

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. BINA SINAR AMITY**

**ELFRIZA MONICA PANDAIROTH
8215101893**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE'S JOB
SATISFACTION AT PT. BINA SINAR AMITY**

**ELFRIZA MONICA PANDAIROTH
8215101893**



**Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Economics Accomplishment
in Faculty of Economic State University In Jakarta**

**STUDY PROGRAM OF S1 MANAGEMENT
CONCENTRATION IN HUMAN RESOURCES
DEPARTEMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMIC
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas ekonomi

Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si</u> NIP. 19720506 2006041 002	Ketua Penguji		4/8 2016
<u>Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP. 19781127 2006041 001	Sekretaris		4/8 2016
<u>Hania Aminah, S.Pd, MM</u> NIP. 198507262014042 001	Penguji Ahli		3/8 2016
<u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing I		3/8 2016
<u>Dra. Sholikhah, MM</u> NIP. 19620623 199003 2 001	Pembimbing II		3/8 2016

Tanggal lulus: 2 Agustus 2016

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum di publikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta,

Yang membuat pernyataan



Elfriza Monica Pandairoth
No. Reg. 8215101893

ABSTRAK

Elfriza Monica Pandairoth, 2016; Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bina Sinar Amity. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui tingkat dan gambaran komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity. 2) Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity. 3) Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity. 4) Untuk mengetahui secara simultan pengaruh antara komitmen organisasi, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan korelasional. Penelitian dilakukan terhadap 89 orang karyawan yang bekerja di divisi *finance*, divisi *purchasing*, divisi *warehouse* dan kurir dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, yang kemudian diolah menggunakan SPSS 21.0. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan

ABSTRACT

Elfriza Monica Pandairoth, 2016; *The Influence of Organizational Commitment and Work Motivation on Employee's Job Satisfaction in PT. Bina Sinar Amity. Thesis: Jakarta: Concentration of Human Resources, Study Program of SI Management, Department of Management, Faculty of Economic State University of Jakarta.*

The purpose of this study were: 1) To know the level and overview of organizational commitment, work motivation and employee's job satisfaction in PT. Bina Sinar Amity. 2) To know the influence between organizational commitment on employee's job satisfaction in PT. Bina Sinar. 3) To know the influence between work motivation on employee's job satisfaction in PT. Bina Sinar Amity. 4) To know the influence of organizational commitment and work motivation simultaneously on employee's job satisfaction in PT. Bina Sinar Amity. The study was conducted on 89 employee who working at the division of finance, division of purchasing, division of warehouse and courier using simple random sampling method. While the technique of data collection is done by distributing questionnaires, whice is processed using SPSS 21.0. The result of the regression indicate the that there is influence between organizational commitment on employee's job satisfaction and there is influence between work motivation on employee's job satisfaction. Organizational commitment and work motivation simultaneously influence employee's job satisfaction.

Key words: organizational commitment, work motivation, employee's job satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan YME atas segala limpahan rahmat, kesehatan, dan kemudahan yang diberikan kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bina Sinar Amity”. Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu di dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya, khususnya kepada :

1. Bapak Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ),
2. Bapak Dr. Gatot Nazir Ahmad S.Si, M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Negeri Jakarta (UNJ),
3. Ibu Dra. Umi Mardiyati, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik peneliti,
4. Ibu Widya Parimita, SE, M.PA selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dra. Sholikhah, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan membimbing dan memberi masukan kepada peneliti,
5. Ibu Hania Aminah, S.Pd, MM dan Bapak Agung Wahyu Handaru, ST, MM selaku tim penguji yang sudah memberi masukan dan dukungan kepada peneliti,

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti,
7. Kedua orangtua tercinta yang telah menjadi *support system* bagi peneliti, yaitu Bapak Thames Pandairoth dan Ibu Novianthy Pandairoth (Alm), kakak dan adik peneliti, yaitu Ella Pandairoth dan Ervina Pandairoth, beserta seluruh keluarga yang selalu mendoakan dan memberi dukungan penuh kepada peneliti,
8. Para karyawan dan pimpinan PT. Bina Sinar Amity khususnya pada bagian *finance*, *purchasing*, *warehouse* dan kurir karena telah membantu peneliti dalam pengisian kuesioner dan dalam hal wawancara,
9. Semua pihak yang telah mendoakan dan membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu peneliti sangat terbuka dalam menerima saran dan kritik yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, Agustus 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka12
1. Definisi Kepuasan Kerja12
1.1 Teori Kepuasan Kerja16
1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja19
2. Definisi Komitmen Organisasi22
2.1 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi26
2.2 Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi27
2.3 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja28
3. Definisi Motivasi Kerja29
3.1 Teori Motivasi Kerja32
3.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja33
3.3 Meningkatkan Motivasi Kerja36

3.4 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	37
4. Hubungan Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	38
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan	39
C. Kerangka Pemikiran	49
D. Hipotesis	53

BAB III. OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	55
1. Profil PT. Bina Sinar Amity	55
2. Tempat dan Waktu Penelitian	55
3. Objek Penelitian	56
4. Batasan Penelitian	56
B. Metode Penelitian	56
C. Operasional Variabel Penelitian	57
1. Variabel Penelitian	57
2. Skala Pengukuran	59
D. Sumber Data, Populasi dan Sampel	60
1. Sumber Data	60
2. Populasi	60
3. Sampel	61
E. Prosedur Pengumpulan data	63
1. Data Primer	63
2. Data Sekunder	63
F. Metode Analisis	64
1. Uji Instrumen	64
1.1 Uji Validitas	64
1.2 Uji Reliabilitas	65
2. Analisis Deskriptif	66
3. Uji Asumsi Klasik	68
3.1 Uji Normalitas	68
3.2 Uji Linearitas	69
3.3 Uji Multikolinearitas	69

3.4 Uji Heterokedastisitas	70
4. Analisis Regresi	70
4.1 Uji Regresi Linear Berganda	70
4.2 Uji t (Regresi Parsial)	71
4.3 Uji F (Regresi Simultan)	72
4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	73

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Unit Analisis	74
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	77
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen	77
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas	77
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	79
4.2.2 Analisis Deskriptif	80
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi	80
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja	84
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	87
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	90
4.2.3.1 Uji Normalitas	90
4.2.3.2 Uji Linearitas	91
4.2.3.3 Uji Multikolinearitas	93
4.2.3.4 Uji Heterokedastisitas	94
4.2.4 Hasil Uji Hipotesis	96
4.2.4.1 Hipotesis 1 (H1) Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	96
4.2.4.1.1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Untuk H ₁ (Uji t)	96
4.2.4.1.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana Untuk H ₁	98
4.2.4.1.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Untuk H ₁	98
4.2.4.2 Hipotesis 2 (H2): Motivasi Kerja Terhadap	

Kepuasan Kerja	99
4.2.4.2.1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Untuk	
H_2 (Uji t)	99
4.2.4.2.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana	
Untuk H_2	101
4.2.4.2.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	
Untuk H_2	102
4.2.4.3 Hipotesis 3 (H_3): Komitmen Organisasi dan Motivasi	
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	103
4.2.4.3.1 Hasil Uji F	103
4.2.4.3.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda	
Untuk H_3	105
4.2.4.3.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	
Untuk H_3	106
4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian	107
BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	112
5.2 Saran	114
5.2.1 Saran Untuk Peneliti Lanjutan	115
5.2.2 Saran Untuk PT. Bina Sinar Amity	115
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN-LAMPIRAN	121

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.1	Hasil Penyebaran Kuesioner Pra Riset pada PT. Bina Sinar Amity	5
1.2	Data <i>Turnover</i> Karyawan PT. Bina Sinar Amity	7
2.1	Matriks Penelitian Terdahulu	47
3.1	Jumlah Karyawan Divisi <i>Finance</i> , Divisi <i>Purchasing</i> , Divisi <i>Warehouse</i> dan Kurir	56
3.2	Operasional Variabel	58
3.3	Bobot Skor Kriteria Variabel	68
4.1	Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Komitmen Organisasi)	78
4.2	Hasil Uji Validitas Variabel X_2 (Motivasi Kerja)	78
4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)	79
4.4	Hasil Uji Reliabilitas	80
4.5	Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi	81
4.6	Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja	84
4.7	Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	87
4.8	Hasil Uji Normalitas	91
4.9	Hasil Uji Linearitas Variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja	92
4.10	Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja	93
4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	94
4.12	Hasil Uji Heterokedastisitas	95
4.13	Hasil Uji t Variabel Komitmen Organisasi	97
4.14	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_1	99
4.15	Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja	100
4.16	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_2	102
4.17	Hasil Uji F	104
4.18	Hasil Regresi Linear Berganda	105
4.19	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_3	106

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.1	Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Bina Sinar Amity 2015.....	3
2.1	Paradigma Penelitian	52
3.1	Bentuk Skala Likert Interval 1-5	59
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Pra-riset
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Data Mentah Hasil Kuesioner
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas
Lampiran 5	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 6	Hasil Analisis Deskriptif
Lampiran 7	Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran 8	Hasil Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan dipandang sebagai salah satu aset yang perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan.

Salah satu faktor internal yang harus diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan dan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Seperti yang dijelaskan Robbin, kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan it¹. Perasaan puas dalam bekerja menimbulkan

¹ Stephen P Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h.227

dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat.

Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkannya atau diharapkan pantas atau layak diterima karyawan. Bagi pribadi karyawan pengertian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka dan keadaan untuk tau lebih banyak.

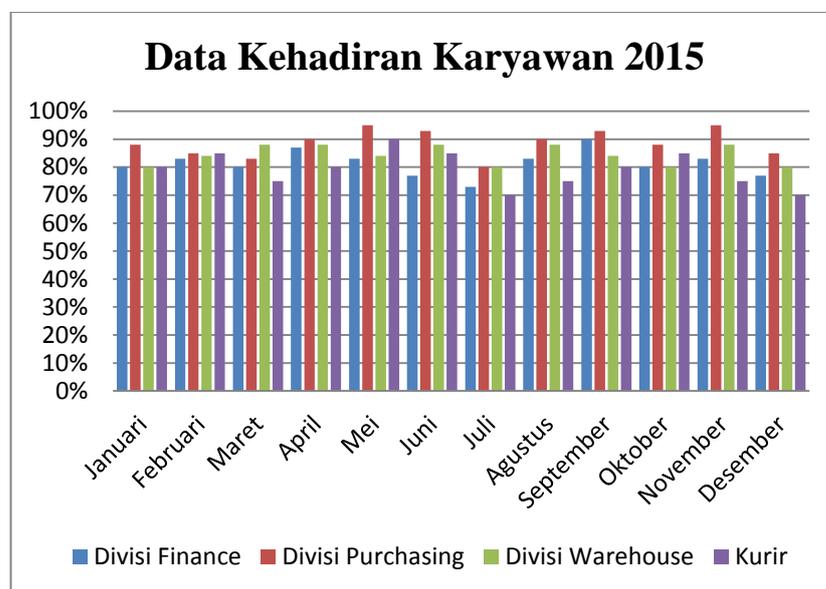
Bagi perusahaan, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan. Untuk menghindari rendahnya kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus mengetahui faktor-faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja agar dapat stabil dan meningkat.

PT. Bina Sinar Amity adalah perusahaan yang bergerak di bidang *export/import* dan jasa internasional *forwading*, pergudangan, distribusi dan transportasi, serta *container*. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumberdaya manusia di PT. Bina Sinar Amity, salah satunya adalah kepuasan kerja. Dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan PT. Bina Sinar Amity di divisi *finance*, divisi *purchasing*, divisi *warehouse* dan kurir didapatkan bahwa rendahnya kepuasan kerja salah satunya disebabkan pekerjaan yang monoton. Pekerjaan dan rutinitas sama yang dilakukan setiap

hari menyebabkan karyawan merasa bosan dan tidak ada tantangan dalam bekerja. Selain itu gaji dan kompensasi yang didapat tidak sebanding dengan resiko pekerjaan dimana daerah tempat perusahaan beroperasi yaitu didaerah cakung dan di perusahaan itu sendiri terdapat truk besar, alat berat dan *container*. Faktor rendahnya kepuasan kerja yang terakhir adalah atasan yang sering menambah beban kerja karyawan. Seperti salah seorang karyawan yang berstatus staf keuangan diberikan tambahan lembur di bagian kasir di hari yang sama ataupun tambahan di hari sabtu.

Selain melalui wawancara peneliti juga mendapat data rekapitulasi kehadiran karyawan PT. Bina Sinar Amity yang dijelaskan pada *chart* 1.1 berikut:

Gambar 1.1 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Bina Sinar 2015



Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun 2015

Dari hasil rekapitulasi kehadiran karyawan pada tahun 2015 menunjukkan persentase kehadiran yang cenderung menurun. Hal ini dikarenakan karyawan

kurang yang puas terhadap pekerjaannya akan mudah mangkir dari pekerjaannya. Seperti yang diungkapkan oleh Kussriyantor, kondisi kepuasan kerja karyawan yang rendah dapat menyebabkan karyawan bosan dengan tugas-tugasnya, cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir atau buruk prestasi kerjanya². Hal ini dapat berdampak buruk terhadap perusahaan selain kinerja perusahaan yang menurun, karyawan lama-kelamaan akan mencari pekerjaan baru.

Sehingga dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan masalah yang sedang terjadi di PT. Bina Sinar Amity.

Berdasarkan hasil pra-riset, peneliti menemukan bahwa adanya masalah dalam komitmen organisasi dan motivasi kerja yang diambil dari penyebaran kuesioner pra riset kepada 30 karyawan di divisi *finance*, divisi *purchasing*, divisi *warehouse* dan kurir. Hal ini dijelaskan dari hasil penyebaran kuesioner pra riset di PT Bina Sinar Amity dengan cara memilih entitas yang memperkuat permasalahan dalam penelitian. Dari hasil penyebaran kuesioner pra riset itu didapat 27 dari 30 karyawan atau 90% pra-riset yang menyatakan komitmen organisasi sebagai indikator yang bermasalah di perusahaan itu dan 25 dari 30 karyawan atau 83,33% yang menyatakan motivasi kerja sebagai entitas yang bermasalah. Dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

² Klara Innanta, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", Jurnal Universitas Gunadarma, Vol 3, 2009, h.1

**Tabel 1.1 Hasil Penyebaran Kuesioner Pra Riset pada
PT. Bina Sinar Amity**

No	Entitas masalah pada PT. Bina Sinar Amity	Hasil Kuesioner	Jumlah Responden	%
1	Gaya Kepemimpinan	2	30	66,33
2	Budaya Organisasi	16	30	53,33
3	Stres Kerja	22	30	73,33
4	Lingkungan Kerja	22	30	73,33
5	Motivasi Kerja	25	30	83,33
6	Komitmen Organisasi	27	30	90

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2016

Dengan adanya pra riset yang diketahui bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja merupakan masalah yang muncul di PT. Bina Sinar Amity yang menyebabkan kepuasan karyawan menjadi rendah. Hasil penelitian terdahulu oleh Ega Praja Rimata (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. 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 organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belongings*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Komitmen merupakan sikap dalam diri karyawan, suatu rasa yang timbul dan menjadi tekadnya yang kuat kepada perusahaan. Selain itu komitmen mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Kemudian dengan karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi maka seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang menjadi kewajibannya akan dilakukan dengan sungguh-sungguh maka hasilnya pun akan maksimal. Maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan akhirnya kepuasan kerja karyawan akan tercapai.

Selain itu Mathis dan Jackson, komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karyawan yang berkomitmen pada organisasi mungkin akan bekerja lebih produktif dan mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Sedangkan karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran dan *turn over*³.

