1. Keterbatasan jumlah sampel yang didapat dikarenakan keterbatasan waktu pengambilan data sudah mendekati waktu pengumpulan penelitian.
2. Beberapa karyawan mengeluh karena jumlah item pada kuesioner terlalu banyak. Membutuhkan waktu sekitar 5 menit untuk karyawan untuk menyelesaikan kuisisioner tersebut.
3. Diperusahaan tersebut banyak karyawan yang sudah berusia empat puluh lima tahun keatas.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara empiris penelitian ini telah berhasil menguji adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (DKB). Populasi yang ada di perusahaan tersebut sebanyak 256 karyawan, peneliti hanya mengambil 100 karyawan saja. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (DKB).

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diatas menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kepuasan kerja, oleh karena itu hal ini perlu menjadi perhatian bagi perusahaan PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (DKB). Selain itu diharapkan juga dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait sebagai dasar dalam mempertimbangkan rekrutmen dan pembangunan sumber daya organisasi, khususnya kantor PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (DKB) agar memperhatikan harapan-harapan kerja para karyawannya. Dengan terpeuhinya harapan organisasinya akan tumbuh sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan yang optimal. Kantor PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (DKB) perlu mengkaji, harapan karyawan agar dapat dicapai komitmen yang tinggi sehingga kepuasan kerja karyawan dapat tercapai dan karyawan dapat bertahan untuk tetap di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (DKB).

Secara lebih luas, hasil penelitian ini memiliki implikasi pada pengembangan kajian dibidang Psikologi Industri dan Organisasi. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil penelitian yang memperkuat justifikasi penelitian terdahulu, dimana variabel

komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, tidak hanya praktisi yang bergerak di bidang Psikologi Industri dan Organisasi seperti manajemen perusahaan, akan tetapi akademis dan juga peneliti dapat menggunakan hasil penelitian sebagai referensi dalam mengkaji kepuasan kerja karyawan melalui kontrol pada faktor komitmen organisasi.

5.3 Saran

5.3.1 Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya penanganan masalah karyawan pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (DKB). Selain itu karyawan dapat mempertahankan komitmennya, agar karyawan dapat tetap bertahan di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (DKB). ini. Selain itu perusahaan dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawan terutama gaji pokok dan tunjangan karyawan. Agar dapat memberikan pengaruh yang optimal dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja karyawan. Perusahaan harus lebih sering melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan, baik kegiatan didalam maupun kegiatan diluar perusahaan agar karyawan merasa bahwa perusahaan ini perusahaan yang terbaik untuk tempatnya bekerja.

5.3.2 Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang hendak melakukan penelitian sejenis agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin & Rosita D. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*. UNI Syarif Hidayatullah Jakarta. 1(12). 13-24.
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hartono, B & Roy S. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City of Tomorrow*. Program Management Bisnis, Universitas Kristen Petra. 1(1). 1.8.
- Munandar A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Pers).
- Natassia, R. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Lakitan Padang*. Program Pendidikan Ekonomi, STKIP-PGRI Sumbar. 2(1). 175-182.
- PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari*. 2018. Sejarah perusahaan. Jakarta di Akses pada www.dkb.co.id
- Rangkuti, A. A. 2012. *Konsep dan Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif Bidang Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta :FIP Press
- Rangkuti, A. A. 2013. *Statistik inferensial untuk penelitian psikologi dan pendidikan*. Jakarta: FIP Press.
- Rangkuti, A. A. 2016. *Analisis Data Penelitian Kuantitatif Berbasis Classical Test Theory dan Item Response Theory (Rasch Model)*. Jakarta: FIP Press.
- Rangkuti, A. A. 2015. *Statistika Parametrik & Non-Parametrik*. Jakarta: FIP Press.
- Rohman, A. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi pada Karyawan Kantor Akuntan Publik di Jawa Barat)*. Universitas Diponegoro Jawa Tengah. 1(4). 1-19.

Sangadji, E. M, & Sopiah. 2010. *Metodologi penelitian: pendekatan praktis dalam penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implentasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiono. 2011. *Metodologi penelitian pendidikan pendekatan, kuantitatif, kualitatif, dan research & development*. Bandung: Alfabeta.

Sulianti, D & K. L. Tobing. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember. 1(11). 31-37.

Sumowo, S. 2016. *Pengaruuh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderating*. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember. 1-22.

Suwanto, dan Priansa, D. J. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tranggono, R. P & Andi K. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Fakultas Ekonomi, Universitas Stikubank Semarang. 1(15). 80-90.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, E. S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jaya Media.

Wijono. S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi: Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

LAMPIRAN 1. PROSES KONSTRUK KEPUASAN KERJA

Dimensi	Indikator	Nomor Item	
		Favorabel	Unfavorabel
Gaji	Besarnya gaji	Saya dibayar dengan jumlah yang sesuai untuk pekerjaan yang saya kerjakan	Saya merasa tidak dihargai perusahaan atas gaji yang saya terima
	Kenaikan gaji	Saya merasa puas atas kesempatan yang diberikan untuk naik gaji	Di perusahaan ini jarang terjadi kenaikan gaji (dan kalau ada kenaikan jumlahnya yang terlalu sedikit)
Promosi	Frekuensi promosi	Kenaikan jabatan karyawan di tempat saya bekerja sama cepatnya dengan kenaikan jabatan di tempat lain	Hanya ada sedikit kesempatan untuk naik jabatan di tempat saya bekerja
	Dilakukan secara adil	Kesempatan promosi	-

		dilakukan secara adil untuk semua karyawan	
		Saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan	
Supervise	Komponen	Atasan saya ahli dalam mengerjakan tugasnya	Atasan saya berlaku tidak adil terhadap saya
	Sikap terhadap bawahan	Saya senang dengan atasan saya	Atasan saya tidak perhatian dengan bawahannya
Tunjangan	Perbandingan dengan intansi lain	Tunjangan yang saya terima di tempat kerja sama baiknya seperti kebanyakan tawaran dari perusahaan lain	Saya merasa tidak puas dengan tunjangan yang saya terima
	Sesuai dengan	Tunjangan yang saya	Ada beberapa tunjangan yang tidak

	pekerjaan	dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	saya terima seperti yang seharusnya saya dapatkan
Contigen reward	Pekerjaan dihargai oleh perusahaan	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya diberi penghargaan	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai
			Terdapat sedikit penghargaan untuk karyawan di perusahaan ini
			Saya tidak merasa usaha saya dihargai seperti yang seharusnya mereka lakukan
Prosedur dan peraturan kerja	Aturan yang mendukung	-	Banyaknya aturan dan prosedur membuat pekerjaan saya menjadi sulit
			Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang diterima/disetujui oleh birokrasi

	Beban pekerjaan	-	Saya merasa memiliki banyak beban pekerjaan yang harus saya lakukan
			Saya mempunyai banyak sekali pekerjaan
Rekan kerja	Rekan kerja yang menyenangkan	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja saya	-
		Saya nyaman dengan rekan kerja saya	
	Rekan kerja yang kooperatif	-	Saya merasa harus bekerja lebih keras karena rekan kerja saya yang tidak kompeten dibidangnya
			Sering terjadi perkelahian dan pertengkaran antar karyawan dalam bekerja
Sifat pekerjaan/pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang bermanfaat	-	Saya merasa bahwa pekerjaan yang sedang saya jalani itu tidak bermanfaat

	Pekerjaan yang menyenangkan	Saya menyenangi pekerjaan yang saya lakukan	-
		Pekerjaan saya menyenangkan	
	Pekerjaan yang membanggakan	Saya merasa bangga atas pekerjaan yang sedang saya lakukan	-
Komunikasi	Hubungan komunikasi yang baik	Komunikasi terlihat baik di perusahaan tempat saya bekerja	Menurut saya tujuan perusahaan ini tidak jelas
			Saya merasa bahwa saya tidak memperoleh informasi yang diperlukan di perusahaan ini
			Tugas pekerja tidak sepenuhnya dijelaskan

