

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT.
JONATHAN AGUNG BERSAUDARA SITE KIDECO TANAH MERAH
COAL TERMINAL-KALIMANTAN TIMUR**



Disusun Oleh:

Jelita Nuraini Ompusunggu

15 03 22279

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA**

2020

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT.
JONATHAN AGUNG BERSAUDARA SITE KIDECO TANAH MERAH
COAL TERMINAL-KALIMANTAN TIMUR**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana

Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Binis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

Jelita Nuraini Ompusunggu

15 03 22279

Skripsi

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT.
JONATHAN AGUNG BERSAUDARA SITE KIDECO TANAH MERAH
COAL TERMINAL-KALIMANTAN TIMUR**

Disusun oleh:

Jelita Nuraini Ompusunggu

15 03 22279

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing



Drs. D. Koeshartono, MM.

15 Oktober 2020



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 897/J/1

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 6 November 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------------------|-----------------|
| 1. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. | (Ketua Penguji) |
| 2. M. Pamawa Putranta, MBA., Ph.D. | (Anggota) |
| 3. Drs. D. Koeshartono, MM. | (Anggota) |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:|

Nama : Jelita Nuraini Ompusungu
NPM : 150322279

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Jelita Nuraini Ompusungu telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji. Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,



Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT.
JONATHAN AGUNG BERSAUDARA SITE KIDECO TANAH MERAH
COAL TERMINAL-KALIMANTAN TIMUR**

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, Oktober 2020

Yang menyatakan

Jelita Nuraini Ompusunggu

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa beserta seleruh manifestasinya. Saya dapat menyelesaikan skripsi berjudul PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT. JONATHAN AGUNG BERSAUDARA SITE KIDECO TANAH MERAH COAL TERMINAL-KALIMANTAN TIMUR. Penulisan skripsi ini dilakukan dengan rangka pemenuhan salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) DI Fakultas Bisnis dan Ekonimika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Dalam prosesnya, penelitian skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, arahan serta dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu saya ingin mengucapkan terimakasih untuk:

1. Bapak, Mama, Bang Andri, Ka Junika, Adik satu-satunya Jonathan, Ka Lam, Ka Helen yang selalu memberi semangat dan doa untuk menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Drs. D. Koeshartono, MM, selaku dosen pembimbing yang telah rela mengorbankan waktu, pikiran dan tenaga ditengah jadwal sibuknya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Gisela, Defri, Melia, Randi, Owik yang senantiasa ada untuk menghibur dikala suka dan duka dalam penulisan ini dan selalu tidak ada hentinya mengingatkan untuk menyelesaikan skripsi.

4. Nisa temanku sedari kecil yang tidak ada hentinya selalu memberi semangat dikala penulis sedang jatuh.
5. PT. Jonathan Agung Bersaudara yang telah mempersilahkan untuk melakukan penelitian
6. Kawan-kawan k**ak Squad (Sikadipapap, Alekcuki, Alirpilir, Evi, Odil) yang selalu memberi dukungan.
7. Cintya, Jesrin, Stefani, Noel kawan yang selalu ada selama proses perkuliahan ini berlangsung yang selalu mendukung dikala jatuh dan bangun.
8. YHA Squad (Bang Bento, Yosua, Ekimen, Ari, Bang Cris, Junior) yang selalu mengingatkan istirahat yang cukup serta semangat.
9. Kepada seseorang yang pada masa-masa akhir skripsi ini dibuat, telah mencuri hati saya. Si tungir pencinta nirvana.
10. Dan semua teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Penulis

Jelita Nuraini Ompusunggu

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Manjadda Wajjada

Dan segala sesuatu yang kamu lakukan
Dengan perkataan atau perbuatan. Lakukanlah
Semuanya itu dalam Nama Tuhan Yesus. Sambal
Mengucap syukur oleh Dia kepada Allah. Bapa kita.

(KOLOSE 3:17)

“When you feel down try to smile even though it feels heavy”

YOU ARE THE LEADER OF
YOUR OWN LIFE. AND OHANT IT
OVER AND OVER AGAIN.

‘I CAN DO IT. YOU GOT IT.

I CAN DO IT WELL.

I CAN DO IT
BETTER THAN ANYBODY

(J- HOPE)