Hal ini terjadi pada karyawan di divisi *finance, purchasing, warehouse* dan kurir. Berikut data *turnover* karyawan PT. Bina Sinar Amity:

³ Setiyowati, Ridwan Baraba dan esti, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Purworejo", Jurnal Universitas Muhammadiyah Purworejo, h.2

Tabel 1.2 Data *Turnover* Karyawan PT. Bina Sinar Amity

Tahun	Divisi	Jumlah <i>Resign</i>	Jumlah Karyawan <i>Resign</i> per Tahun
2013	<i>Finance</i>	1	6
	<i>Purchasing</i>	1	
	<i>Warehouse</i>	2	
	<i>Kurir</i>	2	
2014	<i>Finance</i>	1	8
	<i>Purchasing</i>	2	
	<i>Warehouse</i>	3	
	<i>Kurir</i>	2	
2015	<i>Finance</i>	2	10
	<i>Purchasing</i>	1	
	<i>Warehouse</i>	4	
	<i>Kurir</i>	3	

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2016

Dari tabel berikut dapat dilihat bahwa meningkatnya jumlah *turnover* karyawan PT. Bina Sinar Amity yang menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini juga melakukan wawancara dengan manajer *human resources development department* PT. Bina Sinar Amity. Menurut informasi yang didapat pegawai tidak dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan atau kebijakan sehingga ini menyebabkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pegawai terhadap organisasi menjadi rendah. Kurangnya rasa ikut memiliki ditunjukkan dengan meningkatnya absensi karyawan dari pekerjaan.

Disamping komitmen organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi kearah yang lebih baik dibutuhkan motivasi kerja. Sebagai karyawan yang mempunyai motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sebagai suatu hal yang menyenangkan, karena biasanya karyawan akan memperoleh

kepuasan melalui prestasi kerja karyawan yang tinggi. Karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas karyawan karena karyawan sudah memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang baik.

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan memuaskan kepuasan kerja. Menurut Merle J. Moskowitz bahwa motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja⁴

Faktor motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity. Setelah melakukan wawancara dengan pegawai salah satunya ditemukan bahwa tidak adanya *reward* seperti bonus dan penghargaan dari atasan kepada pegawai berprestasi, serta tidak adanya *punishment* untuk pegawai yang tidak masuk kerja ataupun terlambat. Hal ini menyebabkan rendahnya keinginan para pegawai untuk bekerja serta menyelesaikan pekerjaan dengan rajin dan tepat waktu. Faktor-faktor tersebut menyebabkan

⁴ Malayu S.P. Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), h.144

rendahnya kepuasan bekerja serta pencapaian target yang menurun yang dirasakan oleh karyawan PT. Bina Sinar Amity.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bina Sinar Amity.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di depan, rumusan masalah utama dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah tingkat dan gambaran komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity?
2. Apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity?
3. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity?
4. Apakah secara simultan ada pengaruh antara komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat dan gambaran komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh antara komitmen organisasi, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis

Sebagai salah satu bahan acuan keilmuan untuk kepentingan penelitian dalam masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat bermanfaat bagi khalayak umum, serta diharapkan dapat memecahkan masalah bagi berbagai pihak:

- a. Bagi Peneliti

Peneliti berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang komitmen organisasi, motivasi kerja serta kepuasan kerja pada PT. Bina Sinar Amity.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui

kebijakan yang dapat mendukung terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan motivasi kerja sehingga tercapai kepuasan kerja.

c. Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini, dapat menjadi tambahan referensi bagi civitas akademika Universitas Negeri Jakarta terutama mahasiswa. Sehingga dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Definisi Kepuasan Kerja

Setiap karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan tentu mengharapkan memperoleh kepuasan dari perusahaan tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada diri setiap individu.

Menurut Susilo Maryoto, kepuasan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya⁵.

Menurut Tiffin dalam Moch. As'ad, kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan karyawan⁶. Sedangkan Blum mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang

⁵ Susilo Maryoto. Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: BPFE, 1992), h.115

⁶ Moch. As'ad. Psikologi Industri (Jakarta: Liberty, 1995), h.104

merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja⁷.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara di dalam bukunya mengemukakan “Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh pegawai dalam bekerja”⁸. Sedangkan dalam buku yang sama Wexley dan Yuki mendefinisikan “Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya”⁹.

Selain itu pengertian kepuasan kerja menurut Lock yang dikutip Sopiah mengemukakan: “*Job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience*”¹⁰. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson mengemukakan, “*Job*

⁷ *Ibid*

⁸ A.A Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Perusahaan (Bandung: Remaja Rosda, 2001), h. 117

⁹ *Ibid*

¹⁰ Sopiah. Perilaku Organisasional (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2008), h. 170

satisfaction is a positive emotional state resulting one's job experience"¹¹. Dapat diartikan, kepuasan kerja adalah status emosional positif yang dihasilkan dari pengalaman kerja seseorang.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Selanjutnya Sopiah mengatakan "kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaannya"¹². Senada dengan Sopiah, Moorese seperti dikutip Mutiara Sibarani Pangabeian mengemukakan "pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh"¹³.

Selain itu Porter yang dikutip oleh Sopiah, "*Job satisfaction is a difference between how much of something there should be and how much there is now*"¹⁴. Dapat diartikan kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.

Hal senada juga dikemukakan oleh Gezels dan Guba dengan mengungkapkan "Kepuasan adalah fungsi dari tingkat keserasian

¹¹ *Ibid*

¹² *Ibid*

¹³ Mutiara Sibarani Pangabeian. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004)

¹⁴ Sopiah. *loc.cit*

antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan”¹⁵. Hal ini yang dikemukakan oleh Ashar Sunyoto, “kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja”¹⁶.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

Kepuasan kerja tidak hanya berasal dari aspek pekerjaan tetapi juga lingkungan kerja, hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Laurie J Mullins “*Employee are concerned with their work environment for both personal comfort and job facilitation*”¹⁷. Dapat diartikan karyawan mempunyai kaitan dengan lingkungan pekerjaan mereka yang kedua-duanya mendapatkan kemudahan pekerjaan dan kenyamanan pribadi.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins bahwa “*The evidence indicates that the most important factors conducive to get job satisfaction are mentally challenging work, equitable pay and others rewards, supportive working conditions*

¹⁵ Mutiara Sibarani Panggabean. *op.cit.*, h.129

¹⁶ Ashar Sunyoto Munandar. Psikologi Industri dan Organisasi (Jakarta: Penerbit UI, 2001), h.350

¹⁷ Laurie J Mullins. Management and Organizational Behavior (USA: Prentice Hall, 1999), h.137

and supportive colleagues”¹⁸. Dapat diartikan ada beberapa indikator penting yang dapat mendukung kepuasan kerja yaitu sesuai dengan harapan, lingkungan kerja yang kondusif dan rekan kerja yang mendukung.

1.1 Teori Kepuasan Kerja

Setelah membahas definisi-definisi tentang kepuasan kerja, berikut akan dibahas mengenai teori kepuasan kerja menurut pendapat para ahli. Terdapat banyak teori yang menjelaskan tentang kepuasan kerja karyawan, menurut Wibowo teori mengenai kepuasan kerja terdiri dari dua macam :

1. *Two-Factor Theory*
2. *Value Theory*¹⁹

Two-Factor Theory dibagi menjadi dua kelompok yaitu kepuasan intrinsik dan kepuasan ekstrinsik. Kepuasan intrinsik atau motivator yaitu faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), dan pengembangan potensi individu. Kepuasan ekstrinsik atau *hygiene factors* yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti: kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), *supervision tehcnical*,

¹⁸ Stephen P. Robbins. Essential of Organizational Behavior sixth edition (New Jersey: Prentice Hall, 1999) h.20

¹⁹Wibowo dan Phil, Manajemen Kinerja (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h.312

upah (*salary*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), *job security* dan status.

Value Theory, teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan memberikannya.

Sedangkan menurut Sihombing ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Teori *Discrepancy*
2. Teori *Equity*
3. Teori Dua Faktor²⁰

Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*), antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seorang karyawan kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka karyawan tersebut akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, makin jauh kenyataan yang diinginkan (*negative discrepancy*), maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak terhadap

²⁰Umberto Sihombing, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan", 2004, h.7-8

suatu situasi, hal ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Dasar kepuasan kerja adalah derajat keadilan yang diterima karyawan dalam situasi kerjanya, semakin tinggi derajat keadilan yang diterima, semakin puas. Faktor-faktor dari teori (*equity*) adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. *Input* adalah segala sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti: pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya. *Outcome* adalah suatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan waktu berhasil atau ekspresi diri. *Comparison person* ini bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri dimasa lampau.

Dalam teori dua faktor terdapat faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Teori ini diperkenalkan oleh Frederick Herzberg dalam Robbins dan Judge dalam teori dua faktor ini (*two factors*) menjelaskan “Hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah

mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik bisa menentukan keberhasilan atau kegagalan”²¹.

1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan adalah berbeda-beda. Hal ini disebabkan adanya faktor-faktor yang berbeda yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berikut ini akan dibahas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut pendapat ahli.

Menurut Marihot Tua Efendi, kepuasan kerja didefinisikan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Faktor tersebut adalah:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak

²¹ Stephen P Robbins dan Timothy A. Judge, *op. cit.*, h.227

menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.²²

Kepuasan kerja menurut Robbins diukur dengan:

1. Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
2. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
3. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
4. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

²² Hariadja Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), h. 203

5. Kepuasan kerja dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas kerja lainnya²³.

Memperkuat hal itu Almigo menyatakan ada lima karakteristik penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan
2. Upah atau gaji
3. Penyelia atau pengawasan
4. Kesempatan promosi
5. Rekan kerja²⁴

Pekerjaan yaitu sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Upah atau gaji yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji. Penyelia atau pengawasan kerja yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan. Kesempatan promosi yaitu keadaan kesempatan untuk maju. Rekan kerja yaitu sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan dimensi dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

²³ Stephen P Robbins dan Timothy A. Judge, *Op. cit*, h. 179

²⁴ Almigo N, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan", *Jurnal Psyche*, Vol. 1 No.1, 2004, h.51-59

2. Definisi Komitmen Organisasi

Secara etimologi, komitmen merupakan kata serapan dari “*Commitment*” yang berarti “memenuhi janji atau tanggung jawab”²⁵. *Organizational Commitment* berarti komitmen seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

Hal ini menegaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi melalui sikap dan tindakan yang menyepakati kebijakan-kebijakan yang diambil untuk menjalankan organisasi.

Dalam bukunya yang berjudul *Perilaku Organisasi*, Stephen P. Robbins mendefinisikan “Komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”²⁶.

Lebih lanjut Greenberg dan Baron menyatakan “*Organisational commitment is the extent to which an individuals identifies and is involved with his or her organization or is unwilling to leave it*”²⁷. Diterjemahkan secara bebas bahwa komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi, keterlibatan individu dalam suatu organisasi dan tidak ingin untuk meninggalkannya.

²⁵ Cacuk Sudarjanto. *Jurus Manajemen* Cacuk Sudarjanto (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001), h.133

²⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. *op.cit.*, h. 100

²⁷ Jerald Greenberg dan Robert A. Baron. *Behavior Organizations*, Eight Edition (USA: Prentice Hall International, Inc 2003), h. 160

Sedangkan menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki mendefinisikan “*Organizational commitment reflects the extent to which an individual identifies with organizational and is committed to its goals*”²⁸. Dapat diartikan komitmen organisasi adalah tingkat derajat dimana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuan organisasinya serta berbagai keinginan untuk memelihara keanggotaannya didalam organisasi tersebut.

Hal senada juga disebutkan Mowday seperti yang dikutip Sopiah “Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha kerja bagi pencapaian tujuan organisasi”²⁹.

Lebih lanjut Stephen Robbins mendefinisikan “*Organizational commitment which is defined as a state in which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization*”³⁰. Diartikan komitmen organisasi yang mana digambarkan sebagai suatu status di mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuan organisasinya dan berbagi keinginan untuk memelihara keanggotaan di dalam organisasi.

²⁸ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. (New York: McGraw Hill, 2007)

²⁹ Sopiah. *op.cit.*, h. 155

³⁰ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior Twelfth Edition* (USA: Pearson Hall, 2007), h. 74

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, komitmen organisasi dapat tercermin dari kesetiaan pengurus pada organisasi yang menaunginya. Kesetiaan tersebut dapat meningkatkan rasa identifikasi karyawan terhadap organisasinya dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasinya.

Menurut Porter et.al “Komitmen organisasi kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu”³¹. Dilain pihak Becker menggambarkan “Komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja)”³². Dengan kata lain, keberadaan komitmen dalam tubuh karyawan dapat dikenali dengan sejauh mana karyawan mengenali organisasi yang menaunginya dan terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi tersebut.

Selanjutnya Mathis dan Jackson, seperti yang dikutip Sophiah memberikan definisi, “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain eith the organization*”³³. Diartikan komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Dalam bukunya yang telah diterjemahkan oleh Emil Salim dan Iman Karnawan, Richard L. Daft mengungkapkan “Komitmen

³¹ Mutiara Sibarani Panggabean. *op.cit* h.135

³² *Ibid*

³³ Sophiah. *loc.cit*

organisasi adalah loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi”³⁴. Sedangkan Newstrom dan Davis memberikan pengertian “*Organizational commitment, or employee loyalty is the degree to which an employee identifies with the organization and wants to continue actively participating in it*”³⁵. Dapat diartikan komitmen organisasi, atau kesetiaan karyawan adalah tingkat derajat dimana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian di dalamnya.

Pendapat yang hampir sama diungkapkan oleh O’Reilly yang dikutip oleh Mullins “*Organizational commitment as a typically conceived of as an individuals psychological bond to the organization, including a sense of job involvement, loyalty and belief in the values of the organization*”³⁶. Dalam arti bebas komitmen organisasi merupakan pemahaman secara khusus sebagai bentuk ikatan kejiwaan seseorang individu terhadap organisasinya, meliputi keterlibatan kerja, loyalitas dan kepercayaan atau keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, komitmen organisasi merupakan suatu keberpihakan, keterlibatan serta loyalitas karyawan terhadap organisasinya dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasinya. Hal ini mengartikan bahwa komitmen yang dimiliki oleh karyawan dalam dalam suatu organisasi

³⁴ Richard L. Daft. Manajemen, edisi kelima, terjemahan Emil Salim dan Iman Karnawan (Jakarta:Erlangga, 2003), h. 10

³⁵ John W Newstrom and Keith Davis. *Organization Behavior: Human Behavior at Work* (New York: McGraw-Hill, 2002), h.211

³⁶ Laurie J. Mullins, *op.cit.*, h. 812

berbeda-beda. Tergantung dari seberapa besar kekuatan dan keterlibatan dalam organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

2.1 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1991) merumuskan tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu :

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan tersebut.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.³⁷

³⁷ Meyer and N.J Allen. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*"; Vol. 63, No.1, pp.1-18

Menurut Mowday yang dikutip Sophiah menyatakan ada 3 aspek komitmen organisasi antara lain:

- 1) *Affective Commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri.
- 2) *Continuance Commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi.
- 3) *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia harus bertahan karena loyalitas.³⁸

2.2 Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi

Luthans mengemukakan 5 strategi sebagai penunjang berkembangnya komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Menetapkan terlebih dahulu komitmen terhadap nilai.
- 2) Mengklarifikasi dan mengkomunikasikan misi dan ideologi.
- 3) Mengerti garansi organisasi.
- 4) Membangun *sense of community* agar tercipta kerja tim yang baik.
- 5) Mendukung proses pengembangan pegawai.³⁹

Sweeney dan McFarlin mengidentifikasi 4 cara untuk meningkatkan komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Berusaha untuk memberikan kepercayaan untuk meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi

³⁸ Sophiah. *op.cit.*, h. 157

³⁹ Fred Luthans. *Organizational Behavior* (USA: McGraw-Hill Company, 2002), h. 237

- 2) Membangun keterpaduan visi dan misi sebagai dasar nilai dan sikap sekaligus tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi
- 3) Menggunakan pola kerja tim untuk meningkatkan komitmen normatif
- 4) Membuat keberlangsungan dan kelanggengan komitmen yang tinggi⁴⁰

Berdasarkan pendapat para ahli, untuk meningkatkan komitmen organisasi yang utama adalah mengembangkan visi, misi, tujuan dan nilai dari organisasi, serta sistem imbalan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

2.3 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Kelangsungan hidup perusahaan salah satunya tergantung pada komitmen organisasi. Menurut Davis dan Newstrom apabila pegawai bergabung dengan organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja⁴¹. Hal ini didukung oleh pendapat Trianingsih yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja⁴². Dalam suatu perusahaan apabila seorang karyawan mendapatkan imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mendapatkan hal-hal yang menarik bagi karyawan

⁴⁰ Paul D. Sweeney. *Organizational Behavior: Solutions for Management* (USA: McGraw-Hill Company, 2002), h. 61

⁴¹ Rahmawati dan Ari kuncoro Widagdo, "Hubungan antara Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi dengan Keinginan untuk Pindah dan Kepuasan Kerja melalui Konflik Peran pada Para Akuntan di Indonesia", *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 2001

⁴² Sri Trianingsih, "Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah)", *Ikatan Akuntan*, Vol. 6, 2003

dipastikan karyawan lebih bersemangat, lebih produktif, dan efisien dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Bateman dan Strasser menyatakan bahwa semakin besar komitmen dalam organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karena komitmen dapat memprakarsai rasionalisasi proses dimana sikap konsisten dengan perilaku⁴³.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi muncul ketika keinginan, kebutuhan dan harapan kerja yang dipenuhi dengan baik oleh perusahaan kepuasan kerja dapat terpenuhi. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya.

3. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu hal yang mendorong manusia untuk melakukan suatu kegiatan dalam usaha memenuhi kebutuhannya, Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan”. Lebih lanjut W.A. Gerungan menyatakan “motif adalah pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-alasan atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan is berbuat suatu tindakan”⁴⁴.

⁴³ T.S Bateman dan S. Strasser, "A Longitudinal Analysis of The Antecedents of Organizational Commitment", Academy of Management Journal, 21 (1), 1984, p.95-112

⁴⁴ W.A. Gerung. Psikologi Sosial (Bandung: PT. Eresco 2004), h.142

Sedangkan W.S Winkel yang dikutip Hamzah B. Uno mengatakan bahwa “Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu”⁴⁵. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan “Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”⁴⁶.

Kemudian Hamzah B. Uno memberikan definisi “Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak”⁴⁷. Selain itu Ishak Arep juga mengatakan “Motivasi diartikan sebagai suatu yang pokok yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja”⁴⁸. Definisi lain disebutkan oleh Santrok “Motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku”⁴⁹. Sedangkan Robbins dalam bukunya menyatakan bahwa “Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu”⁵⁰.

Dengan kata lain motivasi sangat berperan dalam penentuan keberhasilan seseorang dalam usaha memenuhi kebutuhannya. Motivasi akan mempengaruhi seseorang untuk berbuat lebih dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkannya.

Lebih lanjut Gray seperti yang dikutip J. Winardi menyatakan “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan

⁴⁵ Hamzah B. Uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta PT. Bumi Aksara, 2007), h.3

⁴⁶ Malayu S.P. Hasibuan. *op.cit.*, h.144

⁴⁷ Hamzah B. Uno. *op.cit.*, h.1

⁴⁸ Ishak Arep dan Hendri Tanjung. *Manajemen Motivasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h.12

⁴⁹ John W. Santrock. *Psikologi Pendidikan, Edisi Kedua* (Jakarta: Kencana, 2008), h.510

⁵⁰ Stephen P. Robbins. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2002), h.55

eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”⁵¹. Kemudian Daft mendefinisikan “Motivasi adalah dorongan yang bersifat internal dan eksternal pada diri individu yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tujuan-tujuan spesifik”⁵². Motivasi diartikan oleh Hamzah B. Uno sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang dindikasikan dengan adanya hasrat dan minat untuk melakukan kegiatan, harapan dan cita-cita⁵³.

Selanjutnya Mathis mengatakan “Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”⁵⁴. Lebih lanjut McDonald seperti yang dikutip Wasty Soemanto mengatakan “Motivasi sebagai suatu perubahan tenaga di dalam diri/pribadi seseorang yang di tandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan”⁵⁵.

Menurut pendapat diatas faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi seseorang ada dua, yaitu faktor dari dalam dan dari luar. Faktor dari dalam berupa hal-hal intrinsik yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu kebutuhan, keinginan berprestasi dan aktualiasasi diri. Sedangkan faktor dari luar berupa dorongan ekstrinsik

⁵¹ Winardi. Manajemen Perilaku Organisasi (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001) h. 2

⁵² Triantoro Safaria. Kepemimpinan (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004) h. 174

⁵³ Hamzah B. Uno. *op. cit.* h.7

⁵⁴ Robert L. Mathis. *op. cit.* h.89

⁵⁵ Wasty Soemanto. Psikologi Pendidikan (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006) h.203

berupa keluarga, situasi dan kondisi lingkungan kerja serta penghargaan.

Selain itu Edwin B. Flippo seperti yang dikutip Hasibuan menyatakan motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai⁵⁶. Sedangkan menurut Merle J. Moskowitz yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”⁵⁷.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka motivasi merupakan suatu pengarah dan penggerak tingkah laku karyawan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

3.1 Teori Motivasi Kerja

David McClelland mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

a. *Kebutuhan akan Prestasi (need of achievement)*

Merupakan dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh

⁵⁶ Sumadi Suryabrata. Psikologi Pendidikan (Jakarta: Raja Grafindo, 2002), h.72

⁵⁷ Malayu S.P. Hasibuan. *op.cit.*, h. 143

penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya.

b. *Kebutuhan akan kekuasaan (need of power)*

Merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu-individu lain. Individu dengan kebutuhan akan kekuasaan tinggi, lebih suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status.

c. *Kebutuhan untuk berafiliasi (need of affiliation)*

Merupakan kebutuhan untuk memperoleh hubungan sosial yang baik dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini ditandai dengan motif yang tinggi untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi.⁵⁸

3.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

A. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:

a) Persepsi individu mengenai diri sendiri. Seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang

⁵⁸ Stephen P Robbins dan Timothy A Judge. *op.cit.*, h.233

dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

- b) Harga diri dan prestasi. Faktor ini mendorong atau mengarahkan individu untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
 - c) Harapan. Adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari perilaku.
 - d) Kebutuhan. Manusia di motivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
 - e) Kepuasan kerja. Lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan.
- B. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:
- a) Jenis dan sifat pekerjaan. Dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga

dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud.

- b) Kelompok kerja dimana individu bergabung. Kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu. Peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
- c) Situasi lingkungan pada umumnya. Setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
- d) Sistem imbalan yang diterima. Imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.⁵⁹

⁵⁹ Winardi. *op. cit.*, h. 2

3.3 Meningkatkan Motivasi Kerja

Menurut Stoner dan Freeman, beberapa hal dapat dijadikan alat untuk meningkatkan motivasi karyawan atau pekerja sehingga mereka dapat terdorong dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, diantaranya:

- a. Melibatkan atau mengikutsertakan dengan maksud mengajak karyawan untuk berprestasi secara efektif dalam proses operasi dan produksi organisasi.
- b. Komunikasi yaitu melakukan penginformasian secara jelas terhadap tujuan yang ingin dicapai, cara-cara pencapaian dan kendala yang sekiranya akan dihadapi.
- c. Pengakuan yang pada dasarnya berupa pemberian penghargaan dan pengakuan yang tepat dan wajar kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapai.
- d. Wewenang pendelegasian yaitu berkaitan dengan pendelegasian sebagai wewenang dan kebebasan untuk mengambil keputusan serta kreatifitas karyawan.
- e. Perhatian timbal balik yaitu berkaitan dengan pengungkapan atas harapan dan keinginan pemilik atau pemimpin dan pengelola organisasi pada karyawan serta memahami, memperhatikan dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya.

Melahirkan motivasi kerja hanya bisa dicapai dengan kesadaran bersama, serta pentingnya peran sang *leader* dalam memainkan peran

sebagai motivator yang mampu menunjukkan arah yang benar, sehingga dapat membantu/membimbing perkembangan kelompok ke tahap kedewasaan dan kemandirian serta bertanggung jawab.⁶⁰

3.4 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan. Perasaan ini muncul yang disebabkan karena pada saat bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Makin tinggi harapan kerja dipenuhi, makin tinggi kepuasan kerja karyawan. Menurut Merle J. Moskowitz, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”⁶¹. Dengan adanya motivasi kerja secara tidak langsung mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal sehingga kepuasan kerja pun akan tercapai. Teori tersebut didukung dengan pendapat Ranto yang menyatakan motivasi kerja merupakan dorongan dan kemauan yang kuat untuk menghasilkan kepuasan kerja dan prestasi kerja yang baik.⁶². Adanya motivasi kerja akan memberikan dorongan yang kuat untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya Hal ini sejalan dengan

⁶⁰ Edu Dermantio, “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan”, Skripsi Institut Pertanian Bogor, 2009, h.25

⁶¹ Malayu S.P. Hasibuan. *loc.cit*

⁶² Basuki Ranto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Keterpaduan Kelompok dengan Keefektifan Organisasi”, Manajemen Usahawan Indonesia, Vol 9, 2005, h.1

penelitian Stringer yang menyatakan bahwa motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang disebabkan karena adanya kebutuhan manusia untuk mencapai kebutuhannya⁶³.

Dengan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karena motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga mencapai prestasi yang diinginkan. Dengan pencapaian prestasi yang baik akan menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaan karyawan.

4. Hubungan Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut⁶⁴. Dengan adanya komitmen organisasi seorang karyawan akan melakukan apa saja untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan sebuah harapan kerja yang terbentuk karena adanya kebutuhan dan keinginan ketika seseorang memasuki sebuah perusahaan⁶⁵. Ketika harapan kerja terpenuhi, maka orang tersebut akan melakukan apa saja untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu sebuah komitmen organisasi dan dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan

⁶³ Carolyn Stringer, "Motivation, Pay Satisfaction and Job Satisfaction of Front-Line Employees", *Qualitative Research in Accounting and Management*, Vol. 8, No. 2, 2011, h. 161-179

⁶⁴ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. *op.cit.*, h. 100

⁶⁵ Sri Trianingsih, *loc. cit*

berdampak positif terhadap kebutuhan mereka untuk memperoleh kepuasan kerja.

Seorang pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya mengindikasikan ia memiliki motivasi dalam bekerja, karena ada dorongan dalam dirinya untuk mencintai pekerjaan itu. Kemudian, seorang karyawan juga akan merasa puas terhadap pekerjaannya, karena ia merasa memiliki atas pekerjaannya dan setia terhadap pekerjaannya. Rasa memiliki dan setia atas pekerjaannya adalah suatu bentuk komitmen dalam diri pegawai.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Arya Pradipta dengan judul: Pengaruh Komitmen, Motivasi, Kompleksitas Tugas dan Budaya Surportif terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal STIE Trisakti.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Faktor yang mempengaruhi adalah komitmen organisasi, komitmen profesionalisme, motivasi, kompleksitas tugas dan budaya suportif.

Sejumlah 96 kuesioner digunakan untuk analisis. Secara parsial menjunkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi, komitmen profesionalisme, motivasi kompleksitas tugas dan budaya suportif terhadap kepuasan kerja karyawan akuntan *public* yang terdaftar di DKI Jakarta.

2. Septyaningsih Ekayadi dengan judul: Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rimbajatiraya Citrakarya. Jurnal Universitas Gunadarma.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pengembangan karir secara bersama maupun parsial terhadap kepuasan kerja, dan untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan 100 responden, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan karir secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan secara parsial hanya variabel pengembangan karir yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Rahadyan Probo Tranggono dan Andi Kartika dengan judul: Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan public di Semarang). Jurnal Universitas Stikubank Semarang. 2008

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi dan komitmen profesional terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta pengaruh parsial komitmen organisasi dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja melalui variabel motivasi.

Dari 105 kuesioner yang dikirimkan, hanya sebanyak 91 kuesioner yang kembali. Dan dari 91 kuesioner terdapat 72 kuesioner yang

kembali karena sebanyak 4 responden hanya menjawab sebagian pertanyaan, 3 responden tidak memenuhi syarat untuk menjadi responden dan 12 kuesioner kosong.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor, komitmen organisasional dan komitmen profesional secara parsial juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang kecil dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Amilin dan Rosita Dewi dengan judul: Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan *Role Stress* sebagai Variabel Moderating. Jurnal UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2008

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan *role stress* sebagai variabel moderating dengan 54 akuntan public yang bekerja di Jakarta sebagai responden.

Hasil pengujian ini menyatakan bahwa variabel komitmen organisas, variabel konflik peran secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan secara parsial, variabel komitmen organisasi berpengaruh

secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja namun variabel konflik peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

5. Klara Innata Arishanti dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Universitas Gunadarma. 2009

Penelitian ini dilakukan terhadap 75 karyawan PT. X, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan.

6. Nana Suryana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus di Divisi Tambang PT. Inco Sorowako). 2010

Penelitian dilakukan di Divisi Tambang PT. Inco Sorowako, bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan dan pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan

Dengan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogeny sebanyak 764 orang. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja perusahaan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

7. Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu dengan judul: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). Jurnal Universitas Kristen Petra. 2010

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival dan seberapa besar kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sampel dalam penelitian ini meliputi semua karyawan yang bekerja pada restoran maupun kios makanan yang ada di Pakuwon Food Festival sebanyak 72 responden. Hasil penelitian ditemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 13,6%, sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

8. Rizwan Saleem, Azeem Mahmood dan Asif Mahmood dengan judul: *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommucation Service Organizations of Pakistan*. International Journal of Business and Management. Vol.5 No.11. 2010

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan organisasi servis telekomunikasi di Pakistan. Sejumlah 60 karyawan di 2 organisasi servis provider menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja namun bukan hubungan yang kuat.

9. Amiruddin dengan judul: Pengaruh Kepribadian dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 2 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. 2011

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel dalam model kajian, yakni kepribadian dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 35 orang guru. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja secara signifikan sebesar 0,856 atau 85,6%.

10. Atif Anis, Kashif-ur-Rehman, Ijaz-ur-Rehman, Muhammad Asif Khan dan Asad Afzal Humayoun dengan judul: *Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Retention in Pharmaceutical Industry*. African Journal of Business Management. Vol. 5(17), pp. 7316-7324. 2011

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara retensi karyawan, kepuasan kerja, pengawasan dan kompensasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Dimana dari 450

kuesioner yang diserahkan kepada 6 perusahaan farmasi hanya 320 kuesioner yang dapat digunakan untuk analisa data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kepuasan kerja .

- 11. Khalizani Khalid, Hanisah Mat Salim dan Siew-Phaik Loke dengan judul: *The Impact of Reward and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry*. International Conference on Financial Management and Economics IPEDR. Vol 11 IACSIT Press, Singapore. 2011**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh imbalan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan organisasi utilitas air antara swasta dan negara di Malaysia. 689 karyawan dari kedua sektor berpartisipasi dalam penelitian. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

- 12. Khawaja Jehanzeb, Prof. Mazen F. Rasheed, Anwar Rasheed, dan AlamzebAamir dengan judul: *Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia*. International Journal of Business and Social Science. Vol. 3 No. 21. 2012**

Penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh imbalan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan bank negara dan swasta di Arab Saudi dengan jumlah sampel sebanyak 568 responden. Hasil

menunjukkan bahwa motivasi secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

- 13. Fatema Mohammed, MBA dan Muath Eleswed, Ph.D. dengan judul: *Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain. International Journal of Business, Humanities and Technology. Vol.3 No. 5. 2013***

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sejumlah 156 orang di lembaga keuangan privat di Republik Bahrain berpartisipasi dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ditemukannya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

- 14. Hasbi Widagdo, Agung Wahyu Handaru dan Andi Pangeran dengan judul: *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia di Jakarta. Jurnal Universitas Negeri Jakarta. 2013***

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja serta budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Khususnya pada karyawan divisi pemasaran, penjualan, dan distribusi dan pabrik di PT. Nutrifood Indonesia. Dengan sampel sebanyak 90 responden,

penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

15. Naveed Ahmad, Nadeem Iqbal, Komal Javed, dan Naqvi Hamad dengan judul: *Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction. International Journal of Learning, Teaching and Educational Research. Vol.1. No.1. 2014*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh dari komitmen organisasi dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti menggunakan statistik populasi dari 10 sektor perbankan yang mengambil 110 karyawan sebagai responden. Koefisien korelasi, analisa regresi dan ANOVA diuji untuk data analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif anatar komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2.1

Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X ₁	X ₂	Y
1	Arya Pradipta	Pengaruh Komitmen, Motivasi, Kompleksitas Tugas dan Budaya Suportif terhadap Kepuasan Kerja	√	√	√
2	Septyaningsih Ekayadi	Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rimbajaturaya Citrakarya	-	√	√
3	Rahadyan Probo Tranggono, Andi Kartika, 2008	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	√	√	√

4	Amilin, Rosita Dewi, 2008	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan <i>Role Stress</i> sebagai Variabel Moderating	√	-	√
5	Klara Innata Arishanti, 2009	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	√	-	√
6	Nana Suryana, Siti Haerani, Muhammad Idrus Taba, 2010	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus di Divisi Tambang PT. Inco Sorowako)	-	√	√
7	Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu, 2010	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)	-	√	√
8	Rizwan Saleem, Azeem Mahmood, Asif Mahmood, 2010	<i>Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Organizations of Pakistan</i>	-	√	√
9	Amiruddin, 2011	Pengaruh Kepribadian dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 2 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang	-	√	√
10	Atif Anis, Kashif-ur-Rehman, Ijar-ur-Rehman, Muh Asif Khan, Asad Afzal Humayoun, 2011	<i>Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Retention in Pharmaceutical Industry</i>	√	-	√
No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X ₁	X ₂	Y
11	Khalizani Khalid, Hanisah Mat Salim, Siew-Phaik Loke, 2011	<i>The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utulity</i>	-	√	√
12	Khawaja Jehanzeb, Prof. Mazen, Anwar Rasheed, AlamzebAamir, 2012	<i>Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia</i>	-	√	√
13	Fatema Mohammed, Muath Eleswed, 2013	<i>Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain</i>	√	-	√

14	Hasbi Widagdo, Agung Wahyu Handaru, Andi Pangeran, 2013	<i>Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia di Jakarta</i>	√	-	√
15	Naveed Ahmad, Nadeem Iqbal, Komal Javed, Naviq Hamad, 2014	<i>Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction</i>	√	-	√

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2016

Keterangan:

X₁ : Komitmen Organisasi

X₂ : Motivasi Kerja

Y : Kepuasan Kerja

C. Kerangka Pemikiran

Kepuasan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya⁶⁶.