LAMPIRAN 2. PROSES KONSTRUK KOMITMEN ORGANISASI

Dimensi	Indikator	Nomor item	
		Favorable	Unfavorable
Komitmen Affective	Keterikatan terhadap nilai dan tujuan organisasi	Saya berusaha membantu perusahaan mencapai keberhasilan	Saya merasa nilai-nilai dan tujuan perusahaan menghambat prestasi kerja saya
			Saya merasa nilai-nilai dan tujuan perusahaan tidak sesuai dengan tujuan pribadi saya
	Keterikatan secara emosional	Saya merasa harus berkontribusi bagi perusahaan	Berkontribusi untuk perusahaan merupakan beban bagi saya
			Saya merasa tertekan bekerja di perusahaan ini
	Keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi	Saya memberikan masukan dalam penyusunan program kerja perusahaan	Saya tidak mengikuti setiap langkah/tahap program kerja perusahaan
			Saya mengabaikan tanggung jawab dalam bekerja

			Saya membiarkan kesalahan kerja terjadi di tempat saya bekerja
Komitmen Continuance	Risiko bila meninggalkan organisasi	Saya merasa takut jika mengundurkan diri dari perusahaan ini	Saya merasa ingin mengundurkan diri dari perusahaan ini dan bekerja di tempat lain
		Saya merasa akan rugi apabila berhenti dari perusahaan ini	Saya tidak akan merasa rugi apabila mengundurkan diri dari perusahaan
		Saya merasa nilai-nilai dan tujuan perusahaan mendukung perkembangan karir saya	
	Mempertimbangkan fasilitas yang didapat bila meninggalkan organisasi	Saya merasa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan ini lebih baik dari perusahaan lain	Saya merasa akan mendapatkan alat kerja yang lebih baik apabila pindah ke perusahaan lain
		Saya merasa peralatan di	Saya merasa ruang kerja di perusahaan

		perusahaan ini menunjang proses bekerja	lain lebih nyaman dari perusahaan ini
			Saya merasa perusahaan lain akan memberikan fasilitas yang lebih baik
Komitmen Normative	Kebanggaan pada organisasi	Saya senang menceritakan kelebihan perusahaan tempat saya bekerja kepada orang lain	Saya merasa tidak bertanggung jawab terhadap nama baik perusahaan
		Saya bangga menjadi pegawai di perusahaan ini	Saya berpikir perusahaan ini tidak lebih baik dari perusahaan lain
		Saya tidak akan membiarkan orang lain melecekan perusahaan tempat saya bekerja	
		Saya berpikir bahwa perusahaan ini menjadi wadah	

		terbaik untuk mengukir prestasi	
	Keberpihakan pada organisasi	Saya bersedia menerima risiko atas pekerjaan yang dibebankan pada saya	Saya merasa masalah produksi perusahaan bukan merupakan tanggung jawab saya
	Kesetiaan untuk tetap menjadi anggota organisasi	Saya berpikir untuk tetap menjadi pegawai di perusahaan ini	Saya merasa ingin menjadi pegawai di perusahaan lain
			Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap menjadi pegawai di perusahaan ini.

LAMPIRAN 3. INSTRUMEN UJI COBA

SURAT PERSETUJUAN PENGISIAN

INFORM CONSENT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama (Inisial) :
Usia :
Jenis Kelamin : (L/P)
Pendidikan Terakhir :
Divisi :

Menyatakan bahwa saya **Bersedia/Tidak Bersedia** untuk menjadi partisipasi dalam pengisian kuesioner.

Demikian persetujuan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 2018

Yang membuat pernyataan,

()

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam

Saya mahasiswa/i Psikologi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2013 yang sedang melakukan penelitian untuk memenuhi syarat sebagai sarjana psikologi. Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu opsi jawaban dari lima opsi jawaban yang menurut bapak/ibu paling sesuai pada setiap pernyataan. Pilih opsi tersebut dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang tersedia. Opsi yang disediakan, antara lain :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Tidak Setuju (TS)
- c. Netral (N)
- d. Setuju (S)
- e. Sangat Setuju (SS)

Selamat Menjawab.

A. Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Opsii Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya dibayar dengan jumlah yang sesuai untuk pekerjaan yang saya kerjakan				
2	Hanya ada sedikit kesempatan untuk naik jabatan di tempat saya bekerja				
3	Atasan saya ahli dalam mengerjakan tugasnya				
4	Saya merasa tidak puas dengan tunjangan yang saya terima				
5	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya diberi penghargaan				
6	Banyak aturan dan prosedur di dalam bekerja yang membuat pekerjaan menjadi sulit				
7	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja saya				
8	Saya merasa bahwa pekerjaan yang sedang saya jalani itu tidak bermanfaat				
9	Komunikasi terlihat baik di perusahaan tempat saya bekerja				
10	Di perusahaan ini jarang terjadi kenaikan gaji (dan kalau ada kenaikan jumlahnya yang terlalu sedikit)				

11	Kesempatan promosi dilakukan secara adil untuk semua karyawan				
12	Atasan saya berlaku tidak adil terhadap saya				
13	Tunjangan yang saya terima di tempat kerja sama baiknya seperti kebanyakan tawaran dari perusahaan lain				
14	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai				
15	Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang diterima/disetujui oleh birokrasi				
16	Saya merasa harus bekerja lebih keras karena rekan kerja saya yang tidak kompeten dibidangnya				
17	Saya menyenangi pekerjaan yang saya lakukan				
18	Menurut saya tujuan perusahaan ini tidak jelas				
19	Saya merasa tidak dihargai perusahaan atas gaji yang saya terima				
20	Kenaikan jabatan karyawan di tempat saya bekerja sama cepatnya dengan kenaikan jabatan di tempat lain				
21	Atasan saya tidak perhatian dengan				

	bawahannya				
22	Tunjangan yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
23	Terdapat sedikit penghargaan untuk karyawan di perusahaan ini				
24	Saya merasa memiliki banyak beban pekerjaan yang harus saya lakukan				
25	Saya nyaman dengan rekan kerja saya				
26	Saya merasa bahwa saya tidak memperoleh informasi yang diperlukan di perusahaan ini				
27	Saya merasa bangga atas pekerjaan yang sedang saya lakukan				
28	Saya merasa puas atas kesempatan yang diberikan untuk naik gaji				
29	Ada beberapa tunjangan yang tidak saya terima yang seharusnya saya dapatkan				
30	Saya senang dengan atasan saya				
31	Saya mempunyai banyak sekali pekerjaan				
32	Saya tidak merasa usaha saya dihargai seperti yang seharusnya mereka lakukan				
33	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan				
34	Sering terjadi perkelahian dan pertengkaran antar karyawan dalam				

	bekerja				
35	Pekerjaan saya menyenangkan				
36	Tugas pekerjaa tidak sepenuhnya dijelaskan				

B. Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Opsi Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya berusaha membantu perusahaan mencapai keberhasilan				
2	Saya merasa ingin menjadi pegawai di perusahaan lain				
3	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap menjadi pegawai di perusahaan ini				
4	Saya merasa nilai-nilai dan tujuan perusahaan menghambat prestasi kerja saya				
5	Saya berpikir untuk tetap menjadi pegawai di perusahaan ini				
6	Saya merasa nilai-nilai dan tujuan perusahaan tidak sesuai dengan tujuan pribadi saya				
7	Saya merasa senang menjadi bagian dari perusahaan ini				
8	Saya bersedia menerima risiko atas pekerjaan yang dibebankan pada saya				
9	Berkontribusi untuk perusahaan merupakan beban bagi saya				
10	Saya merasa masalah produksi perusahaan bukan merupakan tanggung				

	jawab saya				
11	Saya merasa tertekan bekerja di perusahaan ini				
12	Saya merasa tidak tanggung jawab terhadap nama baik perusahaan				
13	Saya memberikan masukan dalam penyusunan program kerja perusahaan				
14	Saya senang menceritakan kelebihan perusahaan tempat saya bekerja kepada orang lain				
15	Saya tidak mengikuti setiap langkah/tahap program kerja perusahaan				
16	Saya berpikir perusahaan ini tidak lebih baik dari perusahaan lain				
17	Saya bangga menjadi pegawai di perusahaan ini				
18	Saya mengabaikan tanggung jawab dalam bekerja				
19	Saya tidak akan memberiarkan orang lain melecehkan perusahaan tempat saya bekerja				
20	Saya membiarkan kesalahan kerja terjadi di tempat saya bekerja				
21	Saya berpikir bahwa perusahaan ini menjadi wadah terbaik untuk mengukir				

	prestasi kerja				
22	Saya merasa takut jika mengundurkan diri dari perusahaan ini				
23	Saya merasa akan mendapatkan alat kerja yang lebih baik apabila pindah ke perusahaan lain				
24	Saya merasa ingin mengundurkan diri dari perusahaan ini dan bekerja ditempat lain				
25	Saya merasa ruang kerja di perusahaan lain lebih nyaman dari perusahaan ini				
26	Saya merasa akan rugi apabila berhenti dari perusahaan ini				
27	Saya merasa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan ini lebih baik dari perusahaan lain				
28	Saya merasa nilai-nilai dan tujuan perusahaan mendukung perkembangan karir saya				
29	Saya merasa peralatan di perusahaan ini menunjang proses bekerja				
30	Saya tidak akan merasa rugi apabila mengundurkan diri dari perusahaan ini				
31	Saya merasa perusahaan lain akan memberikan fasilitas yang lebih baik				

LAMPIRAN 4. INSTRUMEN FINAL

SURAT PERSETUJUAN PENGISIAN

INFORM CONSENT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama (Inisial) :
Usia :
Jenis Kelamin : (L/P)
Pendidikan Terakhir :
Divisi :

Menyatakan bahwa saya **Bersedia/Tidak Bersedia** untuk menjadi partisipasi dalam pengisian kuesioner.

Demikian persetujuan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 2018

Yang membuat pernyataan,

()

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam

Saya mahasiswa/i Psikologi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2013 yang sedang melakukan penelitian untuk memenuhi syarat sebagai sarjana psikologi. Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu opsi jawaban dari lima opsi jawaban yang menurut bapak/ibu paling sesuai pada setiap pernyataan. Pilih opsi tersebut dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang tersedia. Opsi yang disediakan, antara lain :

- f. Sangat Tidak Setuju (STS)
- g. Tidak Setuju (TS)
- h. Netral (N)
- i. Setuju (S)
- j. Sangat Setuju (SS)

Selamat Menjawab.

A. Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Opsi Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya dibayar dengan jumlah yang sesuai untuk pekerjaan yang saya kerjakan				
2	Hanya ada sedikit kesempatan untuk naik jabatan di tempat saya bekerja				
3	Atasan saya ahli dalam mengerjakan tugasnya				
4	Saya merasa tidak puas dengan tunjangan yang saya terima				
5	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya diberi penghargaan				
6	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja saya				
7	Saya merasa bahwa pekerjaan yang sedang saya jalani itu tidak bermanfaat				
8	Komunikasi terlihat baik di perusahaan tempat saya bekerja				
9	Di perusahaan ini jarang terjadi kenaikan gaji (dan kalau ada kenaikan jumlahnya yang terlalu sedikit)				
10	Kesempatan promosi dilakukan secara adil untuk semua karyawan				
11	Atasan saya berlaku tidak adil terhadap				

	saya				
12	Saya merasa harus bekerja lebih keras karena rekan kerja saya yang tidak kompeten dibidangnya				
13	Saya menyenangi pekerjaan yang saya lakukan				
14	Menurut saya tujuan perusahaan ini tidak jelas				
15	Kenaikan jabatan karyawan di tempat saya bekerja sama cepatnya dengan kenaikan jabatan di tempat lain				
16	Atasan saya tidak perhatian dengan bawahannya				
17	Tunjangan yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
18	Saya merasa memiliki banyak beban pekerjaan yang harus saya lakukan				
19	Saya nyaman dengan rekan kerja saya				
20	Saya merasa bahwa saya tidak memperoleh informasi yang diperlukan di perusahaan ini				
21	Saya merasa bangga atas pekerjaan yang sedang saya lakukan				
22	Saya merasa puas atas kesempatan yang diberikan untuk naik gaji				

23	Ada beberapa tunjangan yang tidak saya terima yang seharusnya saya dapatkan				
24	Saya senang dengan atasan saya				
25	Saya mempunyai banyak sekali pekerjaan				
26	Saya tidak merasa usaha saya dihargai seperti yang seharusnya mereka lakukan				
27	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan				
28	Sering terjadi perkelahian dan pertengkaran antar karyawan dalam bekerja				
29	Pekerjaan saya menyenangkan				
30	Tugas pekerjaaa tidak sepenuhnya dijelaskan				
31	Banyaknya aturan dan prosedur membuat pekerjaan saya menjadi sulit				

B. Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Opsi Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya berusaha membantu perusahaan mencapai keberhasilan				
2	Saya merasa ingin menjadi pegawai di perusahaan lain				
3	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap menjadi pegawai di perusahaan ini				
4	Saya merasa nilai-nilai dan tujuan perusahaan menghambat prestasi kerja saya				
5	Saya berpikir untuk tetap menjadi pegawai di perusahaan ini				
6	Saya merasa nilai-nilai dan tujuan perusahaan tidak sesuai dengan tujuan pribadi saya				
7	Saya merasa senang menjadi bagian dari perusahaan ini				
8	Saya bersedia menerima risiko atas pekerjaan yang dibebankan pada saya				
9	Saya merasa masalah produksi perusahaan bukan merupakan tanggung jawab saya				
10	Saya merasa tertekan bekerja di perusahaan ini				
11	Saya memberikan masukan dalam				

	penyusunan program kerja perusahaan				
12	Saya senang menceritakan kelebihan perusahaan tempat saya bekerja kepada orang lain				
13	Saya tidak mengikuti setiap langka/tahap program kerja perusahaan				
14	Saya berpikir perusahaan ini tidak lebih baik dari perusahaan lain				
15	Saya bangga menjadi pegawai di perusahaan ini				
16	Saya mengabaikan tanggung jawab dalam bekerja				
17	Saya tidak akan memberiarkan orang lain melecehkan perusahaan tempat saya bekerja				
18	Saya membiarkan kesalahan kerja terjadi di tempat saya bekerja				
19	Saya berpikir bahwa perusahaan ini menjadi wadah terbaik untuk mengukir prestasi kerja				
20	Saya merasa takut jika mengundurkan diri dari perusahaan ini				
21	Saya merasa akan mendapatkan alat kerja yang lebih baik apabila pindah ke perusahaan lain				
22	Saya merasa ingin mengundurkan diri dari perusahaan ini dan bekerja ditempat lain				

23	Saya merasa ruang kerja di perusahaan lain lebih nyaman dari perusahaan ini				
24	Saya merasa akan rugi apabila berhenti dari perusahaan ini				
25	Saya merasa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan ini lebih baik dari perusahaan lain				
26	Saya merasa nilai-nilai dan tujuan perusahaan mendukung perkembangan karir saya				
27	Saya merasa peralatan di perusahaan ini menunjang proses bekerja				
28	Saya tidak akan merasa rugi apabila mengundurkan diri dari perusahaan ini				
29	Saya merasa perusahaan lain akan memberikan fasilitas yang lebih baik				