I LOVE YOU

DAFTAR ISI

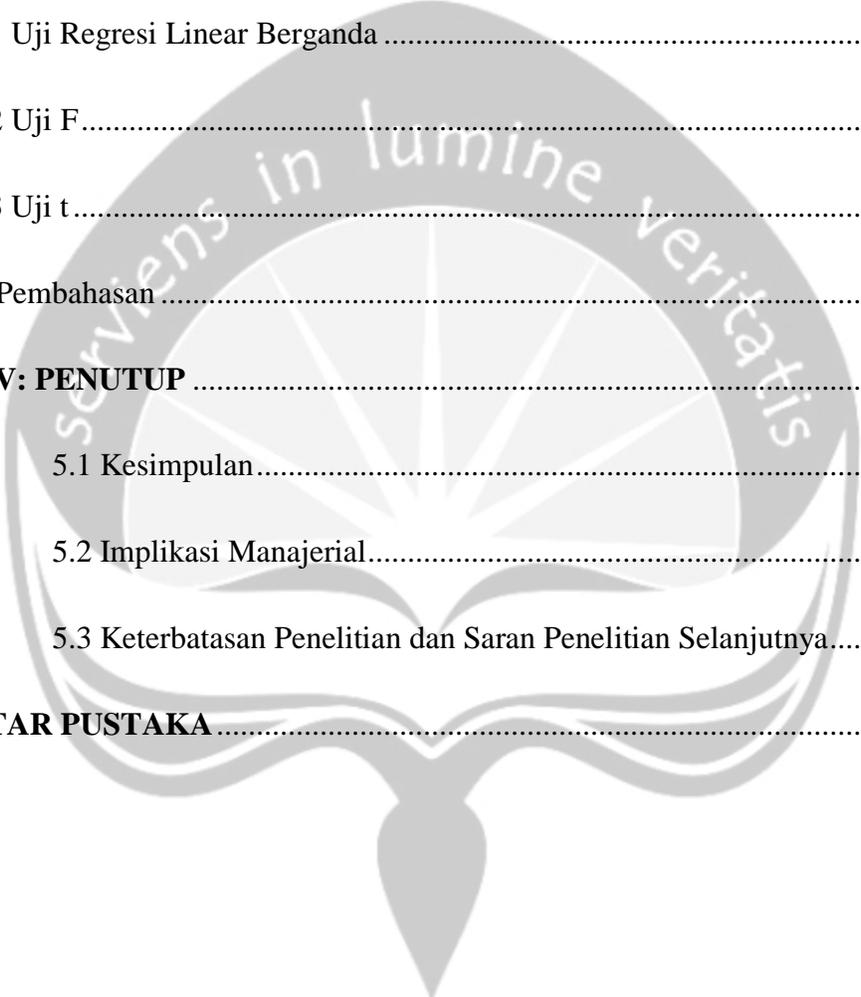
Halaman

HALAMAN JUDUL	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN	i
SURAT KETERANGAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1: PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7

Halaman

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	10
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	8
2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	9
2.2 Keterlibatan Kerja	17
2.2.1 Definisi Keterlibatan Kerja.....	18
2.2.2 Dimensi Keterlibatan Kerja.....	21
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja.....	23
2.2.4 Karakteristik Keterlibatan Kerja.....	26
2.3 Komitmen Organisasional.....	21
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional	23
2.3.2 Faktor yang Mepengaruhi Komitmen Organisasional	26
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Penelitian	23
2.6 Pengembangan Hipotesis	26
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	25

3.1.	Bentuk Penelitian.....	27
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4	Metode Pengukuran Data.....	31
3.5	Variabel Penelitian.....	34
3.6	Pengujian Instrument Penelitian (Validitas dan Reliabilitas)	35
3.6.1	Uji Validitas.....	35
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	36
3.7.	Metode Analisis Data	37
3.7.1	Karakteristik Responden	37
3.7.2	Analisis Statistik Deskriptif.....	37
3.7.3.	Analisis Regresi Berganda	38
3.7.4.	Uji F.....	38
3.7.5.	Uji t.....	38
BAB IV:	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	40
4.1.	Hasil Pengujian Instrumen	40
4.1.1	Uji Validitas.....	40
4.1.2	Uji Reliabilitas.....	41



4.2. Karakteristik Responden	41
4.3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel	42
4.4 Pengujian Hipotesis	43
4.4.1 Uji Regresi Linear Berganda	43
4.4.2 Uji F.....	44
4.4.3 Uji t.....	46
4.5. Pembahasan.....	46
BAB V: PENUTUP	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Implikasi Manajerial.....	67
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Selanjutnya.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Tabel Ukuran Sampel Berdasarkan Populasi	32
Tabel 3.2 Skala Likert.....	34
Tabel 3.3 Kategori Interval Jawaban Responden	35
Tabel 4.1 Data Hasil Uji Validitas	37
Tabel 4.2 Data Hasil Uji Reliabilitas	37
Tabel 4.3 Hasil Data Karakteristik Responden	37
Tabel 4.4. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	40
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Keterlibatan Kerja.....	50
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional	50
Tabel 4.7 Uji Regresi Linear Berganda	50

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian..... 3



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuisisioner	72
Lampiran II Hasil Data Responden	79
Lampiran III Uji Validitas dan Reliabilitas	123
Lampiran IV Uji Regresi Linear Berganda	132
Lampiran V Uji F dan t	135

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT.
JONATHAN AGUNG BERSAUDARA SITE KIDECO TANAH MERAH
COAL TERMINAL-KALIMANTAN TIMUR**

Di susun oleh:

Jelita Nuraini Ompusunggu

D. Koeshartono

Abstrak

Tidak dapat dipungkiri lagi sektor bisnis menjadi salah satu penunjang penting bagi aspek perekonomian, baik di sebuah negara maupun di dalam rumah tangga. Seiring banyaknya yang memanfaatkan sektor bisnis di era globalisasi, berbisnis menjadi ladang penghasilan yang secara otomatis menuntut setiap pelaku bisnis untuk memberikan yang terbaik dari bisnisnya.