Komitmen organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut⁶⁷. Menurut Davis dan Newstrom apabila pegawai bergabung dengan organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu

⁶⁶ Susilo Maryoto. *op.cit.*, h.115

⁶⁷ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. *loc.cit*

membentuk harapan kerja⁶⁸. Hal ini didukung oleh pendapat Trianingsih yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja⁶⁹.

Beberapa penelitian terdahulu oleh Amilin dan Rosita Dewi (2008), Rahadyan Probo dan Andi Kartika (2009), Klara Innata Arishanti (2009) dan Hasbi Widagdo (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan perlu mendapat motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya⁷⁰. Motivasi kerja karyawan antara lain ditandai dengan dorongan untuk bekerja dan mempertahankan umpan balik. Seorang karyawan yang masuk dan bekerja pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, juga mempunyai beberapa harapan, hasrat dan cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi dari tempat kerja. Jika didalam menjalani pekerjaan tersebut ada

⁶⁸ Rahmawati dan Ari kuncoro Widagdo. *loc. cit*

⁶⁹ Sri Trianingsih, *loc. cit*

⁷⁰ Harold Koontz, Cyrill O'Donnel dan Heinz Wehrich. *Management* (New York: The Free Press. 1992), h.443-445

kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang dihadapi maka akan timbul kepuasan dalam diri karyawan⁷¹.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan dan membangun suasana kerja yang kondusif. Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri individu yang memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya

Beberapa penelitian terdahulu oleh Nana Suryana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba (2010), Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu (2010), Amiruddin (2011), dan Ian Nurpatricia Suryawan (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan adanya komitmen organisasi dan motivasi kerja seorang karyawan akan melakukan apa saja untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika harapan kerja terpenuhi, maka orang tersebut akan melakukan apa saja untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu sebuah komitmen organisasi dan dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki

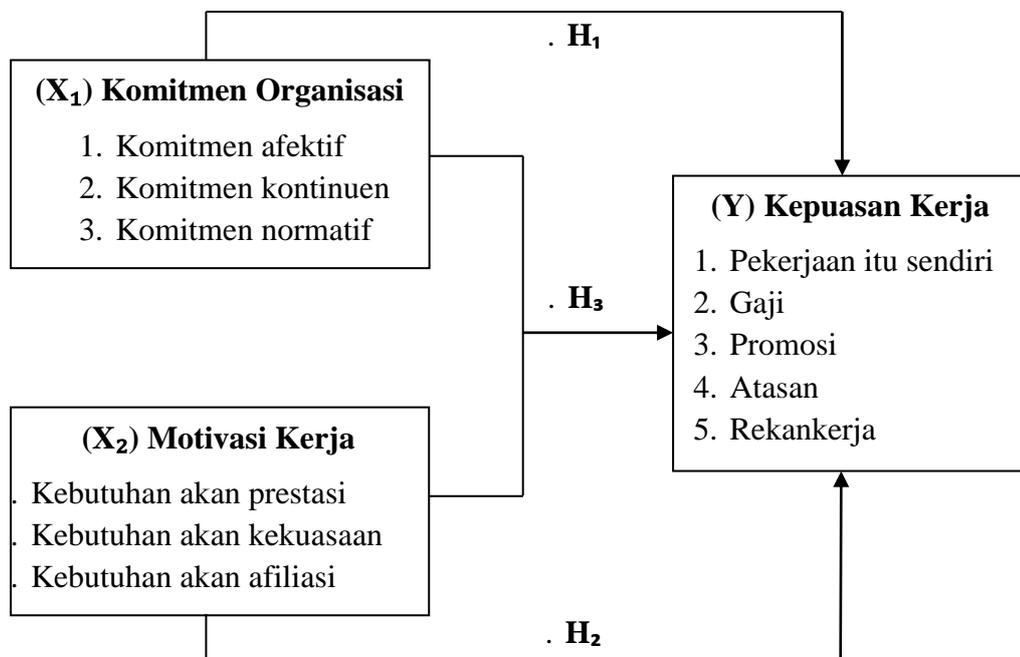
⁷¹ Agus Dharma. *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: Penerbit Erlangga 1996) Jilid 1 dan 2. h. 105-106

pegawai akan berdampak positif terhadap kebutuhan mereka untuk memperoleh kepuasan kerja.

Beberapa penelitian terdahulu oleh Edgardus M. Mbeu djawa (2009), Alfin Firmansyah (2012), dan Ega Praja Rimata (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari penjelasan di atas, maka dalam penelitian ini disimpulkan model penelitian bahwa kepuasan kerja (Y) berhubungan dengan lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Untuk memperjelas kerangka berpikir tersebut, dapat digambarkan menjadi paradigma penelitian sebagai berikut.

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian



Sumber: Data diolah oleh peneliti 2016

Keterangan:

X_1 : Variabel bebas (Komitmen Organisasi)

X_2 : Variabel bebas (Motivasi Kerja)

Y : Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

H_1 : Hipotesis 1

H_2 : Hipotesis 2

H_3 : Hipotesis 3

—→ : Arah hubungan variable

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 :

H_0 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity

H_a : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity

Hipotesis 2 :

H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity

H_a : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity

Hipotesis 3 :

Ho : Komitmen organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity

Ha : Komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Profil PT. Bina Sinar Amity

Sejak berdirinya pada tahun 1992, PT. Bina Sinar Amity (BSA) telah berkembang secara konsisten dan mempengaruhi kekuatan perusahaan dalam semua aspek transportasi yang dilengkapi dengan fasilitas modern yang memenuhi standart internasional.

Memperoleh sertifikat ISO 9001:2008, BSA bertujuan dan borkomitmen untuk memperkenalkan kelas dunia yang terintegrasi ekspor, impor dan jasa logistik untuk memenuhi solusi pelanggan kami dan kepuasan serta untuk merespon pasar perddagangan Indonesia dan global yang bertumbuh.

Terletak strategi yang hanya 8 km dari pelabuhan Tanjung Priok dan beberapa menit dari gerbang tol, BSA menawarkan perbaikan waktu, biaya dan produktivitas.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bina Sinar Amity yang berlokasi di Jl. Raya Cakung Cilincing Km 3 Cakung Barat. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari 2016.

3. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bina Sinar Amity meliputi beberapa divisi diantaranya ialah *finance*, *purchasing*, *warehouse* dan kurir. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1

Jumlah Karyawan Divisi *Finance*, *Warehouse*, *Purchasing* dan Kurir

PT. Bina Sinar Amity

No	Divisi	Jumlah Karyawan (orang)
1	<i>Finance</i>	30
2	<i>Purchasing</i>	40
3	<i>Warehouse</i>	25
4	Kurir	20
	Total	115

Sumber: PT. Bina Sinar Amity (2016)

4. Batasan Penelitian

Batasan masalah dibuat guna penelitian dapat berjalan dengan lebih terarah dan terencana sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berhubung dengan adanya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti baik dari segi dana dan waktu maka penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

B. Metode Penelitian

Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa harus melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum⁷². Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk memperoleh deskriptif atau gambaran mengenai komitmen organisasi dan motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity. Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi.

Sedangkan *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity.

C. Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2), sementara untuk variabel terikat yaitu

⁷²Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2008), h.29

kepuasan kerja (Y). Operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item	Skala
Komitmen Organisasi (X1) adalah suatu keberpihakan, keterlibatan serta loyalitas karyawan terhadap organisasinya dengan berkomitmen pada perusahaan yang dibagi menjadi 3 bagian yaitu, afektif, kontinuen dan normatif. Mathis & Jackson (2008), Daft (2003), Newstrom & Davis (2002), Meyer & Allen (1991)	1. Komitmen Afektif	1. Kedekatan secara emosional	1,2	Likert
		2. Keterikatan dengan organisasi	3	
		3. Keinginan menetap di organisasi	4,5	
		4. Terlibat di kegiatan organisasi	6	
	2. Komitmen Kontinuen	1. Kebutuhan menjadi anggota organisasi	7	
		2. Rela berkorban untuk organisasi	8	
3. Tidak ada alternatif		9,10		
3. Komitmen Normatif	1. Tanggung jawab terhadap organisasi 2. Kesetiaan pada organisasi	11		
		12		
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator		
Motivasi Kerja (X2) merupakan dorongan yang bersifat internal dan eksternal pada diri individu yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan dalam pencapaian tujuan yang disebabkan oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan untuk berafiliasi. (Daft (2004), Mathis (2008), David McClelland (2010)	1. Kebutuhan akan prestasi	1. Mencapai tujuan	13	Likert
		2. Berusaha untuk lebih efisien	14	
	2. Kebutuhan akan kekuasaan	1. Keinginan untuk memiliki pengaruh	15	
		2. Keinginan untuk memerintah	16	
	3. Kebutuhan akan afiliasi	1. Berkumpul dan bekerlompok	17,18	
		2. Persahabatan dengan rekan kerja	19	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item	Skala
Kepuasan Kerja (Y) merupakan tanggapan emosional seseorang bisa secara positif (puas) atau negatif (tidak puas) terhadap situasi dan kondisi kerja yang dipengaruhi oleh faktor pekerjaan itu sendiri, pendapatan, promosi, atasan dan rekan kerja. Davis (2001), Lock (2008), Robbins (1999)	1. Pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan yang menarik 2. Sesuai dengan keahlian	20,21 22	Likert
	2. Gaji	1. Kebutuhan terpenuhi 2. Sebanding dengan pekerjaan	23 24	
	3. Promosi	1. Sistem promosi	25	
	4. Atasan	1. Dukungan atasan 2. Perilaku adil	26,27 28	
	5. Rekan kerja	1. Dukungan rekan kerja 3. Saling menghargai	29 30	

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2016

2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dalam interval 1-5 dan skala pengukuran nominal. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5 (lima). Skala likert interval 1-5 digunakan untuk semua variabel. Bentuk skala likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1

Bentuk Skala Likert Interval 1-5

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju			Sangat Setuju	

Sumber: Buku Riset Sumber Daya manusia (2005: p.71)

Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur⁷³. Ketika menggunakan skala likert, skor dari jawaban yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden.

D. Sumber Data, Populasi dan Sampel

1. Sumber Data

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan menguji pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Agar penelitian ini memberikan hasil yang valid dan berguna, maka karakteristik dari karyawan sebagai responden dari penelitian ini menjadi pertimbangan bagi peneliti.

Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bina Sinar Amity. Responden penelitian ini memiliki karakteristik yaitu karyawan di divisi *finance*, divisi *purchasing*, divisi *warehouse* dan kurir

2. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁷⁴. Jumlah karyawan dalam penelitian ini adalah 145 orang karyawan PT. Bina Sinar Amity. Dimana 30 orang karyawan yang tersebar

⁷³ Moh Nazir, Metode Penelitian (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), h.338

⁷⁴ Sugiyono, *op. cit.*, h.115

pada divisi *finance*, divisi *purchasing*, divisi *warehouse* dan kurir dijadikan sebagai uji validitas kuesioner sesuai dengan persyaratan minimum penelitian. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan nantinya. Sehingga didapatkan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 115 orang karyawan.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut⁷⁵. Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya yaitu 115 orang karyawan PT. Bina Sinar Amity, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti dapat menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = *Standar error* (simpang baku dalam penelitian ini ditetapkan 5%)

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{115}{1 + 115(0,05)^2}$$

$$n = 89,3$$

⁷⁵ *Ibid.*, h.116

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 89,3 yang dibulatkan oleh peneliti menjadi 89 responden.

Selanjutnya metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah pengambilan sampel dengan *probability sampling*. *Probability sampling* adalah metode dengan suatu sampel yang ditarik sedemikian rupa, dimana suatu elemen (unsur) individu dari populasi tidak didasarkan dari pertimbangan pribadi tetapi tergantung pada aplikasi kemungkinan (probabilitas)⁷⁶. Sehingga teknik ini memberikan peluang yang sama pada setiap individu dari populasi untuk dipilih menjadi bagian dari anggota sampel.

Sedangkan teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling* (pengambilan sampel acak sederhana) yaitu dengan cara undian. Acak (*random*) adalah bahwa setiap anggota dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dimaksudkan sebagai sampel. Sehingga dalam pengambilan sampel karyawan tersebut memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian⁷⁷. Cara undian dilakukan dengan terlebih dahulu memberi nomor pada seluruh anggota populasi, lalu secara acak dipilih nomor-nomor sesuai banyaknya sampel yang dibutuhkan.

⁷⁶ Moh Nazir, *op. cit.*, h.271

⁷⁷ Sumarsono. *Metode Penelitian Akuntansi Beserta Contoh Interpretasi Hasil Pengolahan Data* (Surabaya, 2004), h.59

E. Prosedur Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya⁷⁸. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara sebagai berikut :

- 1) Wawancara. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian⁷⁹. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung, tidak terstruktur dan individual.
- 2) Kuesioner. Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden agar mereka memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut⁸⁰. Dalam hal ini peneliti membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Bina Sinar Amity yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literature yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer⁸¹. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh peneliti dari PT. Bina Sinar Amity seperti data absensi karyawan serta data

⁷⁸ Warsito Hermawan, Pengantar Metodologi Penelitian (Jakarta: Gramedia, 1995), h.69

⁷⁹Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen (Yogyakarta: BPFE UGM, 2002), h.152

⁸⁰ Umar Husein. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), h.303

⁸¹ Hadi S. Statistik (Yogyakarta: Andi offset, 1997), h.134

jumlah karyawan *resign*. Selain itu data sekunder tambahan yang digunakan peneliti didapat dari hasil penelitian kepustakaan, yang berasal dari berbagai sumber buku, jurnal-jurnal dan skripsi yang mendukung dan berhubungan dengan penelitian ini.

F. Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS 21 untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

1. Uji Instrumen

Uji instrumen adalah pengujian yang dilakukan apakah data-data yang diperoleh akurat dan objektif. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Dalam uji instrumen terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Umar uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan⁸². Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson* atau *product moment*, yaitu

⁸² Umar Husein. *op. cit.*, h.52

dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Dengan kriteria pengujian validitas sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

σ^2 = jumlah varians total

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas yakni dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Nunnally dalam Umar menyatakan bahwa uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari

dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima⁸³. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

2. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data mengenai variabel yang diteliti. Statistik deskriptif biasanya menyajikan data melalui tabel, grafik, diagram, rata-rata dan standar deviasi⁸⁴. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada divisi *finance, purchasing, warehouse* dan kurir yang berjumlah 89 orang karyawan PT. Bina Sinar Amity.