0
1
9
3 3 3 3 3 2 3 4 3 1 3 3 3 2 3 2 3 3 3 2 2 2 2 3 2 3 3 3 3 3 2 2 3 3 2 3 6
1
0
3 2 3 3 4 2 4 3 3 2 3 3 1 2 2 3 3 4 3 2 3 2 2 3 3 4 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 1
9
3 3 3 3 3 2 2 3 3 3 3 3 1 2 2 2 3 3 3 3 3 2 2 2 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 7
9
3 3 3 3 3 2 3 3 2 2 2 2 1 3 2 3 3 3 3 3 3 3 2 2 3 2 3 3 3 3 2 2 3 4 3 3 6
1
1
3 2 3 3 3 2 3 4 3 3 3 3 3 3 3 2 4 4 4 2 3 4 2 3 4 4 3 3 4 3 4 3 3 3 4 3 3
8
3 2 2 2 2 3 3 3 2 1 2 2 3 2 2 2 3 2 2 3 2 3 2 3 3 2 3 2 2 2 2 2 2 3 2 2 3
1
1
4 2 2 3 4 2 4 4 4 3 3 4 2 4 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 4 3 4 3 3 3 4 4 3 3
1
2
4 3 3 3 4 2 4 4 4 3 3 4 2 4 3 2 4 4 4 3 4 3 3 2 3 3 4 4 3 4 3 4 3 4 4 3 1
1
0
2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 2 3 2 2 3 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 3 1
9
3 2 3 3 3 2 3 3 3 2 3 2 1 3 2 2 2 3 3 2 3 3 2 2 3 2 3 3 2 3 2 3 3 2 3 2 1
1
0
3 3 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 3 2 2 2 3 4 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 1
1
0
3 2 3 2 3 2 3 3 3 2 2 3 2 2 3 3 3 3 3 4 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 0
1
0
3 3 3 3 3 1 2 3 3 3 3 3 3 2 2 3 3 3 3 2 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 2
8
1 1 3 2 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 2 1 3 2 2 3 2 2 2 2 3 2 3 3 2 2 2 3 2 3 2 3 2
1
0
3 2 3 2 3 2 3 3 3 2 3 4 3 3 3 3 3 4 3 2 3 4 2 2 4 4 3 3 2 3 2 4 2 4 3 3 5
9
2 2 3 2 2 1 3 3 3 2 3 2 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 6
9
3 2 2 3 2 3 3 3 3 3 2 3 3 2 2 2 3 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 2 2 2 2 3 3 3 3 3 5
3 2 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 2 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 1

0
2
9
3 3 2 2 2 2 2 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 8
1
1
4 3 4 3 3 3 3 4 4 3 3 4 3 3 3 2 4 4 3 4 3 3 3 3 4 4 3 3 2 3 2 3 3 4 3 3 6
1
0
3 3 3 3 3 4 3 3 2 2 2 3 2 4 4 2 3 4 4 3 3 3 2 2 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 7
9
3 3 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 2 2 2 3 3 3 3 9
1
0
3 3 3 3 3 2 2 4 3 3 3 3 2 2 3 3 3 3 3 2 3 2 3 2 4 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 2 2
1
0
4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 2 3 7
9
3 2 3 2 3 2 2 3 3 3 4 3 2 2 3 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 2 3 3 2 3 3 3 9
9
3 3 3 3 3 3 3 4 3 1 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 2 2 2 3 2 3 3 3 3 2 3 2 3 3 2 3 8
1
0
3 2 3 3 4 2 4 3 3 2 3 3 3 2 4 1 3 4 3 2 3 4 2 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 6
1
0
3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 4 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 5
9
3 3 3 3 3 2 3 3 2 2 2 2 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 3 2 3 4 3 3 9
1
1
3 2 3 3 3 2 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 3 3 3 2 2 4 4 3 3 4 2 4 3 3 3 4 3 2
8
3 2 2 2 2 1 2 3 2 2 2 2 2 2 2 3 3 2 2 3 2 3 2 2 3 2 3 2 2 2 2 2 2 3 2 2 0
1
1
4 2 2 3 4 1 4 4 4 4 3 4 3 4 4 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 4 3 4 3 3 3 4 4 3 5
1
1
4 2 3 3 4 3 4 4 4 3 3 4 2 4 1 1 4 4 4 3 4 3 3 3 3 3 4 4 3 4 3 4 3 4 4 3 9

3 2 3 3 3 3 3 2
4 2 3 2 3 3 3 4 2 4 3 4 3 3 3 3 3 4 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
3 2 2 2 3 2 3 2 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3 2 2 2 3 2 3 3 3 2 2 2 2 2 2
4 3 3 3 4 3 4 3 3 3 3 3 4 3 3 4 4 4 3 3 2 2 4 4 3 2 2 3 3 4 3 3
3 3 3 3 3 4 4 3 3 4 4 3 3 4 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
3 2 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 3 3 4 2 2 3 2 3 2 2 3 3 2 2 2
3 3 3 3 3 3 3 2 3 2 3 2 3 2 2 2 3 3 2 2 2 3 2 2 2 3 2 3 3 2 2 2
3 3 3 2 3 3 3 2 2 3 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 2 2 2 3 3 2 3
3 2 2 2 3 3 3 2 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3
3 3 2 3 3 3 3 2 2 3 3 2 3 3 3 3 3 2 3 2 3 2 3 3 3 2 3 2 3 2 3
3 2 3 2 3 3 3 3 3 3 2 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3
4 3 3 3 4 4 3 2 2 2 3 1 3 3 3 3 3 4 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
3 3 3 3 3 3 3 3 2 2 3 3 2 2 2 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
3 3 3 3 3 3 3 3 2 2 2 3 3 2 2 3 3 3 2 3 3 2 3 2 2 3 2 2 2 3 1
3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
4 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3
4 3 3 2 4 3 3 2 3 2 2 4 3 3 4 3 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 4 3 3 4 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3
3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 4 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
3 3 3 3 4 3 3 3 2 2 2 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 4 3 3 3 3 2 2 3
3 3 3 3 3 3 3 3 2 2 3 3 2 3 3 3 3 3 4 3 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 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3

3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 2 3 3 3 2 3 2 8
7
3 3 3 3 3 3 2 3 2 3 3 1 3 3 3 3 3 1 3 3 3 2 1 1 2 3 3 2 3 3 2 9
7
3 3 3 4 3 3 1 3 2 1 3 1 3 3 3 3 1 2 3 2 3 3 3 2 2 3 1 3 3 2 3 8
5
1 2 2 2 2 1 2 1 1 2 2 3 3 2 2 2 2 2 1 2 2 2 1 2 2 2 2 2 1 2 7
6
1 2 2 1 4 2 2 1 1 2 2 2 2 2 3 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 6
6
1 2 1 1 2 1 3 1 1 1 2 2 3 1 3 2 3 2 1 3 2 2 3 2 2 3 1 3 2 3 3 2
7
2 2 2 1 2 2 4 2 1 2 1 3 2 2 3 2 3 2 2 2 3 3 3 2 3 2 3 3 2 3 3 2
6
1 3 1 2 3 1 2 1 2 4 2 1 2 1 2 2 2 1 1 4 2 3 1 3 2 1 3 3 3 3 2 4
6
2 1 3 2 3 2 2 3 1 3 2 2 3 1 2 2 2 2 2 4 3 3 1 2 2 1 1 2 2 2 2 5
8
1 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 2 3 2 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 4
7
2 2 3 2 2 3 3 3 2 3 3 2 3 3 2 3 2 2 3 2 3 2 2 2 3 2 3 3 2 1 2 5
8
3 3 3 3 2 2 3 4 2 2 1 3 3 4 3 3 1 1 3 3 3 3 2 2 2 3 3 2 3 2 3 0
7
2 2 3 2 2 3 3 2 1 3 3 2 3 3 2 3 2 2 3 3 3 3 1 3 2 3 3 3 2 3 2 7
8
3 2 3 3 3 3 3 4 2 3 3 3 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 4 9
7
3 2 3 3 3 3 2 3 2 3 3 2 3 3 3 2 3 2 1 2 3 3 2 3 2 2 2 3 3 2 3 9
7
3 3 3 3 3 1 3 3 2 3 2 2 3 3 3 3 1 2 1 3 2 2 2 3 2 3 3 2 2 3 2 6
6
3 2 1 2 3 2 3 3 2 2 3 3 2 3 3 2 3 2 3 2 2 2 1 2 2 1 2 1 3 1 3 9
8
3 3 4 2 2 3 3 2 2 3 3 2 3 3 2 3 2 2 2 3 3 2 2 3 2 3 3 3 2 3 2 0
5
1 1 4 1 1 3 2 1 1 1 1 1 3 1 1 1 1 1 3 2 2 2 2 2 1 3 3 1 3 3 2 5
7
3 1 3 2 3 3 3 3 1 2 3 3 3 4 3 3 3 2 3 3 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 2 9
8
3 2 3 2 3 3 3 3 1 2 3 3 3 3 2 2 2 2 3 3 3 3 3 3 2 3 2 4 3 3 2 2
7
3 3 2 1 3 2 1 3 3 2 4 1 3 2 1 3 3 1 3 1 3 3 1 3 2 1 3 3 2 2 2 0
7
3 2 2 1 3 3 1 2 3 3 2 1 3 3 1 3 2 2 3 3 3 3 1 3 2 2 2 2 2 3 2 1