Penelitian ini dilakukan untuk: 1) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Jonathan Agung Bersaudara. 2) Mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Jonathan Agung Bersaudara. Sampel penelitian sebanyak 88 karyawan di PT. Jonathan Agung Bersaudara Provinsi Kalimantan Timur side Kideco yang memiliki minimal masa kerja selama 1 tahun. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis linier berganda.

Hasil penelitian diketahui bahwa: 1) Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Jonathan Agung Bersaudara. Hal tersebut menunjukkan karyawan pada perusahaan memiliki tingkat hubungan kepuasan kerja dan keterlibatan yang sangat tinggi serta dapat dibuktikan tingkat kebenarannya. 2) Ada pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Jonathan Agung Bersaudara. Hal ini menunjukkan karyawan pada perusahaan memiliki nilai kepuasan kerja dan keterlibatan yang sangat tinggi terhadap komitmen organisasional

Kata kunci: Kepuasan Kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasional.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tidak dapat dipungkiri lagi sektor bisnis menjadi salah satu penunjang penting bagi aspek perekonomian, baik di sebuah negara maupun di dalam rumah tangga. Seiring banyaknya yang memanfaatkan sektor bisnis di era globalisasi, berbisnis menjadi ladang penghasilan yang secara otomatis menuntut setiap pelaku bisnis untuk memberikan yang terbaik dari bisnisnya.

Perusahaan dalam menghadapi globalisasi ekonomi membutuhkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang tangguh. Inilah salah satu unsur penentuan perusahaan akan mampu bersaing di pasar global. Oleh sebab itu, perusahaan perlu membangun nilai kepercayaan dikalangan karyawannya. Tekad untuk selalu bekerja berdasarkan standar mutu yang tinggi. Dan semakin tinggi standar maka akan semakin berpeluang perusahaan untuk semakin maju. Selain unsur kepercayaan, perusahaan juga hendaknya mampu membangun sikap pentingnya meraih kinerja unggul (Mangkuprawiro, 2009).

Karyawan adalah salah satu aset penting dari sebuah organisasional, karena aktivitas organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya keterlibatan karyawan dalam proses bekerja. Pengelolaan karyawan yang efisien akan berdampak

pada peningkatan loyalitas karyawan. Memiliki karyawan dengan sikap loyalitas memberikan keuntungan bagi perusahaan. Pertama, sikap loyalitas karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasional. Kedua, karyawan juga akan mengevaluasi apa yang telah dilakukan perusahaan sehingga perusahaan akan mengalami perkembangan dibanding pencapaian sebelumnya.

Keterlibatan karyawan dalam bekerja seperti yang disebutkan di atas merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi, dimana komitmen organisasional menjadi kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi (Sichtman, 2010, dalam Prihantoro 2015). Sedangkan berdasarkan hasil penelitiannya Ahmad *et al* (2010) menyimpulkan, bahwa ada pengaruh langsung yang kuat dan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan sangat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasional (Ahmad *et al.* 2010, dalam Busro 2018). Melalui pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam membahas komitmen organisasional kita juga harus melihat bagaimana kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan dari suatu perusahaan.

Menurut Mangkuprawira (2009) salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan. Untuk memperoleh kinerja optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan perlu

menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mencapai tujuan perusahaan yang telah diterapkan.

PT. Jonathan Agung Bersaudara (JAB) adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang *general contractor* dan *supplier*, dimana lebih sering menangani pengadaan dan manajemen SDM untuk perusahaan-perusahaan besar yang bergerak di industri sektor Migas dalam negeri. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 20 Juni 2009, dengan tujuan untuk mencapai sasaran sebisa mungkin melebihi standar yang diharapkan oleh para *user* atau klien¹. Hal tersebut diwujudkan dengan cara membentuk, menjaga, dan mengembangkan sistem manajemen mutu secara konsisten dengan melibatkan semua karyawan dalam seluruh kegiatan usaha. PT. JAB secara menyeluruh melaksanakan standar manajemen tinggi dengan penekanan khusus pada keselamatan, praktek kerja yang aman, serta perlindungan terhadap lingkungan.

Selama 11 tahun, PT. JAB telah melakukan beragam kesepakatan kerjasama dengan perusahaan lain dalam pengadaan dan manajemen SDM. Dalam perjalanannya, perusahaan ini berhasil memperoleh beberapa pencapaian seperti, Surat Kepuasan Perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan oleh VICO Indonesia pada tahun 2017 – 2018. Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA) juga memberikan penghargaan atas kinerja PT. JAB. Dalam hal site TMCT Kideco PT. JAB mampu mendapatkan Pencapaian Peringkat Emas pada awal tahun memulai pekerjaan dengan pada Program

¹ User atau klien adalah perusahaan yang menggunakan jasa PT. Jonathan Agung Bersaudara dalam menjalankan pekerjaan yang telah disepakati bersama.

Peringkat Kinerja Perusahaan “PROPER” Provinsi Kaltim tahun 2012-2013. Serta penghargaan terbaru dari Kideco-*Member of Indika Energy Group* pada tahun 2019, Penghargaan Predikat Biru atas prestasi kinerja perusahaan tersebut.