Hasil jawaban dari kuesioner nantinya akan digunakan untuk mengetahui tingkat kondisi perusahaan mengenai komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut:

- a. Menentukan angka persentase tertinggi:

$$\frac{\text{Bobot Skor Tertinggi}}{\text{Bobot Skor Tertinggi}} \times 100$$

⁸³ *Ibid.*, h.56

⁸⁴ Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), h.206

$$\frac{5}{5} \times 100 = 100$$

- b. Menentukan angka persentase terendah:

$$\frac{\text{Bobot Skor Terendah}}{\text{Bobot Skor Tertinggi}} \times 100$$

$$\frac{1}{5} \times 100 = 20$$

- c. Menentukan rentang persentase atau range:

Persentase tertinggi – Persentase terendah

$$100\% - 20\% = 80\%$$

- d. Kategori = 2

- e. Menentukan interval kelas persentase:

$$\frac{\text{Range}}{\text{Kategori}} = \frac{80}{2} = 40\%$$

- f. Skor standar

$$100\% - 40\% = 60\%$$

Berikut merupakan kriteria analisis deskriptif untuk variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja:

Tabel 3.3
Bobot Skor Kriteria Variabel

Variabel	Skor (<60%)	Skor (>60%)
Komitmen Organisasi	Rendah	Tinggi
Motivasi Kerja	Rendah	Tinggi
Kepuasan Kerja	Rendah	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2016

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heterosdastisitas.

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata media⁸⁵. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $> 0,05$.

⁸⁵ Ibid, h.138

3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan⁸⁶. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.

3.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi linear yang sempurna antar beberapa atau semua variabel bebas (*independen*)⁸⁷. Uji ini dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu apabila korelasi antara dua variabel bebas lebih tinggi dibandingkan korelasi salah satu atau kedua variabel bebas tersebut dengan variabel terikat. Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi.

Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas⁸⁸.

⁸⁶ Dwi Priyatno, Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h.73

⁸⁷ Umar Husein. *op. cit.*, h.80

⁸⁸ *Ibid.*, h.80

3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas⁸⁹.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (unstandardized residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi

4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif⁹⁰. Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah :

⁸⁹ Umar Husein. *op. cit.*, h.82

⁹⁰ Dwi Priyatno, *op.cit*, h.61

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat (nilai prediksi)

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Variabel bebas

X_2 : Variabel bebas

4.2 Uji t (Regresi Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dan signifikansi dengan rumusan hipotesis:

Hipotesis 1 :

H_0 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity

H_a : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity

Hipotesis 2 :

H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity

H_a : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan Uji t:

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{tabel} \geq t_{hitung}$
2. H_0 ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $t_{tabel} \leq t_{hitung}$

Berdasarkan signifikansi:

1. H_0 diterima jika signifikansi > 0.05
2. H_0 ditolak jika signifikansi < 0.05

4.3 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat⁹¹. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

Hipotesis 3 :

H_0 : Komitmen organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity

H_a : Komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity

⁹¹ *Ibid.*, h.67

Kriteria:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2010) analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat⁹². R^2 adalah sebuah statistik yang berusaha mengoreksi Square untuk lebih mendekati ketepatan model dalam populasi. Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus :

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

⁹² Dwi Priyatno. *op.cit.*, h.66

BAB IV

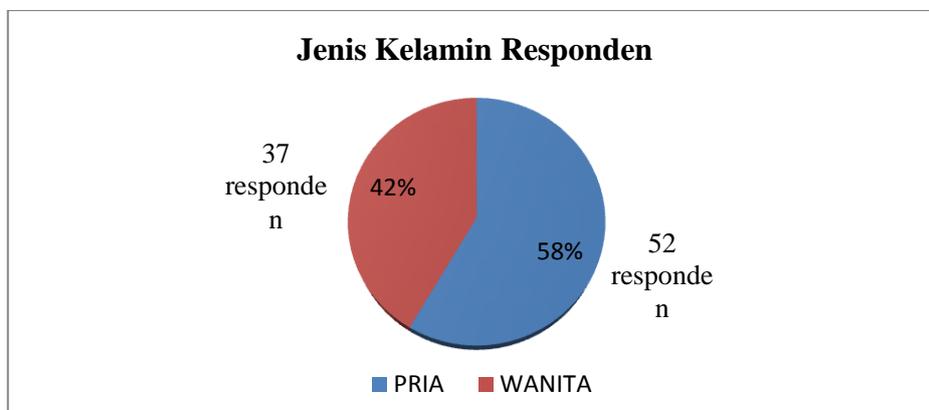
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Unit Analisis

Karyawan PT. Bina Sinar Amity yang berjumlah 115 orang yang berada di divisi *finance*, *purchasing*, *warehouse*, dan kurir dijadikan sebagai objek pada penelitian ini. Dalam pembahasan ini akan dipaparkan tentang kondisi komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Bina Sinar Amity.

Peneliti melakukan penyebaran kuisisioner kepada sampel yang berjumlah 89 responden, yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisisioner terdiri dari dua bagian. Bagian pertama mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Sedangkan bagian kedua terdiri dari pernyataan - pernyataan yang meliputi ketiga variabel yang diteliti, antara lain : komitmen organisasi dengan 12 pernyataan, motivasi kerja dengan 7 pernyataan, dan kepuasan kerja dengan 11 pernyataan. Adapun mengenai data profil responden peneliti sajikan dalam bentuk *pie chart* seperti berikut :

Profil Responden



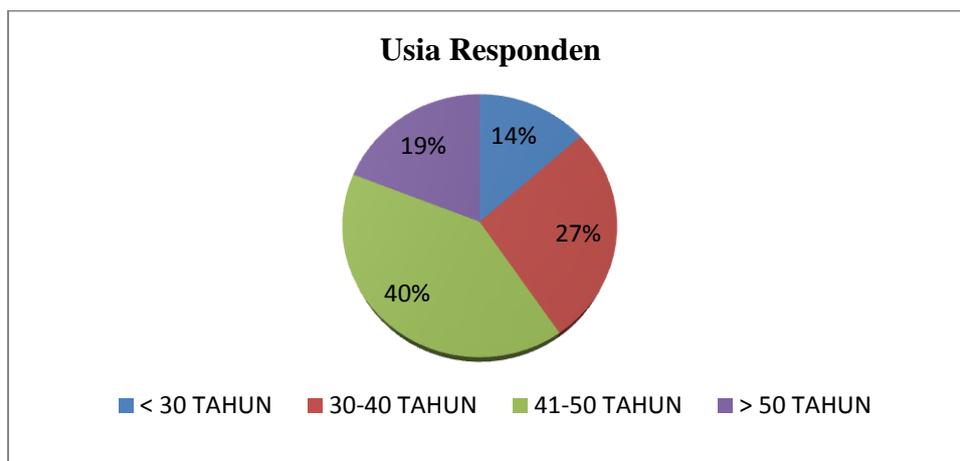
Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Hasil penelitian kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada gambar 4.1. Dari 89 responden yang diteliti pada PT. Bina Sinar Amity, didapat jumlah responden dengan jenis kelamin laki - laki sebanyak 52 responden atau 58%. Kemudian untuk jumlah jenis kelamin perempuan sebanyak 37 responden atau 42%.

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan jumlah karyawan laki - laki lebih mendominasi daripada jumlah karyawan perempuan. Hal ini disebabkan oleh bidang - bidang pekerjaan tertentu seperti bagian kurir dan *warehouse* yang memerlukan keahlian teknik pengoperasian yang biasanya dimiliki oleh laki-laki.

Selain itu, karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini dibagi menjadi empat bagian, seperti yang terlihat pada diagram berikut:

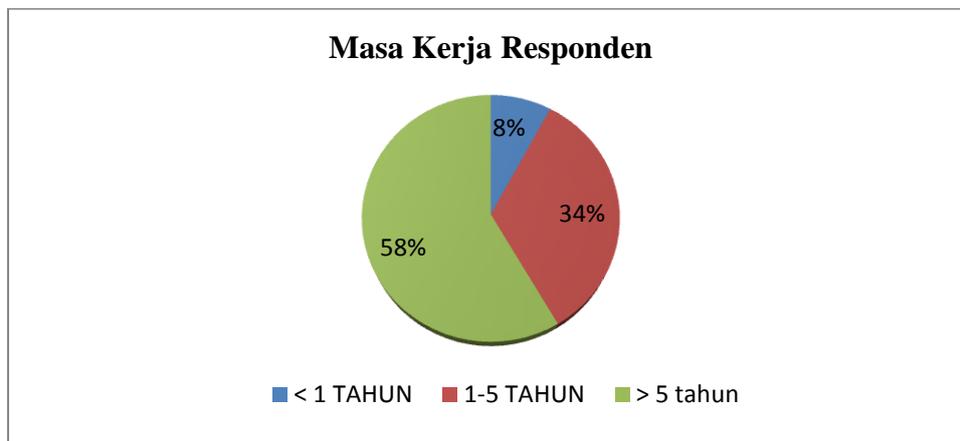


Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia dibawah 30 tahun lebih sedikit yaitu 12 orang atau sebesar 14% dari responden dengan rentang usia 30 - 40 tahun yaitu 24 orang atau sebesar 27% dari responden dengan rentang usia 41 – 50 tahun yaitu 36 orang atau sebesar 40% dan responden dengan usia lebih dari 50 tahun yaitu 17 orang atau sebesar 19%. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang usia dibawah 30 tahun untuk *resign* dari perusahaan, sedangkan karyawan dengan usia diatas 30-40 dan 41-50 tahun lebih memilih untuk tetap bekerja diperusahaan daripada mencari pekerjaan baru. Dan karyawan diatas 50 tahun lebih sedikit karena ada beberapa karyawan yang sudah pension.

Kemudian, mengenai data karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya, dapat dilihat melalui diagram yang telah disajikan berikut ini :



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan gambar 4.3 diketahui bahwa jumlah responden dengan masa kerja di atas 5 tahun lebih banyak yaitu 52 responden atau sebesar 58% dari responden dengan masa kerja di bawah 1-5 tahun yaitu 30 responden atau sebesar 34%, responden dengan rentang masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu 7 responden atau sebesar 8%. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan lama di PT. Bina Sinar Amity lebih mendominasi dari jumlah karyawan baru.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas sering kali dilakukan untuk mengukur ketepatan suatu item kuesioner, apakah item - item tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Metode *Product Moment Pearson* dimana skor tiap item dikorelasikan dengan skor total. Metode pengambilan keputusan pada uji validitas ini menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05

dan uji 2 sisi. Dengan $n = 30$, maka didapat batasan nilai r sebesar 0,361. Setelah nilai r hitung diperoleh kemudian bandingkan dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung $> 0,361$, maka instrumen atau item pernyataan tersebut dinyatakan valid begitu pun sebaliknya.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Komitmen Organisasi)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.774	0.361	Valid
2	0.791	0.361	Valid
3	0.696	0.361	Valid
4	0.753	0.361	Valid
5	0.899	0.361	Valid
6	0.809	0.361	Valid
7	0.820	0.361	Valid
8	0.844	0.361	Valid
9	0.871	0.361	Valid
10	0.874	0.361	Valid
11	0.857	0.361	Valid
12	0.822	0.361	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan analisis tabel 4.1, semua item dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitung yang diperoleh dari tiap-tiap item lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel X_2 (Motivasi Kerja)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
13	0.846	0.361	Valid
14	0.869	0.361	Valid
15	0.808	0.361	Valid
16	0.765	0.361	Valid
17	0.774	0.361	Valid
18	0.818	0.361	Valid
19	0.872	0.361	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan analisis tabel 4.2, semua item dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitung yang diperoleh dari tiap-tiap item lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
20	0.754	0.361	Valid
21	0.729	0.361	Valid
22	0.760	0.361	Valid
23	0.798	0.361	Valid
24	0.772	0.361	Valid
25	0.809	0.361	Valid
26	0.814	0.361	Valid
27	0.765	0.361	Valid
28	0.709	0.361	Valid
29	0.596	0.361	Valid
30	0.679	0.361	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016.

Berdasarkan analisis tabel 4.3, semua item dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitung yang diperoleh dari tiap - tiap item lebih besar dari r tabel.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukuran diulang. Pengukuran uji reliabilitas dapat dilakukan setelah nilai *cronbach's alpha* diperoleh. Apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$, maka instrumen penelitian tersebut reliabel. Namun, jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,6$, maka instrumen penelitian tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.4**Hasil Uji Reliabilitas**

NO.	VARIABEL	<i>CRONBACH'S ALPHA</i>
1	Komitmen Organisasi (X_1)	0.954
2	Motivasi Kerja (X_2)	0.919
3	Kepuasan Kerja (Y)	0.917

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Uji reliabilitas dilakukan hanya pada item pernyataan yang valid. Dari hasil uji reliabilitas yang ada pada tabel 4.4, telah diperoleh nilai cronbach's alpha untuk variabel X_1 , X_2 , dan Y yaitu 0.954, 0.919, dan 0.821. Ketiga variabel diatas memiliki nilai di atas 0,6 sehingga dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel atau dapat dipercaya.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif berguna untuk memaparkan hasil jawaban data primer yang berasal dari kuisisioner. Hal ini disebut dengan deskripsi data. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Pada hasil tersebut akan terlihat jawaban responden mengenai Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS) untuk setiap pernyataan yang diberikan dalam kuisisioner.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini, variabel komitmen organisasi terbagi ke dalam tiga dimensi antara lain: komitmen afektif, komitmen kontinuen dan komitmen normatif. Variabel komitmen organisasi memiliki total

pernyataan sebanyak 12 butir pernyataan. Berikut adalah persentase skor yang diperoleh dari jawaban responden pada masing-masing dimensi variabel komitmen organisasi yang dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.5

Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Komitmen Afektif											
1	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	18	20.2	21	23.6	33	37.1	14	15.7	3	3.4
2	Saya bangga membahas perusahaan ini dengan orang lain	21	23.6	30	33.7	33	37.1	5	5.6	0	0.0
3	Saya merasa memiliki perusahaan ini	24	27.0	31	34.8	27	30.3	6	6.7	1	1.1
4	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	14	15.9	24	27.3	32	36.4	12	13.6	6	6.8
5	Saya merasa perusahaan ini merupakan pilihan terbaik untuk bekerja	17	19.1	23	25.8	36	40.4	11	12.4	2	2.2
6	Saya ingin selalu terlibat dalam kegiatan organisasi	16	18.0	25	28.1	39	43.8	8	9.0	1	1.1
Rata-rata komitmen afektif			20.6		28.9		37.5		10.5		2.4
Komitmen Kontinuen											
7	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya	15	16.9	27	30.3	28	31.5	14	15.7	5	5.6

8	Saya akan tetap di perusahaan ini meskipun ada perusahaan lain yang menawarkan income yang lebih besar	18	20.2	23	25.8	37	41.6	9	10.1	2	2.2
9	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain	17	19.1	24	27.0	37	41.6	9	10.1	2	2.2
10	Saya akan kehilangan pendapatan apabila meninggalkan perusahaan ini	20	22.5	23	25.8	38	42.7	6	6.7	2	2.2
Rata-rata komitmen kontinuen			19.7		27.2		39.3		10.7		3.1
Komitmen Normatif											
11	Saya memiliki tanggung jawab atas keberhasilan perusahaan	22	24.7	20	22.5	29	32.6	13	14.6	5	5.6
12	Saya merasa bersalah kepada perusahaan jika saya keluar dan menerima tawaran perusahaan lain	19	21.3	27	30.3	34	38.2	7	7.9	2	2.2
Rata-rata komitmen normatif			23.0		26.4		35.4		11.2		3.9
Total rata-rata komitmen organisasi (%)			63.3		82.5		112.2		32.4		9.5

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan uraian tabel di atas, dapat diketahui responden yang menjawab total rata-rata jawaban komitmen organisasi yang menjawab setuju memiliki nilai rata-rata sebesar 9.5% dan total rata-rata jawaban sangat tidak setuju memiliki nilai rata-rata sebesar 63.5%, di mana pernyataan-pernyataan pada kuesioner di atas bernilai positif. Sehingga apabila jumlah rata-rata jawaban setuju lebih kecil dari

jumlah rata-rata jawaban sangat tidak setuju, maka dapat dikatakan sebagian besar karyawan tersebut setuju bahwa komitmen organisasi di tempat mereka bekerja rendah. Jika dikaitkan dengan kriteria yang telah ditentukan, dimana apabila hasil jawaban analisis deskripsi kurang dari 60%, maka tingkat komitmen organisasi adalah rendah dan apabila lebih dari 60%, maka tingkat komitmen organisasi adalah tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi di PT. Bina Sinar Amity berada pada tingkat yang rendah karena $9.5\% < 60\%$.