1 1 2 1 1 3 1 2 1 1 1 1 4 1 1 1 1 2 2 2 3 4 1 2 1 1 2 1 3 2 2 2 5
3 2 4 2 3 2 3 3 2 3 3 3 4 2 4 1 2 2 3 1 3 3 2 3 2 2 4 1 2 3 2 2 7
3 3 3 3 3 3 1 3 2 2 1 3 3 2 1 3 2 2 2 1 3 2 1 2 2 3 3 2 3 3 3 3 7
1 3 3 3 1 3 2 3 1 3 3 2 2 3 2 3 3 2 3 3 3 3 1 3 2 1 2 1 3 2 2 2 6
2 3 3 3 2 3 2 6
3 3 3 3 2 3 2 3 2 3 2 2 3 2 3 2 3 3 3 3 2 2 3 2 2 2 2 4 2 2 2 8
3 2 1 1 1 1 1 3 2 1 3 2 3 3 2 3 3 2 3 3 2 3 3 2 2 2 3 3 2 2 2 9
3 1 3 1 3 1 3 1 2 3 3 2 3 3 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 2 3 1 3 1 1 3 4
1 2 3 3 2 3 2 2 2 3 3 2 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 2 8
3 3 3 2 3 3 1 3 2 3 3 2 1 3 1 3 3 1 2 2 3 3 2 2 2 2 2 2 3 2 3 3
3 3 1 3 1 3 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 3 1 3 2 1 2 2 2 2 2 3 3 3 2 2 5
3 3 2 1 3 3 1 3 1 2 2 3 2 3 3 3 3 3 2 2 3 3 3 3 2 3 1 3 2 2 3 6
3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 1 3 3 3 2 7
2 2 3 2 3 3 3 3 2 2 2 2 3 3 2 3 2 2 3 2 3 3 2 3 2 2 2 3 3 3 3 8
2 2 3 2 3 2 3 2 1 2 1 3 3 3 2 3 2 2 3 2 3 2 2 2 3 3 3 3 3 3 2 5
2 2 3 2 3 1 3 3 2 2 3 2 3 3 3 3 3 3 1 3 1 1 3 2 3 3 1 2 2 1 2 1
2 2 3 2 3 3 3 3 2 2 3 2 3 3 2 3 2 2 3 2 3 2 2 3 2 2 2 3 2 2 3 6
2 2 2 3 2 3 2 1 1 3 3 1 3 2 2 2 3 2 3 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 2 4
3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 2 2 2 3 2 3 3 3 3 3 1 3 1 2 2 3 2 2 2 2 2 7
2 2 3 3 2 3 3 3 2 3 2 2 2 2 1 3 2 2 3 3 2 2 3 3 2 3 2 3 2 3 2 5
3 2 1 3 1 3 3 1 3 3 1 2 3 1 3 3 3 3 3 3 1 3 1 1 1 3 2 1 3 2 2 8
1 2 3 1 2 2 3 3 2 3 3 2 3 2 2 2 2 3 2 3 3 3 2 2 3 2 1 3 2 2 3 2
3 2 2 2 2 3 2 2 2 2 1 3 2 2 2 2 2 3 3 2 1 3 3 3 1 3 1 3 1 3 1 7

3 2 3 2 2 3 3 3 1 3 2 3 3 3 2 3 3 2 3 4 3 3 2 3 2 3 3 3 2 3 2 2 8
7
3 3 3 3 3 3 3 2 2 3 1 2 3 3 1 3 3 2 1 3 3 3 1 2 2 3 1 2 2 3 3 5
6
2 2 1 2 2 1 2 1 1 1 2 3 1 1 1 2 1 1 1 4 3 3 3 2 3 4 1 3 2 3 3 2
7
2 2 3 2 3 3 3 2 3 2 2 2 3 3 2 2 2 2 3 2 3 2 2 3 2 2 2 3 3 3 3 6
7
2 1 3 2 2 2 2 3 1 2 3 2 3 3 2 3 2 2 3 2 3 2 3 3 1 3 2 2 3 2 3 2
8
3 3 3 1 1 4 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 2 3 2 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 2 3 3
7
4 2 2 2 3 3 3 3 2 2 3 2 3 2 2 3 2 3 3 2 1 4 2 2 2 2 1 3 2 3 2 5
6
3 2 2 1 2 3 1 1 1 2 2 1 3 1 2 2 2 2 3 2 3 3 3 3 3 4 3 3 2 2 1 8
7
2 2 2 3 3 3 3 2 3 2 2 2 3 2 2 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 2 4 3 2 3 3
7
2 2 2 2 2 3 3 3 3 2 3 2 3 2 2 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 3 2 4 3 2 3 4
7
2 3 2 2 3 2 3 3 2 3 3 2 3 2 2 2 3 2 3 3 3 3 2 2 2 2 2 3 2 3 2 6
7
3 3 3 3 3 2 3 3 2 3 3 2 3 1 1 3 1 1 3 3 2 2 3 2 2 3 2 2 2 2 3 4
6
3 2 3 2 2 2 3 2 1 3 3 1 3 3 2 1 2 2 3 2 2 3 2 3 2 2 2 1 3 1 2 8
7
2 2 2 2 2 3 2 3 2 3 2 2 2 3 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 3 3 2 0
6
2 2 2 2 2 3 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 2 4 3 2 2 9
7
3 2 2 2 1 3 2 3 2 3 3 2 2 3 3 2 2 2 3 3 2 3 3 3 1 2 3 1 3 3 2 4
8
3 3 2 2 2 3 3 3 3 2 3 3 3 3 2 2 3 2 2 2 3 2 3 2 2 3 3 4 3 2 3 1
7
2 2 2 2 3 3 3 3 2 2 3 3 3 3 2 2 3 2 2 3 2 2 2 2 2 3 3 3 3 3 2 7
6
3 2 1 2 2 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 2 3 1 1 3 2 2 3 2 1 1 1 3 3 1 2 9
6
2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 3 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 3 2 2 8
7
2 2 3 3 2 3 3 3 2 2 3 1 3 3 3 1 3 2 3 2 3 2 2 3 1 1 2 2 2 2 1
7
2 2 2 2 3 3 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 3 3 2 3 3 2 2 2 2 3 3 4 2 3 5
7
3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 1 3 1 2 3 1 1 3 3 2 2 2 3 2 2 2 2 2 3 2 4