Dalam perjalanannya perusahaan tentu melakukan upaya-upaya untuk dalam mencapai penghargaan dan terpenting untuk mampu bersaing ditengah persaingan globalisasi bisnis seperti saat ini. Membentuk komitmen organisasional adalah hal yang tidak mudah dilakukan karena menyangkut kepercayaan, kenyamanan, dan pengikat karyawan yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasional biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan.

Menurut Mowday (dalam Mardiana, 2018) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasional tertentu. Dilain pihak, Becker menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain atau berhanti bekerja.

Oleh karena itu, sangat perlu ada kajian lebih lanjut mengenai pembentukan komitmen organisasional karyawan di PT. Jonathan Agung Bersaudara. Karena komitmen organisasional tidak akan timbul begitu saja kepada karyawan. Komitmen organisasional terjadi karena sebuah proses yang panjang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, penelitian ini akan menjelaskan tentang pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di PT Jonathan Agung Bersaudara ?
2. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di PT Jonathan Agung Bersaudara ?

1.3 Batasan Masalah

Perlu adanya batasan masalah, agar permasalahan yang diteliti menjadi jelas dan tidak luas. Batasan masalah tersebut antara lain:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka, dan itu ditingkatkan oleh faktor-faktor yang berbeda, termasuk ketersediaan sumber daya, kerja tim, pengawas yang menindak lanjuti dan sikap pribadi (Abraham, 2012a; dan Papoutsis *et al.*, 2014).

2. **Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja adalah orang-orang yang melibatkan diri mereka sendiri untuk kepentingan terbaik organisasional, dan itu terkait dengan kebermaknaan, keamana dan ketersediaan (Deep *et al.*, 2014).

3. **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor berwujud dan tidak berwujud termasuk faktor eksternal, internal, global, personal, politik dan lingkungan bisnis (Nasir *et al.*, 2014). Penelitian menguji dua faktor tidak berwujud yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di kemukakkan di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di PT. Jonathan Agung Bersaudara
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional di PT. Jonathan Agung Bersaudara

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan informasi bagi penulis dan penelitian lain yang berminat untuk melakukan penelitian di bidang kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional.

Komitmen pada karyawan yang disebabkan oleh variabel seperti kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan untuk perusahaan agar mengetahui apakah kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional dan bisa untuk mencari solusi yang lebih baik untuk kemajuan perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan informasi bagi masyarakat atau peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia.

1.6 Sistematika Laporan

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang yang di dalamnya mencakup masalah motivasi untuk melakukan penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika laporan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori yang digunakan sebagai acuan yang berkaitan dengan objek pembahasan, hasil penelitian sebelumnya, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan bentuk penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, metode pengujian instrument pengujian, metode analisis data serta definisi operasional.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan profil perusahaan, analisi mengenai data yang telah dikumpulkan. Analisis tersebut dilakukan sesuai dengan tujuan dari penelitian dan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang diperoleh berdasarkan temuan penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran atau solusi yang dapat diterapkan untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan berisi teori-teori yang mendukung penelitian. Mengenai kepuasan kerja dan keterlibatan kerja beserta komitmen organisasional. Kemudian pada sub bab berikutnya akan membahas hasil penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya, setiap individu mempunyai keinginan dan kebutuhan dalam hidupnya. Dalam ranah kantor atau perusahaan, salah satu kebutuhan dalam dunia pekerjaan adalah sebuah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah rasa yang dimiliki karyawan yang bersifat individual tetapi dapat terlihat melalui bagaimana cara karyawan tersebut memandang pekerjaannya dan cara karyawan bekerja dengan semestinya. Sebab kepuasan kerja memberi aura yang positif bagi para karyawan. Karyawan yang merasa puas dapat dipastikan akan menganggap kepuasannya sebagai rasa senang dan sejahtera karena dapat mencapai suatu tujuan atau sasaran. Karyawan yang puas dalam pekerjaannya pasti termotivasi dalam bekerja.

Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan tersebut menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasional, standar kinerja, kondisi kerja dan

sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2013). Handoko (201) menggambarkan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan bagi para pekerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan – keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins (2015) mengemukakan pendapatnya variabel – variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah;

a. Kerja yang Menantang Secara Mental (*Mentality Challengin*)

Dalam rangka menonjolkan kemampuan diri, karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan para karyawan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baiknya mereka dalam mengerjakan pekerjaannya. Pekerjaan yang menantang secara mental ini tidak boleh terlalu sering dan terlalu

jarang, sebab jika terlalu sering akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal, dan jika terlalu jarang akan menciptakan kebosanan.

b. Penghargaan yang Setimpal (*Equitable Reward*)

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dalam perusahaan di tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja akan terjadi apabila karyawan melihat upah atau penghargaan yang didapat setimpal dengan yang dikerjakan. Upah yang adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan setiap individu karyawan, dan standar pengupahan.

c. Lingkungan Kerja yang Mendukung (*Supportive Working Environment*)

Kenyamanan tiap individu karyawan dapat terpengaruh juga oleh lingkungan kerja yang baik. Studi juga menunjukkan karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang nyaman. Ini juga termasuk suhu (temperatur) ruangan, cahaya, kebisingan, dan fasilitas yang ada di dalam Kantor.