Terdapat 3 dimensi dalam penggambaran komitmen organisasi di PT. Bina Sinar Amity, antara lain: komitmen afektif, komitmen kontinuen dan komitmen normatif. Dari pemaparan tabel diatas, didapatkan hasil jawaban kuesioner tertinggi pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 3.9% pada dimensi komitmen normatif dan hasil jawaban kuesioner terendah pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 2.4% pada dimensi komitmen afektif. Dari nilai persentase tersebut dapat diketahui penggambaran kondisi komitmen organisasi yang ada di PT. Bina Sinar Amity.

Pada dimensi komitmen afektif terdapat beberapa indikator sebagai acuan dalam penggambaran komitmen organisasi. Pada indikator saya bangga membahas perusahaan ini dengan orang lain memiliki jawaban sangat setuju sebesar 0%, artinya tidak ada

karyawan yang setuju bahwa mereka bangga membahas perusahaan PT. Bina Sinar Amity dengan orang lain diluar perusahaan.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, variabel motivasi kerja terdiri dari tiga dimensi, yakni kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Variabel motivasi kerja terdiri dari 7 pernyataan. Berikut adalah persentase skor yang diperoleh dari jawaban responden pada masing-masing dimensi variabel motivasi kerja yang dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.6

Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	F	F	%	F	%	F	%
Kebutuhan akan prestasi											
1	Saya merasa terdorong untuk mendapatkan prestasi yang saya inginkan	21	23.6	27	30.3	35	39.3	4	4.5	2	2.2
2	Saya selalu membuat rencana untuk mencapai keberhasilan	17	19.1	33	37.1	33	37.1	5	5.6	1	1.1
	Rata-rata kebutuhan akan prestasi		21.3		33.7		38.2		5.1		1.7
Kebutuhan akan Kekuasaan											
3	Saya ikut aktif dalam tim untuk menentukan tujuan perusahaan	13	14.6	26	29.2	42	47.2	8	9.0	0	0
4	Saya akan berusaha dengan keras untuk mendapatkan jabatan yang saya inginkan	15	16.9	29	32.6	34	38.2	9	10.1	2	2.2

	Rata-rata kebutuhan akan kekuasaan		15.7		30.9		42.7		9.6		1.1	
Kebutuhan akan Afiliasi												
5	Saya dapat bergaul dengan baik dengan karyawan lain	16	18.0	32	36.0	36	40.4	3	3.4	2	2.2	
6	Saya lebih suka untuk bersosialisasi daripada menyendiri	25	28.1	28	31.5	30	33.7	4	4.5	2	2.2	
7	Saya menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga	25	28.1	31	34.8	29	32.6	4	4.5	0	0.0	
	Rata-rata kebutuhan akan afiliasi		24.7		34.1		35.6		4.1		1.5	
	Total rata-rata motivasi kerja (%)		61.8		98.7		116.5		18.7		4.3	

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016.

Berdasarkan uraian tabel di atas, dapat diketahui responden yang menjawab total rata-rata jawaban motivasi kerja yang menjawab setuju memiliki nilai rata-rata sebesar 4.3% dan total rata-rata jawaban sangat tidak setuju memiliki nilai rata-rata sebesar 61.8%, dimana pernyataan-pernyataan pada kuesioner di atas bernilai positif. Sehingga apabila jumlah rata-rata jawaban setuju lebih kecil dari jumlah rata-rata jawaban sangat tidak setuju, maka dapat dikatakan sebagian besar karyawan tersebut setuju bahwa motivasi kerja di tempat mereka bekerja rendah. Jika dikaitkan dengan kriteria yang telah ditentukan, dimana apabila hasil jawaban analisis deskripsi kurang dari 60%, maka tingkat motivasi kerja adalah rendah dan apabila lebih dari 60%, maka motivasi kerja adalah tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja di PT. Bina Sinar Amity berada pada tingkat yang rendah karena $4.3\% < 60\%$.

Terdapat 3 dimensi dalam penggambaran motivasi kerja di PT. Bina Sinar Amity, antara lain: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Dari pemaparan tabel diatas, didapatkan hasil jawaban kuesioner tertinggi pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 1.7% pada dimensi kebutuhan akan prestasi dan hasil jawaban kuesioner terendah pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 1.1% pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan.

Pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan terdapat beberapa indikator sebagai acuan dalam penggambaran motivasi kerja. Pada indikator saya ikut aktif dalam tim untuk menentukan tujuan perusahaan memiliki jawaban sangat setuju sebesar 0%, artinya tidak ada karyawan yang setuju bahwa mereka dilibatkan aktif dalam pengambilan keputusan perusahaan.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja terdiri dari lima dimensi, yakni dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasan dan rekan kerja. Variabel kepuasan kerja memiliki total pernyataan sebanyak 11 pernyataan. Berikut adalah persentase skor yang diperoleh dari jawaban responden pada masing - masing dimensi variabel kepuasan kerja yang dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.7

Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pekerjaan itu sendiri											
1	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini	17	19.1	28	31.5	35	39.3	8	9.0	1	1.1
2	Pekerjaan saya memberikan tantangan tersendiri kepada saya	24	27.0	17	19.1	34	38.2	11	12.4	3	3.4
3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang keahlian saya	19	21.3	26	29.2	34	38.2	8	9.0	2	2.2

Rata-rata pekerjaan itu sendiri			22.5		26.6		38.6		10.1		2.2
Gaji											
4	Gaji yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	26	29.2	26	29.2	28	31.5	7	7.9	2	2.2
5	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja	28	31.5	29	32.6	23	25.8	9	10.1	0	0
Rata-rata gaji			30.3		30.9		28.7		9.0		1.1
Promosi											
6	Promosi karir karyawan dilaksanakan sesuai dengan prestasi kerja dalam perusahaan	30	33.7	29	32.6	23	25.8	7	7.9	0	0
Atasan											
7	Pimpinan memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan	13	14.6	33	37.1	33	37.1	8	9.0	2	2.2
8	Pimpinan selalu memberikan pengarahan dalam setiap pekerjaan	12	13.5	28	31.5	31	34.8	12	13.5	6	6.7
9	Saya senang dengan	15	16.9	27	30.3	35	39.3	11	12.4	1	1.1

	pengawasan yang insentif terhadap semua karyawan dan diberi tau cara menyelesaikan pekerjaan											
Rata-rata atasan			15.0		33.0		37.1		11.6		3.4	
Rekan Kerja												
10	Rekan kerja saya bersedia untuk membantu mengatasi kesulitan dalam pekerjaan saya	22	24.7	37	41.6	14	15.7	14	15.7	2	2.2	

11	Saya menikmati tempat bekerja saya karena kami saling menghargai satu sama lain	27	30.3	25	28.1	22	24.7	10	11.2	5	5.6	
Rata-rata rekan kerja			27.5		34.8		20.2		13.5		3.9	
Total rata-rata kepuasan kerja			95.3		125.3		124.5		44.2		10.7	

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016.

Berdasarkan uraian tabel di atas, dapat diketahui responden yang menjawab total rata-rata kepuasan kerja yang menjawab setuju memiliki nilai rata-rata sebesar 10.7% dan total rata-rata jawaban sangat tidak setuju memiliki nilai rata-rata sebesar 95.3%, dimana pernyataan-pernyataan pada kuesioner di atas bernilai positif. Sehingga apabila jumlah rata-rata jawaban setuju lebih kecil dari jumlah rata-rata jawaban sangat tidak setuju, maka dapat dikatakan sebagian besar karyawan tersebut setuju bahwa kepuasan kerja di tempat mereka bekerja rendah. Jika dikaitkan dengan kriteria yang telah ditentukan, dimana apabila hasil jawaban analisis deskripsi kurang dari 60%, maka

tingkat kepuasan kerja adalah rendah dan apabila lebih dari 60%, maka kepuasan kerja adalah tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja di PT. Bina Sinar Amity berada pada tingkat yang rendah karena $10.7\% < 60\%$.

Terdapat 5 dimensi dalam penggambaran kepuasan kerja di PT. Bina Sinar Amity, antara lain: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasan dan rekan kerja. Dari pemaparan tabel diatas, didapatkan hasil jawaban kuesioner tertinggi pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 3.9% pada dimensi rekan kerja dan hasil jawaban kuesioner terendah pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 1.1% pada dimensi gaji. Dari nilai persentase tersebut dapat diketahui penggambaran kondisi kepuasan kerja yang ada di PT. Bina Sinar Amity.

Pada dimensi gaji terdapat beberapa indikator sebagai acuan dalam penggambaran kepuasan kerja. Pada indikator gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja memiliki jawaban sangat setuju sebesar 0%, artinya karyawan tidak setuju bahwa gaji yang mereka dapatkan sesuai dengan beban kerja yang mereka kerjakan.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini

menggunakan program SPSS 21 uji kolmogorov-smirnov dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.92250425
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.036
Kolmogorov-Smirnov Z		.767
Asymp. Sig. (2-tailed)		.599

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas pada tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai residual yang terdistribusi atau nilai signifikansi asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,599. Karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja dinyatakan berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametric analisis regresi linear berganda.

4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji

linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel komitmen organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.9 dan tabel 4.10.

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas
Variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity	4357.496	31	140.564	4.728	.000
		Linearity	3471.121	1	3471.121	116.750	.000
		Deviation from Linearity	886.375	30	29.546	.994	.495
		Within Groups	1694.683	57	29.731		
Total			6052.180	88			

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0, 2016.

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.9 diketahui nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas
Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Kepuasan Kerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	3615.560	19	190.293	5.389	.000
Between Groups	2988.151	1	2988.151	84.618	.000
Linearity	627.409	18	34.856	.987	.484
Deviation from Linearity	2436.620	69	35.313		
Within Groups	6052.180	88			
Total					

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 21,0, 2016.

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.10 diketahui nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja memiliki hubungan linear, hal ini dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05.

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi yang kuat antar variabel bebas. Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Komitmen Organisasi	.569	1.758
Motivasi Kerja	.569	1.758

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Komitmen Organisasi	.569	1.758
Motivasi Kerja	.569	1.758

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21,0, 2016.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.11 diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel komitmen organisasi sebesar 1,758 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,758 kurang dari 5. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Artinya bahwa antara variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan motivasi kerja tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas. Sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heterokedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji spearman's rho yaitu dengan mengkorelasikan nilai residual (unstandardized residual) dengan masing - masing variabel bebas. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Unstandardized Residual	Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.004	-.057
		Sig. (2-tailed)	.	.968	.597
		N	89	89	89
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	.004	1.000	.667**
		Sig. (2-tailed)	.968	.	.000
		N	89	89	89
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	-.057	.667**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.597	.000	.
		N	89	89	89

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

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21,0, 2016.

Pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa korelasi antara komitmen organisasi dan unstandardized residual menghasilkan nilai signifikansi 0,968 dan korelasi antara motivasi kerja dan unstandardized residual menghasilkan nilai signifikansi 0,597. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

4.2.4 Hasil Uji Hipotesis

4.2.4.1 Hipotesis 1 (H_1): Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

4.2.4.1.1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana untuk H_1 (Uji t)

Dalam uji hipotesis pertama ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah

Hipotesis 1:

H_{01} : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina Sinar Amity.

H_{a1} : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina Sinar Amity.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan Uji t:

3. H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{tabel} \geq t_{hitung}$
4. H_0 ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $t_{tabel} \leq t_{hitung}$

Berdasarkan signifikansi:

3. H_0 diterima jika signifikansi > 0.05
4. H_0 ditolak jika signifikansi < 0.05

Adapun hasil analisis regresi linier sederhana untuk hipotesis pertama (Uji t) dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13

Hasil Uji t Variabel Komitmen Organisasi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.407	2.568		4.442	.000
	Komitmen Organisasi	.637	.059	.757	10.817	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21,0, 2016.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 10.817. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $89-2-1 = 86$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1,987. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada Uji t, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0.05. Signifikansi pada Uji t variabel komitmen organisasi sebesar 0,00 dengan demikian lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian, kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina Sinar Amity.

4.2.4.1.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk H_1

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama sebagai berikut :

$$Y = 11.407 + 0.637X_1$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel komitmen organisasi (X_1) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 11,407. Koefisien regresi variabel komitmen

organisasi (X_1) sebesar 0,637. Artinya, jika variabel komitmen organisasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,637. Koefisien bernilai positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

4.2.4.1.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_1

Analisis koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian variabel bebas yaitu komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini :

Tabel 4.14

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.574	.569	5.447

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21,0, 2016.

Berdasarkan tabel 4.14, nilai R^2 yang tercantum sebesar 0,574 nilai dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang sebesar 57.4% sedangkan 42.6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut sementara ini adjusted R^2 sebesar 0,569 atau 56.9%.

4.2.4.2 Hipotesis 2 (H₂): Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

4.2.4.2.1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana untuk H₂ (Uji t)

Dalam uji hipotesis kedua ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Hipotesis 2:

H₀₂ : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina Sinar Amity.

H_{a2}: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina Sinar Amity.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan Uji t:

1. H₀ diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{tabel} \geq t_{hitung}$
2. H₀ ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $t_{tabel} \leq t_{hitung}$

Berdasarkan signifikansi:

1. H₀ diterima jika signifikansi > 0.05
2. H₀ ditolak jika signifikansi < 0.05

Adapun hasil analisis regresi linier sederhana untuk hipotesis pertama (Uji t) dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	9.878	3.167		3.119	.002
	Motivasi Kerja	1.113	.121	.703	9.211	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 9.211. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $89-2-1 = 86$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1,987. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi Uji t, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0,05. Signifikansi pada Uji t variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,000. Dengan demikian lebih kecil dari 0,05.

Kesimpulan yang dapat ditarik adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina Sinar Amity.

4.2.4.2.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk H_2

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis kedua sebagai berikut :

$$Y = 9.878 + 1.113X_2$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel motivasi kerja (X_2) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 9.878. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 1.113. Artinya, jika variabel motivasi kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 9.878. Koefisien bernilai positif yang berarti terjadi pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

4.2.4.2.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_2

Analisis koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian variabel bebas yaitu motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.16 dibawah ini:

Tabel 4.16

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.488	5.935

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.16, nilai R^2 yang tercantum sebesar 0,494 nilai dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh

variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja yang sebesar 49.4%, sedangkan 50.6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut sementara ini Adjusted R^2 sebesar 0,488 atau sebesar 48.8%.

4.2.4.3 Hipotesis 3 (H₃): Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

4.2.4.3.1 Hasil Uji F

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga yaitu apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama - sama atau simultan terhadap kepuasan kerja, maka perlu dilakukan uji F.

Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Hipotesis 3:

H₀₃ : Komitmen organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina Sinar Amity.

H_{a3} : Komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina Sinar Amity.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan Uji F:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Berdasarkan signifikansi:

1. H_0 diterima jika signifikansi > 0.05 .
2. H_0 ditolak jika signifikansi < 0.05 .

Hasil uji F untuk hipotesis ketiga dapat dilihat pada tabel

4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3919.848	2	1959.924	79.047	.000 ^a
	Residual	2132.332	86	24.795		
	Total	6052.180	88			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0, 2016.

Berdasarkan tabel 4.17, dapat nilai F_{hitung} sebesar 79.047.

Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel - 1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $89-2-1 = 86$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat F_{tabel} 3,10, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikasi pada uji F sebesar 0,000, dengan demikian hal ini berarti lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan

yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina Sinar Amity.