2 3 2 2 1 3 2 2 1 2 2 1 3 2 2 2 2 2 3 2 3 2 2 2 2 2 2 3 3 2 3 6
3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 1 3 2 3 3 3 2 3 3 3 2 3 7
3 3 2 2 1 3 2 3 2 3 2 3 2 2 2 2 2 1 4 3 3 3 2 2 1 2 3 2 3 2 2 2 8
3 3 2 2 3 3 2 3 3 3 3 2 3 2 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 2 2 3 7
2 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2 3 3 3 1 1 1 1 2 3 3 1 3 2 1 3 1 0
1 1 2 2 2 2 3 3 1 3 2 2 3 3 2 3 2 2 3 2 3 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 5 7
2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 2 3 2 2 2 2 2 3 2 3 2 2 2 2 2 3 4 3 2 2 0
2 3 2 2 2 3 2 2 2 1 3 1 2 3 1 2 2 1 3 2 3 2 1 2 2 1 3 3 3 2 3 6 6
1 2 3 1 3 2 2 1 1 1 2 1 2 2 3 3 3 2 2 2 3 3 2 3 3 2 2 2 3 3 3 8 5
2 1 2 2 1 2 3 2 2 1 1 2 2 2 2 1 1 2 2 3 2 2 2 2 2 2 1 1 3 2 3 2 8

LAMPIRAN 8. DATA KASAR UJI FINAL KOMITMEN ORGNISASI

1	2	3	5	6	7	8	9	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	K
1	2	3																																				0	
3	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	4	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	3	1	3	1	6		
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	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	2	8	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	
2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7		
3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5		
3	2	3	1	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	1	7			
3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	7	3	3	3	1	7			
3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0		
3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	6			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	8		
3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	7		
3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	7		
4	1	3	2	2	4	1	2	3	3	4	2	3	4	3	4	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4		
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	7			
1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	8			
3	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	2	3	3	3	3	3	3	5			
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	8			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	3	5				

3 2 2	2 1 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 1 3 3 3 3 3	7
3 2 2	3 3 2 3 2 3 1 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	8
1 3 3	3 3 2 3 3 3 3 2 2 3 2 1 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3	8
2 2 2	2 2 2 1 2 2 2 1 2 2 1 3 2 3 1 2 2 2 2 1 2 1 2 2 1	1
3 2 2	2 2 2 1 1 2 2 2 2 1 1 2 3 3 1 2 1 2 2 1 4 2 2 1 1	7
2 1 2	1 2 2 1 4 2 2 2 3 3 2 3 2 4 2 1 1 1 2 1 2 1 1 1 2	5
2 2 2	2 2 2 3 1 3 2 1 3 2 2 2 1 3 2 1 2 3 2 1 2 1 2 1 1	5
2 2 2	2 2 2 1 2 1 2 2 2 2 2 3 2 3 1 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2	5
3 2 2	3 1 3 2 2 3 3 2 2 2 3 3 3 3 3 3 2 2 2 2 3 3 2 2 2	6
3 3 3	3 3 3 3 3 3 1 3 2 3 3 1 1 3 1 3 3 3 3 3 2 3 3 1 1	7
3 3 3	3 2 3 3 2 2 3 3 3 3 2 3 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 2 2	7
2 2 3	3 3 4 3 2 3 2 2 3 3 2 3 3 3 2 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3	5
3 2 2	3 3 3 1 2 2 1 2 1 2 3 3 3 1 3 3 3 1 2 2 1 4 3 2 2	9
2 1 2	3 2 2 2 2 3 3 2 1 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 1 1 2 2 2 2	6
3 3 3	3 2 2 3 3 3	8
3 3 3	3 1 2 3 2 3 2 3 3 3 1 3 3 2 3 3 1 3 2 3 2 3 3 1 3	5
3 2 3	3 3 3 3 3 3 4 2 3 3 3 2 3 3 2 1 2 2 3 2 2 3 2 3 3	7
3 3 3	2 3 3 3 2 1 3 1 3 2 2 3 2 3 2 3 2 2 2 2 3 3 2 2 2	6
3 3 2	2 3 2 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2	7
3 1 2	2 2 2 3 3 2 3 2 3 2 2 3 2 3 3 2 3 1 2 2 2 3 3 2 2	3
3 2 3	2 3 3 3 3 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 2 2 3 3 3 3 2	6
3 3 3	3 3 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 2 2 3 3 2 2 2 3 2 1	7
3 2 2	2 2 3 2 2 3 3 3 2 3 2 2 3 2 2 3 3 2 2 3 2 3 3 3 2	7

3 3 2	2 1 2 2 3 2 4 1 3 2 3 4 3 4 1 1 3 2 2 2 2 3 2 2 3	6 8 8
4 3 3	3 2 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	5 7
3 1 3	3 3 2 2 2 2 3 3 2 3 2 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3	6 7
2 1 2	3 1 3 3 3 3 2 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 2 2 2 3 3 2	5 7
3 1 3	2 3 3 2 2 3 4 2 3 2 2 4 3 4 2 3 1 2 2 3 2 2 2 2 2	1 7
3 1 2	2 2 2 3 3 3 3 3 4 3 2 3 3 3 3 1 2 3 2 1 2 3 2 2 3	0 6 6
3 3 3	3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 1 2 3 1 3 3 1 3 2 1 1 3 3 2 1	8 7
3 3 3	3 3 3 3 3 2 3 1 3 1 3 3 3 2 3 1 3 3 3 1 1 3 3 2 2	3 7 7
3 3 3	3 3 3 3 3 3 2 1 3 3 1 2 2 3 3 1 3 3 3 2 3 2 3 3 2	5 7
2 3 3	3 2 3 3 1 3 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3	9 7
3 3 3	3 3 2 3 1 3 2 1 2 2 3 3 2 3 2 3 3 1 3 3 2 3 3 2 3	3 8 8
3 3 3	3 3	7 7
3 3 3	3 3 3 1 1 3 1 1 2 3 2 3 3 1 3 3 2 3 2 3 3 2 3 3 3	2 7
3 2 3	3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 2 2 2 2 3 2	2 8 8
3 3 3	3 2 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 2	1 7
3 3 3	3 2 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3 2 2 2 3 3 3	2 8 8
3 3 3	3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 2 3 2 3 3	3 8 8
4 3 3	3 2 3 3 3 3 3 3 2 2 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 2 3 3 3 3	3 7
3 2 2	3 3 3 3 3 2 3 3 2 1 3 4 3 3 2 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2	2 7
3 3 3	3 3 3 3 3 2 3 2 3 2 2 3 3 3 2 3 2 3 2 2 3 3 3 3 2	7 7
3 3 2	3 3 3 3 3 3 3 1 3 3 3 3 3 3 1 3 1 3 3 2 2 2 3 3 2	6 6
3 2 2	2 2 2 3 2 3 2 2 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 2 3 2 2 3 3	5 6
2 2 2	2 2 2 3 2 3 2 2 3 2 2 3 2 3 2 3 2 2 2 2 2 2 2 3 3	6