d. Rekan Kerja yang Mendukung (*Supportive Colleagues*)

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga sebagai tempat untuk mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan sekerja yang ramah dan mendukung dapat menghantar karyawan kepada kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Hasibuan (2013) mengemukakan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh;

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan

- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
- g. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak

As'ad (2004) dalam *Dariyo* juga mengungkapkan ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang individu / karyawan yaitu;

a. Faktor fisiologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja ataupun lingkungan fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, penerangan, dan sirkulasi udara. Sementara, kondisi fisik karyawan meliputi kesehatan, umur, dan jenis kelamin karyawan tersebut.

b. Faktor Psikologis

Faktor yang berhubungan dengan aspek – aspek psikologis individu, contohnya minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat, inteligensi, keterampilan, dan pengalaman.

c. Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan (dalam satu bagian atau bagian lainnya) dengan atasan dan juga bawahan.

d. Faktor Finansial

Faktor finansial tentu berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan kesempatan untuk mendapatkan promosi.

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Setiap individu karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda-beda standarnya. Adapun delapan indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) yaitu kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, kemampuan (hasil kerja) yang dihasilkan, kejujuran dalam melaksanakan tugas/tanggung jawabnya, kreatifitas dalam bekerja, sikap kepemimpinan yang dimiliki karyawan, jumlah gaji yang diterima sesuai dengan apa yang diberikan karyawan, pemberian balas jasa yang layak kepada karyawan, dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan sehingga dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Disamping itu, pendapat yang kurang lebih sama dengan Hasibuan datang dari Colquitt *et al.* Indikator kepuasan kerja dapat dijabarkan menjadi (Colquitt, Jefferey, LePine, & Wesson, 2013);

a. Gaji

Gaji adalah faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Gaji atau upah (uang) yang diterima haruslah sepadan dengan hal yang dikerjakan oleh karyawan. Gaji juga dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan individu lain

dalam organisasional yang berbeda. Uang merupakan alat untuk memberikan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

b. Promosi

Promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasional. Bentuk-bentuk promosi juga berbeda-beda dan memiliki penghargaannya tersendiri seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

c. Pengawasan

Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyedia menggunakan ketertarikan personal dan kepedulian terhadap karyawan, seperti memberikan nasihat, bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Kedua adalah pengaruh dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan karyawan.

d. Rekan kerja

Umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja (Tim kerja) yang kuat menjadi sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota karyawan lain. Kondisi tersebut sangat efektif dalam membuat pekerjaan lebih menyenangkan dan membawa efek positif tinggi pada kepuasan kerja.

e. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan karyawan dalam bekerja, dimana pekerjaan tersebut memerlukan tugas yang baik, kesempatan

belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

f. *Altruism*

Altruism adalah tindakan suka rela yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan. Apapun, kecuali mungkin perasaan telah melakukan perbuatan baik.

g. Status

Status merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Status yang dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa cara seperti keterampilan & keahlian, jangka waktu latihan, jumlah tanggung jawab sosial ataupun sikap kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu.

h. Lingkungan sosial

Terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikologis. Karyawan akan mudah mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya bila kondisi sekitarnya bersih, terang, tidak terlalu sempit dan bising. Sehingga karyawan akan mudah mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dalam suasana atau kondisi yang harmonis.

2.2 Keterlibatan Kerja

2.2.1 Definisi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional individu dalam situasi kelompok yang mendorong tiap – tiap individu untuk memberikan kontribusi kepada tanggung jawab dan tujuan kelompok. Seorang karyawan yang terlibat sepenuhnya dengan pekerjaannya Akan mengakibatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasional. Robbins (2015) keterlibatan kerja adalah derajat dimana individu dikenal dari pekerjaannya, dapat aktif berpartisipasi, dan menganggap prestasi yang dimiliki penting untuk harga dirinya. Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga diri yang dimiliki.

Robbins & Coulter (2012) keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi telah ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri karyawan yang lebih rendah. Tingkat saat karyawan di perusahaan bersedia untuk bekerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi memberi usaha yang terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberi lebih banyak daripada yang disyaratkan pekerjaan Robinson dalam Mondy (2010).

2.2.2 Dimensi Keterlibatan Kerja

Menurut Cummings dan Worley (2005) terdapat empat dimensi keterlibatan kerja karyawan yang dijelaskan sebagai berikut;

a. Kekuasaan (*Power*)

Wewenang yang cukup bagi karyawan untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi berbagai isu seperti metode kerja, penugasan kerja, hasil prestasi, pelayanan pelanggan dan pemilihan karyawan. Salah satu contoh kecilnya adalah meminta saran karyawan untuk digunakan oleh manajer dalam membuat keputusan Kantor.

b. Informasi (*Information*)

Informasi dapat berupa data tentang hasil operasi, rencana usaha, kondisi persaingan, teknologi baru, metode kerja dan gagasan untuk memperbaiki organisasional. Organisasional dapat mewujudkan keterlibatan karyawan dengan menjamin informasi penting mengalir dengan bebas kepada karyawan yang memiliki wewenang untuk mengambil keputusan.