4.2.4.3.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda untuk H_3

Model persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga tersebut diperoleh dari tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.188	2.766		1.876	.064
Komitmen Organisasi	.438	.071	.520	6.130	.000
Motivasi Kerja	.572	.134	.361	4.254	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y' = 5.188 + 0.438X_1 + 0.572X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 5.188. hal ini berarti jika variabel komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 5.188. Koefisien komitmen organisasi sebesar 0.438. Artinya, jika komitmen organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel motivasi kerja (X_2) tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.438. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0.572. Artinya, jika

variabel motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan nilai komitmen organisasi (X_1) tetap, maka variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.572.

Koefisien pada kedua variabel bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina Sinar Amity.

4.2.4.3.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H^3

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Hasil uji analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.19

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.639	4.979

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 4.19, dapat diketahui nilai R^2 (Adjusted R Square) yang tercantum sebesar 0,648. Dengan demikian variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 64.8% sisanya, 35.2% dipengaruhi oleh variabel lainnya

yang tidak terlibat dalam model persamaan regresi linear berganda tersebut.

4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian diatas, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bina Sinar Amity. Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity. Jika dikaitkan dengan hasil analisis deskripsi, didapatkan bawah hasil jawaban sangat setuju sebesar 9.5% lebih kecil dari bobot skor kriteria variabel sebesar 60%. Maka komitmen organisasi berada pada tingkat yang rendah. Dari 3 dimensi komitmen organisasi di dapatkan hasil rata-rata jawaban setuju untuk komitmen afektif (2.4%), komitmen kontinuen (3.1%) dan komitmen normatif (3.9%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif memiliki persentase paling kecil yang artinya dapat diketahui beberapa responden setuju bahwa terjadi permasalahan pada kurangnya rasa memiliki dan rendahnya keinginan karyawan untuk meneruskan karir di PT. Bina Sinar Amity. Hal ini dikarenakan karyawan tidak dilibatkan aktif dalam beberapa pengambilan keputusan perusahaan sehingga menyebabkan rendahnya rasa memiliki dan menetap di PT. Bina Sinar Amity.

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa komitmen organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil regresi (Uji t) yang menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien positif sebesar 0,637. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang ada di dalam perusahaan akan berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan penelitian terdahulu yakni penelitian yang dilakukan oleh Amilin dan Rosita Dewi (2008), Rahadyan Probo dan Andi Kartika (2009), Klara Innata Arishanti (2009) dan Hasbi Widagdo (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya adalah mengenai motivasi kerja, berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja yang ada di dalam perusahaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bina Sinar Amity. Hal ini berarti motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Jika dikaitkan dengan hasil analisis deskripsi, didapatkan bawah hasil jawaban sangat setuju sebesar 4.3% lebih kecil dari bobot skor kriteria variabel sebesar 60%. Maka motivasi kerja berada pada tingkat yang rendah. Dari 3 dimensi motivasi kerja di dapatkan hasil rata-rata jawaban setuju untuk kebutuhan akan prestasi

(1.7%), kebutuhan akan kekuasaan (1.1%) dan kebutuhan akan afiliasi (1.5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kebutuhan akan kekuasaan memiliki persentase paling kecil yang artinya dapat diketahui beberapa responden setuju bahwa terdapat rendahnya keinginan karyawan ikut aktif dalam kegiatan perusahaan dan rendahnya keinginan untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan kurangnya kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya serta kesempatan karir yang lebih baik.

Hasil pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT. Bina Sinar Amity. Dengan nilai signifikansi (pada Uji t) sebesar 0,000 dan koefisiennya sebesar 1.113 bernilai positif. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja di dalam perusahaan, maka akan semakin baik pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawan PT. Bina Sinar Amity.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan penelitian terdahulu yakni penelitian yang dilakukan oleh Nana Suryana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba (2010), Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu (2010), Amiruddin (2011), dan Ian Nurpatricia Suryawan (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya adalah mengenai kepuasan kerja, berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah masalah yang terjadi pada karyawan PT. Bina Sinar Amity. Hal ini berarti kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. . Jika dikaitkan dengan hasil analisis deskripsi, didapatkan bawah hasil jawaban sangat setuju sebesar 10.7% lebih kecil dari bobot skor kriteria variabel sebesar 60%. Maka kepuasan kerja berada pada tingkat yang rendah. Dari 5 dimensi kepuasan kerja di dapatkan hasil rata-rata jawaban setuju untuk pekerjaan itu sendiri (2.2%), gaji (1.1%), atasan (3.4%), dan rekan kerja (3.9%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa gaji memiliki persentase paling kecil yang artinya dapat diketahui beberapa responden merasa gaji yang didapat masih kurang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan tidak sebanding dengan beban pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai.

Hasil dari pengujian yang dilakukan juga membuktikan bahwa komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bina Sinar Amity. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi dan motivasi kerja di dalam perusahaan, maka

akan semakin baik pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawan PT. Bina Sinar Amity.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan penelitian terdahulu yakni penelitian yang dilakukan oleh Edgardus M. Mbeu djawa (2009), Alfin Firmansyah (2012), dan Ega Praja Rimata (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bina Sinar Amity”, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Deskripsi mengenai Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bina Sinar Amity adalah sebagai berikut :

- a. Komitmen organisasi yang ada di dalam PT. Bina Sinar Amity termasuk dalam tingkat yang rendah, karena jumlah rata-rata jawaban sangat setuju komitmen organisasi pada analisis deskriptif sebesar 9.5% lebih kecil daripada batas ukur kriteria variabel sebesar 60%. Dari ketiga dimensi komitmen organisasi, komitmen afektif memiliki rata-rata jawaban sangat setuju paling kecil yaitu sebesar 2.4%. Artinya bahwa terjadi permasalahan pada kurangnya rasa memiliki dan bangga terhadap perusahaan serta rendahnya keinginan karyawan untuk meneruskan karir di PT. Bina Sinar Amity. Apabila hal ini dibiarkan maka karyawan akan mencari pekerjaan lain sehingga meningkatnya

turnover di perusahaan tidak dapat dihindari dan akan terjadi terus menerus.

- b. Motivasi kerja yang ada di dalam PT. Bina Sinar Amity termasuk dalam tingkat rendah, karena jumlah rata-rata jawaban sangat setuju motivasi kerja pada analisis deskriptif sebesar 4.3% lebih kecil daripada batas ukur kriteria variabel sebesar 60%. Dari ketiga dimensi motivasi kerja, kebutuhan akan kekuasaan memiliki rata-rata jawaban sangat setuju paling kecil yaitu sebesar 1.1% dimana rendahnya keinginan karyawan untuk terlibat aktif di kegiatan perusahaan dan rendahnya keinginan untuk memiliki jabatan lebih tinggi di PT. Bina Sinar Amity.
- c. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity termasuk dalam katagori rendah, karena jumlah rata-rata jawaban sangat setuju kepuasan kerja pada analisis deskriptif sebesar 10.7% lebih kecil daripada batas ukur kriteria variabel sebesar 60%. Dari lima dimensi kepuasan kerja, gaji memiliki jumlah rata-rata paling kecil yaitu sebesar 1.1% dimana gaji yang didapat oleh karyawan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan dan tidak sebanding dengan beban pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan PT. Bina Sinar Amity. Apabila perusahaan tidak memberikan gaji yang sebanding sehingga hal ini akan

berdampak pada semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan. Maka pada akhirnya karyawan akan merasa puas dengan apa yang diraihinya. Sehingga lambat laun hal ini juga akan berpengaruh pada tingkat absensi yang berkurang.

2. Terbukti secara empiris komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity sebesar 57.4% dan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Terbukti secara empiris motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity sebesar 49.4% dan sisanya 50.6% dipengaruhi oleh variabel lain.
4. Terbukti secara empiris komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama - sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 64.8%. Hal ini menunjukkan 64.8% kepuasan kerja dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor komitmen organisasi dan komitmen sedangkan sisanya 35,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

5.2.1. Saran Untuk Peneliti Lanjutan

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek atau tempat penelitian yang sama dan juga item pada pernyataan kuisioner yang lebih valid dan juga lebih reliabel.

5.2.2. Saran Untuk PT. Bina Sinar Amity

1. Pada variabel komitmen organisasi, komitmen afektif adalah dimensi yang paling rendah, dengan indikator rasa bangga membahas perusahaan dengan orang lain adalah jawaban yang paling rendah bahkan tidak ada karyawan yang setuju untuk membanggakan perusahaan kepada orang lain. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk meningkatkan rasa bangga terhadap perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan metode *storytelling*. Metode ini dilakukan seperti menceritakan tentang kisah sukses perusahaan, pencapaian dan penghargaan yang didapat oleh perusahaan dalam tingkat nasional maupun internasional. Karena tentu tidak semua karyawan mengetahui prestasi-prestasi karyawan khususnya pada *low level*. Pemberian cerita sukses organisasi melalui

metode *storytelling* terbukti efektif digunakan untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan. Melalui pemberian cerita sukses organisasi akan membuat karyawan memiliki pandangan yang lebih positif terhadap organisasi dan mempengaruhi sisi afeksi karyawan terhadap organisasi sehingga timbul rasa bangga terhadap perusahaan dan tidak akan malu untuk membandingkan dengan perusahaan lain. Selain itu rasa bangga adalah hal yang menular, peran *leader* yang tidak memiliki rasa bangga terhadap perusahaan dan ditunjukkan melalui sikap mereka, maka hal ini akan menular terhadap karyawan.

2. Pada variabel motivasi kerja, kebutuhan akan kekuasaan adalah dimensi yang paling rendah, dengan indikator ikut terlibat aktif dalam menentukan tujuan perusahaan adalah indikator yang tidak satupun karyawan setuju mereka terlibat aktif. Cara yang dapat ditempuh adalah salah satunya dengan lebih memperhatikan pendapat setiap karyawan, memberikan kepercayaan karyawan dalam pengambilan keputusan dalam tim. Karena apabila perusahaan menjalankan pendapat karyawan untuk kemajuan perusahaan, hal ini akan membuat karyawan merasa dihargai dan kemudian memberi motivasi kerja untuk karyawan.

3. Pada variabel kepuasan kerja, gaji adalah dimensi yang paling rendah dengan indikator gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja adalah indikator yang memiliki jawaban paling sedikit bahkan tidak ada karyawan yang setuju bahwa gaji mereka sesuai dengan beban kerja. Itu berarti perusahaan harus memberikan gaji sesuai dengan kerja karyawan. Apabila karyawan diharuskan untuk lembur, maka bayarkan gaji sesuai ketentuan upah lembur. Apabila karyawan diberikan tambahan pekerjaan di bagian lain, maka berikan sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka di bagian tersebut. Dengan terpenuhinya hak-hak karyawan dalam hal gaji, maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

LAMPIRAN 1
Kuesioner Pra-riset

No	Entitas Masalah pada PT. Bina Sinar Amity	Ya	Tidak
1	Gaya Kepemimpinan		
2	Budaya Organisasi		
3	Motivasi Kerja		
4	Stres Kerja		
5	Lingkungan Kerja		
6	Komitmen Organisasi		

*berilah tanda v pada masalah yang dihadapi

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Bapak / Saudara Karyawan

PT. Bina Sinar Amity

Di tempat

Dengan Hormat

Saya mahasiswa pada Program S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bina Sinar Amity”**. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak – pihak terkait khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka saya mohon bantuan Bapak / Saudara untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner (terlampir) secara jujur dan obyektif yang akan membantu keberhasilan penelitian ini. Perlu saya tekankan, bahwa jawaban yang Bapak / Ibu, Saudara / Saudari berikan terjaga kerahasiaannya dan semata – mata digunakan untuk kepentingan penelitian ini.

Atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Jakarta,

Hormat saya

Elfriza Monica

DATA RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki- laki Perempuan

Usia : < 30 31-40 41-50 >50

Lama Kerja : < 1 tahun 1-5 tahun > 5 tahun

PETUNJUK PENGISIAN JAWABAN

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dan berilah tanda

(√) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RR = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

KUESIONER

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	RR	S	SS
Komitmen Organisasi						
1	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
2	Saya bangga membahas perusahaan ini dengan orang lain					
3	Saya merasa memiliki perusahaan ini					
4	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
5	Saya merasa perusahaan ini merupakan pilihan terbaik untuk bekerja					
6	Saya ingin selalu terlibat dalam kegiatan organisasi					
7	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya					
8	Saya akan tetap di perusahaan ini meskipun ada perusahaan lain yang menawarkan <i>income</i> yang lebih besar					
9	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain					
10	Saya akan kehilangan pendapatan apabila meninggalkan perusahaan ini					
11	Saya memiliki tanggung jawab atas keberhasilan perusahaan					
12	Saya merasa bersalah kepada perusahaan jika saya keluar dan menerima tawaran perusahaan lain					
Motivasi Kerja						
13	Saya merasa terdorong untuk mendapatkan prestasi yang saya inginkan					
14	Saya selalu membuat rencana untuk mencapai keberhasilan					
15	Saya ikut aktif dalam tim untuk menentukan tujuan perusahaan					
16	Saya akan berusaha dengan keras untuk mendapatkan jabatan yang saya inginkan					
17	Saya dapat bergaul dengan baik dengan karyawan lain.					
18	Saya lebih suka untuk bersosialisasi daripada menyendiri					
19	Saya menganggap rekan-rekan kerja sebagai					

	keluarga.					
Kepuasan Kerja						
20	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini					
21	Pekerjaan saya memberikan tantangan tersendiri kepada saya					
22	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang keahlian saya					
23	Gaji yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
24	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja					
25	Promosi karir karyawan dilaksanakan sesuai dengan prestasi kerja dalam perusahaan					
26	Pimpinan memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan					
27	Pimpinan selalu memberikan pengarahan dalam setiap pekerjaan					
28	Saya senang dengan pengawasan yang insentif terhadap semua karyawan dan diberi tau cara menyelesaikan pekerjaan					
29	Rekan kerja saya bersedia untuk membantu mengatasi kesulitan dalam pekerjaan saya					
30	Saya menikmati tempat bekerja saya karena kami saling menghargai satu sama lain					

37	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	56
38	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	53
39	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	44
40	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	55
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
42	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	3	51
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
44	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37
45	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	58
46	1	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	43
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
48	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	32
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
53	3	4	3	3	3	5	4	5	3	3	4	5	45
54	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
56	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	48
57	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
59	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
60	1	5	5	1	1	5	1	1	5	1	1	5	32
61	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	41
62	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
64	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	35
65	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	43
66	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	18
67	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	46
68	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	40
69	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	52
70	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
71	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	55
72	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	55
73	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	37
74	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34
75	3	5	2	3	3	3	4	5	3	3	4	3	41
76	5	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	38
77	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	39

78	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	33
79	2	4	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	38
80	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	43
81	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
82	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	39
83	2	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	35
84	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	40
85	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	31
86	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	47
87	4	3	4	1	3	3	2	2	3	3	3	4	35
88	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	40
89	3	3	4	2	3	4	2	2	3	4	4	3	37

38	3	4	4	3	4	4	4	26
39	3	4	4	5	4	4	5	29
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	3	3	3	3	4	5	4	25
43	5	4	3	4	4	3	4	27
44	3	3	3	3	3	3	3	21
45	5	5	4	4	5	5	5	33
46	3	3	3	4	3	3	4	23
47	4	5	4	5	4	5	5	32
48	3	3	2	3	4	4	3	22
49	4	4	4	4	4	4	5	29
50	4	5	5	4	4	5	5	32
51	4	4	3	3	3	4	4	25
52	5	3	4	4	4	4	4	28
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	5	5	4	5	5	5	5	34
55	4	4	3	3	4	4	4	26
56	4	3	3	4	4	4	4	26
57	3	3	3	3	4	4	4	24
58	5	5	4	4	4	5	5	32
59	3	3	3	3	3	3	3	21
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	4	4	3	3	4	4	4	26
62	5	5	5	5	5	5	5	35
63	2	2	2	1	1	2	2	12
64	3	3	3	3	3	3	3	21
65	4	3	3	4	4	4	4	26
66	1	1	2	3	2	3	2	14
67	3	3	3	3	4	3	4	23
68	4	4	3	3	4	4	5	27
69	4	4	5	4	5	4	4	30
70	4	3	3	3	4	4	3	24
71	5	5	4	5	5	5	5	34
72	5	4	4	4	5	5	4	31
73	4	5	4	5	4	5	4	31
74	3	3	3	3	3	3	3	21
75	4	3	3	3	3	2	4	22
76	3	3	3	3	3	3	3	21
77	5	4	4	4	4	4	4	29
78	3	3	3	3	3	2	3	20