3 3 3	3 3 3 2 2 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 2	8 0
3 3 2	3 3 2 2 2 3 2 2 2 3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 1	7 5
3 2 2	3 2 2 1 3 3 3 1 4 1 1 4 3 4 1 1 3 3 2 2 3 3 2 3 2	7 0
3 3 3	2 3 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 2 2 3 2 3 2 2 3 2 2 2 3 1	7 3
3 2 2	2 2 2 2 2 3 2 2 3 2 2 3 3 3 2 2 2 2 2 2 2 2 3 2 2	6 5
3 3 2	2 3 3 2 2 3 3 2 3 2 3 2 3 3 1 1 2 3 3 3 3 3 2 2 3	7 2
3 2 2	2 1 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2 3 3 3 3 2	7 4
4 3 3	2 2 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 2 3 2 2 2 2 3 3 3 3 2	7 5
3 3 3	3 4 2 3 3 3 3 3 3 2 3 4 3 3 2 2 2 2 2 3 2 2 3 3 2	7 9
3 2 2	2 2 2 3 2 3 2 2 3 2 3 3 3 3 2 2 2 2 1 2 2 2 3 2 2	6 7
3 3 2	2 2 2 3 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 2 3 2 2 2 3 2	7 4
3 3 3	3 3 3 3 3 3 2 2 3 3 3 2 3 2 2 3 3 2 2 3 3 2 2 3 3	7 8
3 3 2	2 3 2 3 2 2 3 2 3 3 2 3 2 3 3 2 3 3 3 2 3 3 3 2 2	7 4
2 2 2	2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 2 3 2 3 3 2 3 2 2 2 2 2 2 2 2	6 4
3 2 2	2 2 3 3 2 2 3 3 3 2 2 3 3 3 2 2 2 2 2 2 2 2 3 2 2	6 8
2 2 2	2 2 2 2 2 2 3 2 3 2 2 3 2 3 3 2 3 3 3 2 2 3 3 3 2	7 9
3 3 2	2 2 3 2 2 3 3 3 3 2 3 3 2 3 2 2 2 3 3 2 2 2 3 3 2	7 3
2 3 2	3 3 3 3 2 2 3 2 2 3 2 3 3 3 2 3 2 3 2 2 3 3 3 2 2	7 4
3 3 2	3 3 3 3 2 2 1 3 2 3 2 2 3 2 3 3 2 3 3 2 3 3 2 3 1	6 3
3 2 2	2 2 3 3 3 3 2 3 2 2 3 3 2 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	7 7
3 3 2	3 3 3 2 3 2 3 3 2 3 3 3 2 3 2 2 3 3 3 2 3 3 3 3 2	7 8
4 3 3	2 1 2 2 2 2 3 3 3 2 3 3 3 4 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3	7 2
3 2 3	3 3 2 2 3 3 3 3 3 2 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 2 3	8

3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	6
3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	6
3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	6
3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	7
3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	2	4
3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	6
3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	8
2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	3	2	4	1	2	2	1	2	4	2	2	2	1	2	5
3	2	2	2	2	1	3	1	1	2	4	2	1	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	4
3	2	2	2	2	1	3	1	1	2	4	2	1	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	5
3	2	2	3	2	2	1	4	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	6
3	2	2	3	2	2	1	4	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	6
3	2	2	3	2	2	1	4	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1

LAMPIRAN 9. HASIL UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA

Item	r Hitung	R tabel	Hasil
1	0.668	0.279	Valid
2	0.316	0.279	Valid
3	0.334	0.279	Valid
4	0.464	0.279	Valid
5	0.699	0.279	Valid
6	0.199	0.279	Tidak Valid
7	0.539	0.279	Valid
8	0.603	0.279	Valid
9	0.620	0.279	Valid
10	0.415	0.279	Valid
11	0.437	0.279	Valid
12	0.789	0.279	Valid
13	0.189	0.279	Tidak Valid
14	0.070	0.279	Tidak Valid
15	0.259	0.279	Tidak Valid
16	0.584	0.279	Valid
17	0.381	0.279	Valid
18	0.741	0.279	Valid
19	0.700	0.279	Valid
20	-0.031	0.279	Tidak Valid
21	0.725	0.279	Valid
22	0.347	0.279	Valid
23	0.489	0.279	Valid
24	0.149	0.279	Tidak Valid

25	0.365	0.279	Valid
26	0.645	0.279	Valid
27	0.444	0.279	Valid
28	0.601	0.279	Valid
29	0.458	0.279	Valid
30	0.437	0.279	Valid
31	0.478	0.279	Valid
32	0.488	0.279	Valid
33	0.463	0.279	Valid
34	0.533	0.279	Valid
35	0.799	0.279	Valid
36	0.443	0.279	Valid

LAMPIRAN 10. HASIL UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI

Item	r Hitung	r Tabel	Hasil
1	0.482	0.279	Valid
2	0.336	0.279	Valid
3	0.583	0.279	Valid
4	0.416	0.279	Valid
5	0.423	0.279	Valid
6	0.383	0.279	Valid
7	0.561	0.279	Valid
8	0.386	0.279	Valid
9	0.259	0.279	Tidak Valid
10	0.364	0.279	Valid
11	0.235	0.279	Tidak Valid
12	0.450	0.279	Valid
13	0.434	0.279	Valid
14	0.292	0.279	Valid
15	0.497	0.279	Valid
16	0.701	0.279	Valid
17	0.619	0.279	Valid
18	0.526	0.279	Valid
19	0.591	0.279	Valid
20	0.447	0.279	Valid
21	0.422	0.279	Valid
22	0.318	0.279	Valid
23	0.652	0.279	Valid
24	0.626	0.279	Valid

25	0.413	0.279	Valid
26	0.510	0.279	Valid
27	0.507	0.279	Valid
28	0.458	0.279	Valid
29	0.502	0.279	Valid
30	0.703	0.279	Valid
31	0.609	0.279	Valid

LAMPIRAN 11. HASIL UJI RELIABILITAS KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI

Variabel	Reliabilitas	Hasil
Kepuasan Kerja	0.890	Reliable
Komitmen Organisasi	0.879	Reliable

LAMPIRAN 12. DATA DEMOGRAFIS

a. Data Demografis Usia

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-35	7	7.0	7.0	7.0
	36-40	16	16.0	16.0	23.0
	41-45	21	21.0	21.0	44.0
	46-50	32	32.0	32.0	76.0
	51-55	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

b. Data Demografis Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	73	73.0	73.0	73.0
	PEREMPUAN	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

c. Data Demografis Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	S1	45	45.0	45.0	45.0
	D3	4	4.0	4.0	49.0
	STM	23	23.0	23.0	72.0
	SMA	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

d. Data Demografis Divisi

		DIVISI			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SDM	18	18.0	18.0	18.0
	KEUANGAN	18	18.0	18.0	36.0
	PENGADAAN BARANG	16	16.0	16.0	52.0
	PRODUKSI	48	48.0	48.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

LAMPIRAN 13. DATA DESKRIPTIF VARIABEL

a. Data Deskriptif Kepuasan kerja

Statistics		
KEPUASAN KERJA		
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		74.14
Std. Error of Mean		.702
Median		74.00
Mode		74
Std. Deviation		7.018
Variance		49.253
Skewness		-.437
Std. Error of Skewness		.241
Kurtosis		.784
Std. Error of Kurtosis		.478
Range		37
Minimum		52

Maximum		89
Sum		7414
Percentiles	25	70.00
	50	74.00
	75	79.00

b. Data Deskriptif Komitmen Organisasi
Statistics

KOMITMEN ORGANISASI

N	Valid	100
	Missing	0
Mean		72.64
Std. Error of Mean		.763
Median		73.00
Mode		73
Std. Deviation		7.627
Variance		58.172
Skewness		-.705
Std. Error of Skewness		.241
Kurtosis		.490
Std. Error of Kurtosis		.478
Range		34
Minimum		53
Maximum		87
Sum		7264
Percentiles	25	69.00
	50	73.00
	75	78.00

LAMPIRAN 14. UJI NORMALITAS

Variabel	Nilai Normalitas (sig)	Taraf Signifikan (α)	Interpretasi
Kepuasan Kerja	0.069	0.05	Berdistribusi Normal
Komitmen Organisasi	0.171	0.05	Berdistribusi Normal

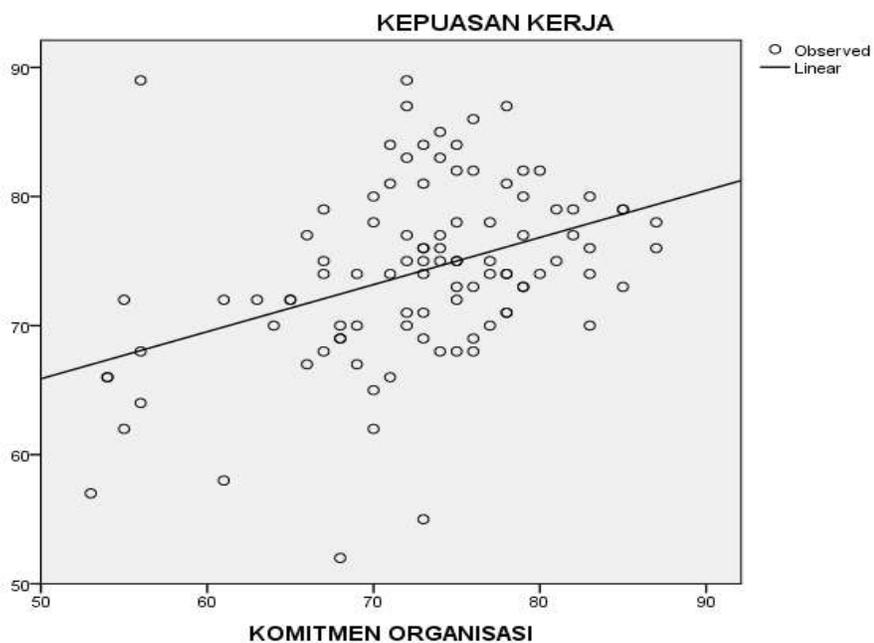
LAMPIRAN 15. UJI LINEARITAS

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Equation	R Square	Model Summary				Parameter Estimates	
		F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.157	18.279	1	98	.000	47.639	.365

The independent variable is KOMITMEN ORGANISASI.