c. Pengetahuan dan Keterampilan (*Knowledge and Skills*)

Organisasional dapat memudahkan keterlibatan karyawan dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan untuk memperbaiki pengetahuan dan keterampilan karyawan. Cara melibatkan karyawan dapat mencakup berbagai keahlian yang berkaitan dengan melakukan tugas, mengambil keputusan, pemecahan masalah, dan memahami bagaimana operasi bisnis.

d. Penghargaan (*Rewards*)

Penghargaan dapat berpengaruh kuat terhadap keterlibatan karyawan dalam organisasi. Penghargaan internal ketika mendapat apresiasi saat berhasil mencapai sesuatu. Penghargaan eksternal merupakan gaji dan promosi yang dapat menguatkan keterlibatan karyawan apabila penghargaan itu berkaitan langsung dengan kinerja yang dihasilkan dari adanya partisipasi atau keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Luthans (2006) terdapat tiga keadaan psikologis yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, yaitu;

a. Perasaan berarti

Secara psikologis ini merupakan perasaan diterima melalui energi fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai.

b. Rasa aman

Secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.

c. Perasaan ketersediaan

Secara psikologis berarti individu merasa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor personal dan faktor situasional (Robbins S. P., 2012);

a. Faktor Personal

Terdapat dua bagian di dalam faktor personal, yaitu faktor psikologis dan demografi yang mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, jabatan, dan senioritas.

1) Usia

Usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan apa yang dikerjakan (Moynihan & Pandey, 2007).

2) Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan maka semakin banyak waktu yang disediakan untuk bekerja. Khususnya para wanita dengan pendidikan yang tinggi, maka semakin besar kecenderungan untuk terlibat dalam suatu pekerjaan (Setiawan, 2010).

3) Jenis Kelamin

Perempuan dan laki – laki mempunyai perbedaan psikologis dimana laki – laki biasanya cenderung rasional, aktif dan agresif, sedangkan perempuan cenderung emosional dan pasif (Sunarto, 2010).

4) Jabatan

Umumnya, setiap individu beranggapan seseorang yang bekerja pada posisi yang lebih tinggi akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan dibandingkan dengan individu yang bekerja pada posisi yang lebih rendah.

5) Senioritas

Secara psikologis berarti individu merasa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

b. Faktor situasional

Faktor situasional pertama yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja adalah jenis pekerjaan. Yang dimaksudkan dengan jenis pekerjaan yaitu kesesuaian antara keinginan dan kemampuan karyawan tersebut pada tugas yang diberikan sehingga dapat bekerja dengan baik. Kedua, organisasional, menyediakan bantuan sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja secara efektif dan dalam menghadapi situasi yang sulit. Organisasional harus peduli dengan keberadaan dan kontribusi karyawan serta kesejahteraan karyawannya.

Selanjutnya adalah gaji, gaji yang dirasa cukup baik dan pantas bagi karyawan menurut ukurannya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar

dan merupakan faktor pertama bagi kelangsungan hidup manusia. Terakhir adalah rasa aman. Rasa aman adalah ketika karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan diri karyawan.

2.2.4 Karakteristik Keterlibatan Kerja

Cohen (2003) mengemukakan ada beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi maupun rendah. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi adalah menghabiskan waktu untuk bekerja, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan, puas dengan pekerjaannya, memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasional, memberikan usaha – usaha yang terbaik untuk perusahaan, tingkat absen dan intensi *turnover* rendah, dan terakhir memiliki motivasi yang tinggi.

Sedangkan karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja rendah adalah tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan, tidak peduli dengan pekerjaan maupun perusahaan, tidak puas dengan pekerjaan, tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan, tingkat absen dan intensi *turnover* tinggi, memiliki motivasi kerja yang rendah, tingkat pengunduran diri yang tinggi, dan juga merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan.

2.3 Komitmen Organisasional

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Mathis dan Jackson, Komitmen organisasional adalah yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasional dan akan tetap tinggal atau tidak

akan meninggalkan organisasional. Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah tetap mempertahankan keanggotaannya keinginan anggota organisasi untuk dalam organisasi dan bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional mencakup kebanggaan bersedia berusaha keras anggota. Kesetiaan pada organisasi. Komitmen organisasional sebagai keberpihakan terhadap organisasi dan tujuan dan loyalitas karyawan anggota, dan kemauan anggota organisasi (Sopiah, 2017)

Ada tiga bentuk dari komitmen organisasional yaitu, 1. Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional, indentifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. 2. Komitmen kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memustikan menetapkan pada suatu organisasi kerana menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. 3. komitmen Normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Salah satu persepektif pada komitmen Organisasional adalah berdasarkan pada ikatan afektif karyawan terhadap organisasinya yang mana sudut pandang komitmen organisasional ini terkarakteristikan pada sebuah kepercayaan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai yang dimiliki organisasi oleh karyawan, keinginan untuk menggunakan usaha yang lebih dengan mengatasnamakan organisasi, dan

keinginan untuk menggunakan usaha yang lebih dengan mengatasnamakan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi (Han Tjun *et al*, 2012) .