79	3	3	2	2	4	3	3	20
80	5	5	5	5	5	4	5	34
81	4	4	3	4	4	3	3	25
82	3	3	3	3	3	4	3	22
83	3	4	4	4	3	4	3	25
84	3	3	3	3	4	3	3	22
85	2	2	3	2	3	3	3	18
86	4	4	4	4	4	4	4	28
87	5	2	3	4	4	2	3	23
88	3	3	2	2	3	5	5	23
89	4	4	4	4	4	5	4	29

C. Kepuasan Kerja

RESPONDEN	BUTIR PERNYATAAN											SKOR
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	3	48
2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	21
3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	34
4	4	4	3	4	4	4	1	4	2	1	2	33
5	2	5	3	4	4	4	4	4	3	2	2	37
6	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	51
7	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	27
8	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	40
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
11	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	45
12	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	2	43
13	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	35
14	3	5	1	5	5	5	5	5	4	1	4	43
15	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	37
16	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	48
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31
18	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46
19	4	4	3	5	4	4	4	3	4	2	2	39
20	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	39
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
22	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	20
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
24	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	39
25	5	5	2	4	5	5	5	5	5	1	1	43
26	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	38
27	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	2	46
28	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	45
29	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	39
30	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	35
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	40
32	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
33	3	2	3	3	5	5	4	1	3	3	3	35
34	4	4	3	1	2	2	2	1	3	1	2	25
35	1	1	4	3	3	3	2	1	5	1	1	25
36	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	29
37	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	42

38	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	2	2	45
39	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	45
40	5	3	5	4	5	5	4	5	4	2	3	3	45
41	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	2	2	42
42	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	46
43	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	42
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	50
46	3	1	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	28
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51
48	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	31
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
51	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	37
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
53	3	2	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	36
54	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	4	49
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
56	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	36
57	3	5	3	3	5	5	4	1	3	2	2	2	36
58	5	3	4	5	5	5	3	3	3	3	2	2	41
59	4	4	4	5	5	5	4	2	2	1	1	1	37
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
61	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	38
62	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	48
63	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
64	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	32
65	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	37
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
67	4	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	3	46
68	4	4	3	4	3	4	4	2	1	2	2	2	33
69	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	49
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
71	3	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	42
72	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	51
73	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
75	3	1	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	26
76	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	45
77	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	38
78	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	28

79	2	3	4	4	4	4	4	4	3	5	2	39
80	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54
81	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
82	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
83	3	3	3	4	5	5	3	3	4	1	2	36
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
85	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	34
86	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	50
87	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	31
88	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	32
89	4	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	37

LAMPIRAN 4
UJI VALIDITAS

Hasil Uji Validitas Variabel X₁ (Komitmen Organisasi)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.774	0.361	Valid
2	0.791	0.361	Valid
3	0.696	0.361	Valid
4	0.753	0.361	Valid
5	0.899	0.361	Valid
6	0.809	0.361	Valid
7	0.820	0.361	Valid
8	0.844	0.361	Valid
9	0.871	0.361	Valid
10	0.874	0.361	Valid
11	0.857	0.361	Valid
12	0.822	0.361	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
13	0.846	0.361	Valid
14	0.869	0.361	Valid
15	0.808	0.361	Valid
16	0.765	0.361	Valid
17	0.774	0.361	Valid
18	0.818	0.361	Valid
19	0.872	0.361	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
20	0.754	0.361	Valid
21	0.729	0.361	Valid
22	0.760	0.361	Valid
23	0.798	0.361	Valid
24	0.772	0.361	Valid
25	0.809	0.361	Valid
26	0.814	0.361	Valid
27	0.765	0.361	Valid
28	0.709	0.361	Valid
29	0.596	0.361	Valid
30	0.679	0.361	Valid

LAMPIRAN 5
UJI REALIBILITAS

Hasil Uji Reliabilitas

NO.	VARIABEL	<i>CRONBACH'S ALPHA</i>
1	Komitmen Organisasi (X ₁)	0.954
2	Motivasi Kerja (X ₂)	0.919
3	Kepuasan Kerja (Y)	0.917

LAMPIRAN 6
ANALISIS DESKRIPTIF

Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Komitmen Afektif											
1	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	18	20.2	21	23.6	33	37.1	14	15.7	3	3.4
2	Saya bangga membahas perusahaan ini dengan orang lain	21	23.6	30	33.7	33	37.1	5	5.6	0	0.0
3	Saya merasa memiliki perusahaan ini	24	27.0	31	34.8	27	30.3	6	6.7	1	1.1
4	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	14	15.9	24	27.3	32	36.4	12	13.6	6	6.8
5	Saya merasa perusahaan ini merupakan pilihan terbaik untuk bekerja	17	19.1	23	25.8	36	40.4	11	12.4	2	2.2
6	Saya ingin selalu terlibat dalam kegiatan organisasi	16	18.0	25	28.1	39	43.8	8	9.0	1	1.1
Rata-rata komitmen afektif			20.6		28.9		37.5		10.5		2.4
Komitmen Kontinuen											
7	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya	15	16.9	27	30.3	28	31.5	14	15.7	5	5.6
8	Saya akan tetap di perusahaan ini meskipun ada perusahaan lain yang menawarkan income yang lebih besar	18	20.2	23	25.8	37	41.6	9	10.1	2	2.2
9	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain	17	19.1	24	27.0	37	41.6	9	10.1	2	2.2
10	Saya akan kehilangan pendapatan apabila meninggalkan perusahaan ini	20	22.5	23	25.8	38	42.7	6	6.7	2	2.2
Rata-rata komitmen kontinuen			19.7		27.2		39.3		10.7		3.1

Komitmen Normatif											
11	Saya memiliki tanggung jawab atas keberhasilan perusahaan	22	24.7	20	22.5	29	32.6	13	14.6	5	5.6
12	Saya merasa bersalah kepada perusahaan jika saya keluar dan menerima tawaran perusahaan lain	19	21.3	27	30.3	34	38.2	7	7.9	2	2.2
Rata-rata komitmen normatif			23.0		26.4		35.4		11.2		3.9
Total rata-rata komitmen organisasi (%)			63.3		82.5		112.2		32.4		9.5

Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	F	F	%	F	%	F	%
Kebutuhan akan prestasi											
13	Saya merasa terdorong untuk mendapatkan prestasi yang saya inginkan	21	23.6	27	30.3	35	39.3	4	4.5	2	2.2
14	Saya selalu membuat rencana untuk mencapai keberhasilan	17	19.1	33	37.1	33	37.1	5	5.6	1	1.1
	Rata-rata kebutuhan akan prestasi		21.3		33.7		38.2		5.1		1.7
Kebutuhan akan Kekuasaan											
15	Saya ikut aktif dalam tim untuk menentukan tujuan perusahaan	13	14.6	26	29.2	42	47.2	8	9.0	0	0
16	Saya akan berusaha dengan keras untuk mendapatkan jabatan yang saya inginkan	15	16.9	29	32.6	34	38.2	9	10.1	2	2.2
	Rata-rata kebutuhan akan kekuasaan		15.7		30.9		42.7		9.6		1.1
Kebutuhan akan Afiliasi											
17	Saya dapat bergaul dengan baik dengan karyawan lain	16	18.0	32	36.0	36	40.4	3	3.4	2	2.2
18	Saya lebih suka untuk bersosialisasi daripada menyendiri	25	28.1	28	31.5	30	33.7	4	4.5	2	2.2
19	Saya menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga	25	28.1	31	34.8	29	32.6	4	4.5	0	0.0
	Rata-rata kebutuhan akan afiliasi		24.7		34.1		35.6		4.1		1.5
	Total rata-rata motivasi kerja (%)		61.8		98.7		116.5		18.7		4.3

Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pekerjaan itu sendiri											
20	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini	17	19.1	28	31.5	35	39.3	8	9	1	1.1
21	Pekerjaan saya memberikan tantangan tersendiri kepada saya	24	27	17	19.1	34	38.2	11	12.4	3	3.4
22	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang keahlian saya	19	21.3	26	29.2	34	38.2	8	9	2	2.2
Rata-rata pekerjaan itu sendiri			22.5		26.6		38.6		10.1		2.2
Gaji											
23	Gaji yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	26	29.2	26	29.2	28	31.5	7	7.9	2	2.2
24	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja	28	31.5	29	32.6	23	25.8	9	10.1	0	0
Rata-rata gaji			30.3		30.9		28.7		9		1.1
Promosi											
25	Promosi karir karyawan dilaksanakan sesuai dengan prestasi kerja dalam perusahaan	30	33.7	29	32.6	23	25.8	7	7.9	0	0
Atasan											
26	Pimpinan memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan	13	14.6	33	37.1	33	37.1	8	9	2	2.2
27	Pimpinan selalu memberikan pengarahan dalam setiap pekerjaan	12	13.5	28	31.5	31	34.8	12	13.5	6	6.7
28	Saya senang dengan pengawasan yang insentif terhadap semua karyawan dan diberi tau cara menyelesaikan pekerjaan	15	16.9	27	30.3	35	39.3	11	12.4	1	1.1
Rata-rata atasan			15		33		37.1		11.6		3.4
Rekan Kerja											
29	Rekan kerja saya bersedia untuk membantu mengatasi kesulitan dalam pekerjaan saya	22	24.7	37	41.6	14	15.7	14	15.7	2	2.2
30	Saya menikmati tempat	27	30.3	25	28.1	22	24.7	10	11.2	5	5.6

	bekerja saya karena kami saling menghargai satu sama lain										
	Rata-rata rekan kerja		27.5		34.8		20.2		13.5		3.9
	Total rata-rata kepuasan kerja		95.3		125.3		124.5		44.2		10.7

LAMPIRAN 7

UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.92250425
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.036
Kolmogorov-Smirnov Z		.767
Asymp. Sig. (2-tailed)		.599

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. Uji Linearitas

Variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	4357.496	31	140.564	4.728	.000
		Linearity	3471.121	1	3471.121	116.750	.000
		Deviation from Linearity	886.375	30	29.546	.994	.495
	Within Groups		1694.683	57	29.731		
	Total		6052.180	88			

Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	3615.560	19	190.293	5.389	.000
		Linearity	2988.151	1	2988.151	84.618	.000
		Deviation from Linearity	627.409	18	34.856	.987	.484
	Within Groups		2436.620	69	35.313		
	Total		6052.180	88			

C. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	.569	1.758
Komitmen Organisasi	.569	1.758
Motivasi Kerja	.569	1.758

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

D. Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.004	-.057
		Sig. (2-tailed)	.	.968	.597
		N	89	89	89
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	.004	1.000	.667**
		Sig. (2-tailed)	.968	.	.000
		N	89	89	89
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	-.057	.667**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.597	.000	.
		N	89	89	89

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

LAMPIRAN 8

UJI HIPOTESIS

A. Komitmen Organisasi

Hasil Uji t Variabel Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.407	2.568		4.442	.000
	Komitmen Organisasi	.637	.059	.757	10.817	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.574	.569	5.447

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

B. Motivasi Kerja

Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.878	3.167		3.119	.002
	Motivasi Kerja	1.113	.121	.703	9.211	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.488	5.935

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

C. Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3919.848	2	1959.924	79.047	.000 ^a
	Residual	2132.332	86	24.795		
	Total	6052.180	88			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.188	2.766		1.876	.064
	Komitmen Organisasi	.438	.071	.520	6.130	.000
	Motivasi Kerja	.572	.134	.361	4.254	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.639	4.979

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi



Building
Future
Leaders

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

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe



ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO.
IAS/INA/3640

SURAT PERSETUJUAN SIDANG SUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing 1

1. Nama : Widya Parimita, SE, M.PA
2. NIP : 197206605 20012 2 001
3. Tanda tangan :

Dosen Pembimbing 2

1. Nama : Dra. Sholikhah, MM
2. NIP : 19620623 199003 2 001
3. Tanda tangan :

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : Elfriza Monica Pandairath
2. No. Registrasi : 8215101893
3. Program Studi : SI Manajemen
4. Judul : Pengaruh komitmen Organisasi dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT-Bira Sinar Amity
Untuk Mengikuti/~~Tidak mengikuti~~* Sidang SUP pada tanggal.....

Mengetahui
Kaprosdi S1 Manajemen FE UNJ

Dr Gatot Nazir Ahmad S.Si., M.Si
NIP. 197205062006041002

Jakarta,.....
Mahasiswa Ybs,

Elfriza Monica .P.
No.Reg : 8215101893

Cat :Coret yang tidak perlu*)



Building
Future
Leaders

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

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe



ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO.
IAS/INA/9640

SURAT PERSETUJUAN SIDANG SHP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing 1

1. Nama : Widya Parmita, SE, M.PA
2. NIP : 19700605 200112 2 001
3. Tanda tangan :

Dosen Pembimbing 2

1. Nama : Dra. Sholikhah, MM
2. NIP : 19620623 199003 2 001
3. Tanda tangan :

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : Elfriza Monica Pandairoth
2. No. Registrasi : 8215101893
3. Program Studi : SI Manajemen
4. Judul : Pengaruh komitmen organisasi dan Motivasi kerja terhadap
Kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinan Amity

Untuk Mengikuti/~~Tidak mengikuti~~ Sidang SHP pada tanggal.....

Mengetahui
Kaprosdi S1 Manajemen FE UNJ

Dr Gatot Nazir Ahmad S.Si., M.Si
NIP. 197205062006041002

Jakarta,.....
Mahasiswa Ybs,

Elfriza Monica P
No.Reg : 8215101893

Cat : Coret yang tidak perlu*)



Building
Future
Leaders

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

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe



ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO:
IAS/NA/9640

SURAT PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing 1

1. Nama : Widya Parmita, SE, M.PA
2. NIP : 19700605 200112 2 001
3. Tanda tangan :

Dosen Pembimbing 2

1. Nama : Dra. Sholikah, MM
2. NIP : 1962 06 23 199003 2 001
3. Tanda tangan :

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : Elfriza Monica Pandairath
2. No. Registrasi : 8215101893
3. Program Studi : S1 Manajemen
4. Judul : Pengaruh komitmen organisasi dan Motivasi kerja terhadap
kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity

Untuk Mengikuti/~~Tidak mengikuti~~* Sidang SKRIPSI pada tanggal.....

Mengetahui
Kaprosdi S1 Manajemen FE UNJ

Dr Gatot Nazir Ahmad S.Si.,M.Si
NIP. 197205062006041002

Jakarta,.....
Mahasiswa Ybs,

Elfriza Monica P
No.Reg : 8215101893

Cat :Coret yang tidak perlu*)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama lengkap Elfriza Monica Pandairoth, Lahir di Balikpapan, 2 September 1992 merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Penulis lahir dari pasangan Thames Pandairoth dan Novianthy Theresia Pandairoth. Penulis sekarang bertempat tinggal di Komp. Gn IV blok XIV no. 975b, Balikpapan.

Semasa hidupnya peneliti melewati bangku pendidikan taman kanak-kanak sejak usia 6 tahun di TK Tunas Harapan 1 Balikpapan. Kemudian menyelesaikan pendidikan dasar di SD Patra Dharma 1 Balikpapan dari tahun 1998 hingga tahun 2004. Memasuki sekolah menengah pertama di SMP Patra Dharma 1 Balikpapan dari tahun 2004 hingga tahun 2007. Dan melanjutkan sekolah menengah keatas dari tahun 2007 hingga 2010 di SMA Patra Dharma Balikpapan. Memasuki jenjang perguruan tinggi, peneliti memilih untuk melanjutkan bangku perkuliahan mulai tahun 2010 di Universitas Negeri Jakarta jurusan manajemen dan memilih konsentrasi sumber daya manusia. Selama masa kuliah, peneliti sempat melakukan praktik kerja lapangan di PT. Leighton Contractor Indonesia cabang Balikpapan di bagian *organization development*.