LAMPIRAN 16. UJI HIPOTESIS

a. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 ^a	.157	.149	6.476

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI

b. Uji Signifikan Keseluruhan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766.511	1	766.511	18.279	.000 ^b
	Residual	4109.529	98	41.934		
	Total	4876.040	99			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI

c. Uji Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.639	6.232		7.644	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	.365	.085	.396	4.275	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

LAMPIRAN 17. SURAT PERMOHONAN *EXPERT JUDGEMENT*



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimatan No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 3042/KJ-P/FPPsi/XII/2017

04 Desember 2017

Hal. : Permohonan Izin *Expert Judgement*

Kepada Yth
Herwindo Hariwibowo, Ph.D
Di Tempat

Dengan hormat,

* Kami mohon kesediaan ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa kami:

Nama : Rofinda Zulfa
NIM : 1125134554
Program Studi : Psikologi
Tahun Akademik : 2017/2018
Fakultas : Pendidikan Psikologi
Untuk : Validasi Instrumen

Guna mendapat *expert judgement* penelitian untuk tugas akhir dengan judul "**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. X**"
Atas perhatian dan bantuan ibu kami ucapkan terima kasih.

Dosen Pembimbing I

Ratna Nya Suryatri, Ph.D
NIP. 197512152006042001

Dosen Pembimbing II

Fitri Hestari Issan, M.Si
NIP. 198005212008012008

Koordinator Program Studi Psikologi
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 197512012006042001

LAMPIRAN 18. SURAT HASIL *EXPERT JUDGEMENT*

SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMENT

EXPERT JUDGEMENT I

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Herwindo Haribowo, Ph.D.
NIP : 195410081981031003
Prodi : Psikologi
Pendidikan Terakhir : S3
Bidang Keahlian : PIO, Psikometri
No. Handphone : 081387448230

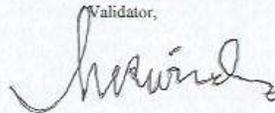
Menyatakan bahwa instrument "*Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja*" telah divalidasi dan dapat digunakan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Jakarta, 25 Agustus 2017

Validator,



Herwindo Haribowo, Ph.D.
NIP.195410081981031003

LAMPIRAN 19. SURAT FEEDBACK DARI PERUSAHAAN


DKB
SHIPYARD & ENGINEERING
GALANGAN - II

Jakarta, 23 Januari 2018

Kepada Yth :
Koordinator Program Studi Psikologi
Fakultas Pendidikan Psikologi UIN
DI -
Temaat

Nomor : CW/HC & GA/DKB/SI-II/01/2018
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

Dengan hormat,

Menunjuk Surat Saudari No : 031/KJ-P/FP Psi/I/2018 tertanggal, 08 Januari 2018 perihal Permohonan Izin Penelitian Skripsi bahwa pada prinsipnya Perusahaan tidak keberatan menerima Sdr/i, dari Mahasiswa UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA Jurusan FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI melakukan riset atau penelitian di PT. DKB (Persero) Shipyards Jakarta II, atas nama :

1. Rofinda Zulfa NIM 1125184554

dengan ketentuan :

- Praktek kerja lapangan/Industri dilaksanakan selama 7 (tujuh) hari kerja terhitung tanggal, 15 s/d 23 Januari 2018.
- Jam kerja Magang/PKL dari jam 07.30 s/d 16.30 WIB hari kerja Senin s/d Jum'at dan wajib mengikuti Senam keesokan jasmani setiap hari Jum'at.
- Selama melaksanakan kerja praktek peserta magang diwajibkan mengenakan pakaian kerja/wearpack atau pakaian seragam dinas Instansi/almamater.
- Peserta Magang/PKL wajib mentaati peraturan Perusahaan dan sebelum melakukan Magang/PKL, agar melaporkan diri 1 (satu) hari sebelum pelaksanaan ke Human Capital.
- Selama Magang/PKL tidak mendapatkan fasilitas makan siang dan uang transport.

Demikian harap menjadikan maklum, dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

SHIPYARD JAKARTA II
Human Capital & GA

M. HUSNI THAMRIN
Senior Supervisor


JKI 046280


OSH 00728


SYIB

PT. DOK & PERKAPALAN KODJA BAHARI (PERSERO)
GALANGAN-II
Jl. Sindang Laut No. 119 Cilincing Jakarta 14110
Tel. (021) 4301255 Fax. (021) 4303488

LAMPIRAN 20. SARAN-SARAN YANG SAMPAIKAN PENGUJI

**SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN
OLEH PENGUJI**

Nama peserta : Rofiqe Zulfa
Nomor registrasi : 1121134554
Program Studi : Psikologi
Nama penguji : Safira Millati
Program Studi : Psikolog.
Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	Perbaiki abstrak
02.	hipotesis penelitian
03.	Pembahasan harus dikaitkan dengan teori yg relevan di bab 2 untuk membuat analisis hasil penelitian.
04.	Perbaiki bab 4!
05.	Kesimpulan harus menjawab tujuan penelitian, pertanyaan & hipotesis penelitian.
07.	
08.	
09.	
10.	

*acc. uji.
06 februari 2018*

Jakarta,2017
Panitia Ujian Skripsi Sarjana
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ
Penguji,


.....
NIP.

SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta : Rofinda Zulfa
Nomor registrasi : 1125134554
Program Studi : Psikologi
Nama penguji : Dr. Phil. Zainis Akbar
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	Perbaiki abstrak penelitian
02.	Tambah penjelasan lagi di latar belakang masalah
03.	Manfaat penelitiannya diperbaiki lagi
04.	Detailkan data demografi kepasan kerja dan komitmen organisasinya
05.	Pembahasan penelitian diperbaiki lagi
06.	Kesimpulan, implikasi dan saran penelitian diperbaiki lagi
07.	Penulisan daftar pustaka diperbaiki lagi
08.	
09.	
10.	

Jakarta, 02 Februari 2017

Panitia Ujian Skripsi Sarjana
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ
Penguji,

Zainis

Dr. Phil. Zainis Akbar

NIP. 19830418 200812 2 006

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Rofinda Zulfa dilahirkan di Jakarta pada tanggal 15 Juli 1995. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari ayah bernama Rafdinal dan ibu yang bernama Zulmeiniar. Pendidikan formal yang pernah ditempuh penulis diawali di TK. Cikal Harapan Jakarta Pusat, dilanjutkan di SDN Kenari 12 Pagi Jakarta, dilanjutkan di SMPS Ksatria Jakarta lalu pindah ke SMPS Angkasa Halim Perdana Kusuma, kemudian dilanjutkan di SMAS Angkasa 2 Halim Perdana Kusuma. Setelah lulus SMA, penulis melanjutkan ke Perguruan Tinggi di Universitas Negeri Jakarta Fakultas Pendidikan Psikologi program studi Psikologi.