Komitmen afektif juga merupakan salah satu kategori komitmen yang mana ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Kartika, 2011). Komitmen afektif juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi (Rhoades *at al*, 2012).

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional terjadi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Faktor komitmen dalam organisasional menjadi satu hal yang dipandang penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam sebuah organisasional. Komitmen yang kuat terhadap organisasi dalam wujud misi, visi dan tujuan perusahaan dapat diciptakan dengan bantuan memberikan penjelasan segala sesuatu yang telah ditargetkan. Luthans (2011) memaparkan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu

keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, kemauan untuk mengerahkan segenap kemampuannya bagi suksesnya organisasi, dan penerimaan terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasional.

Harahap (2010) mengatakan tiga faktor penentu komitmen seseorang terhadap organisasionalnya, yaitu;

- a. Komitmen dipengaruhi oleh beberapa aspek dalam lingkup pekerjaan itu sendiri yang disebut faktor organisasional. Faktor ini Akan membentuk sikap bertanggung jawab terhadap kuLerhasilan tugas yang diemban.
- b. Komitmen organisasional dipengaruhi oleh alternatif kesempatan kerja yang dimiliki pekerja yang disebut faktor non-organisasional. Semakin besar peluang untuk berpindah kerja dan semakin besar hasratnya terhadap alternatif pekerjaan di tempat lain, komitmen pekerja pada organisasionalnya cenderung semakin rendah.
- c. Komitmen pekerja pada organisasionalnya dipengaruhi oleh faktor karakteristik diri pekerja. Faktor ini membentuk komitmen inisial, yaitu komitmen awal yang timbul pada saat pekerja baru saja mulai masuk sebagai anggota organisasional. Seseorang yang mempunyai komitmen tinggi, pada saat mulai bekerja mempunyai kecenderungan untuk tidak berpindah pekerjaan untuk jangka waktu relatif lama. Termasuk faktor ini adalah kepuasan kerja, usia senioritas, dan lama bekerja. Semakin usia tua pekerja atau semakin lama bekerja dan semakin senior, serta semakin tinggi kepuasan terhadap karyawannya orang tersebut cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi.

2.4 Penelitian Terdahulu

The Effect of Job Satisfaction and Work Engagement on Organizational Commitment (Abu-Shamaa *et al.* 2015). Penelitian ini menunjukkan komitmen organisasional yang secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kerlibatan kerja menjadi mediasi pengaruh antara komitmen organisasional yang mendukung karyawan. Penelitian ini menunjukkan komitmen organisasional memiliki peran penting dalam memprediksi retensi karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 54 karyawan di Kantor perusahaan di Kota Irbid. Hipotesis diuji menggunakan analisis *conceptual* dengan SPSS. Hasil menunjukkan kedua konstruksi memiliki dampak positif pada variabel dependen.

Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Keputusan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Swasta di Kota Padang) Mariyanti, SE, MM, (2014). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada perawat rumah sakit swasta di Kota Padang. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 200 orang perawat. Hipotesis diuji menggunakan *purposive sampling*. Penelitian ini menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Effect of Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment to Employee Performance (Qodariah *et al.*, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk

megetahui pengaruh keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertempat di PT. Persero (Surveyor) Indonesia. Peneliti membagikan sampel 120 kepada karyawan dan penelitian ini menggunakan *quantitative approach* dan *path analysis*. Penelitian ini menunjukkan bahawa keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi secara langsung mempengaruhi kinerja kerja.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

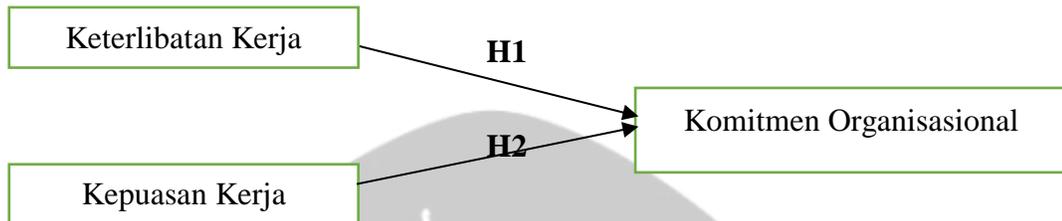
No	Judul	Variabel	Kesimpulan
1.	Shamaa, et al (2015) <i>The Effect of Job Satisfaction and Work Engagement on Organizational Commitment</i>	Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah <i>cross-sectional</i> .	Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang penting pada dua faktor yaitu, kepuasan kinerja dan keterlibatan kerja. dan kedua konstruk memiliki dampak yang positif pada variabel dependen
2.	Mariyanti, SE, MM, (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Keputusan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Swasta di Kota Padang)	Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah <i>purposive sampling</i>	keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

3.	<p>Qodariah, et al (2019)</p> <p><i>Effeck of Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment to Employee Performance</i> (Qodariah et al, 2019)</p>	<p>Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah <i>quantitative approach</i> dan <i>path analysis</i></p>	<p>Bahwa keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional secara langsung mempengaruhi kinerja kerja. Dan sama-sama saling berpengaruh</p>
4.	<p>Diana Sulianti K.L Tobing (2013)</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara</p>	<p>Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang digunakan adalah Sturctural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan paket program AMOS (Analysis of Moment Structure) versi 7 dan SPSS (Statistical Program for Social Sciences) versi 15.0.</p>	<p>Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara</p>

2.5 Kerangka Penelitian

Sugiyono (2019) mengemukakan seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar bagi argumentasi dalam menyusun kerangka penelitian yang

membuahkan hipotesis. Bagan kerangka penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Shamaa, et al (2015)

Gambar 2.1 di atas menjelaskan model kerangka penelitian, dimana hubungan antara variabel independen yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan keterlibatan kerja (*work engagement*) terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasional (*organizational commitment*).

2.6 Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian Shamma *et al.*, 2015 menunjukkan bagaimana variabel tidak berwujud seperti keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dapat sangat mempengaruhi komitmen organisasional. Melibatkan karyawan dalam pekerjaan mereka merupakan langkah pertama menuju membangun lingkungan organisasional yang berkomitmen di mana karyawan akan didorong untuk mengarahkan lebih banyak upaya. Banyak peneliti yang mendukung kesimpulan ini, karyawan menghubungkan

keterlibatan kerja mereka dengan komitmen organisasional dan niat mereka untuk tetap berada di organisasional (Abraham, 2012a).

Abraham (2012), kepuasan kerja memiliki peran penting dalam komitmen organisasional, yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dapat ditingkatkan melalui karyawan yang puas sehingga memastikan produktivitas yang lebih tinggi dalam organisasional dan niat yang lebih tinggi untuk tetap berada di organisasional itu. Manajer dan spesialis SDM harus mempertimbangkan hubungan antara kebahagiaan dan keterlibatan kerja yang mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dan karenanya kemungkinan lebih besar untuk komitmen organisasional (Field dan Buitendach, 2011)

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional dapat digunakan sebagai pengukuran kinerja hasil karyawan. Item-item ini merupakan alat pengukur yang andal dan valid, yang dapat digunakan penelitian masa depan (Dharmika *et al.*, 2012). Penting dan vital untuk mendapat karyawan yang berkomitmen untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam lingkungan kerja yang sangat dinamis. Karyawan yang berkomitmen lebih cenderung mencurahkan semua keterampilan dan pengalaman mereka untuk organisasional mereka dan terbukti lebih produktif.

Pada bagian ini peneliti menyajikan model konseptual dari hipotesis tentang dampak kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional. Model ini mengusulkan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sebagai variabel

independen dan komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai cara karyawan mengembangkan persepsi tentang pekerjaan mereka dan sejauh man karyawan menyukai pekerjaan mereka. Semakin banyak lingkungan kerja yang memperhatikan kebutuhan dan nilai-nilai karyawan, semakin banyak karyawan yang puas akan pekerjaan mereka (Abraham, 2012). Karyawan yang terlibat terlihat lebih berkomitmen kepada organisasional dan membawa hasil bisnis yang baik (Richman et al., 2008 dalam Subhash et al., 2017).

Penelitian Abraham (2012) dalam Shamaa et al., (2015) menyatakan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam komitmen organisasional, yang menunjukkan keterlibatan karyawan yang puas, sehingga memastikan produktivitas yang lebih tinggi dalam organisasional dan niat yang lebih tinggi untuk tetap berada di organisasional itu. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Faktor – faktor seperti status profesional lingkungan kerja, interaksi dan otonomi berkontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja (Papoutsis et al. 2014).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Shamaa et al. (2015) bahwa kepuasan kerja memiliki dampak pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kajian teori maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

2.6.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Deepa (2014) mengatakan dalam lingkungan kerja yang sangat dinamis, dimana organisasi harus proaktif untuk bersaing secara efektif, keterlibatan kerja telah menjadi peran mendasar dalam efektivitas organisasi. Organisasi lebih suka merekrut karyawan yang loyal dan berkomitmen, karena karyawan akan mencurahkan kemampuan penuh mereka untuk bekerja. Organisasional mencari karyawan yang bersedia mencurahkan semua kemampuan dan pengalaman mereka untuk organisasional mereka, mereka membutuhkan karyawan yang terlibat dengan pekerjaan mereka, karena karyawan yang lebih kreatif dan lebih produktif (Bakker dan Demerouti, 2008).

(Ajibade & Ayinla, 2014) mengatakan komitmen organisasional dalam bentuknya yang paling sederhana, hal ini didefinisikan sebagai kekutan psikologis organisasi karyawan atau jumlah keterlibatan yang dimiliki karyawan dalam pekerjaan mereka. Ini akan meningkatkan loyalitas karyawan dan mendorong mereka untuk berkomitmen pada organisasional (Deepa et al., 2014).

Dalam penelitian Abraham (2012) dalam Shamaa et al., (2015) mengatakan komitmen organisasional menunjukkan keterlibatan kerja memastikan produktivitas

yang lebih tinggi dalam organisasional dan niat yang lebih tinggi untuk tetap berada di organisasional itu (Abraham, 2012). Keterlibatan kerja mempertimbangkan komitmen emosional karyawan terhadap pekerjaannya, dan kesediannya untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai tujuan organisasional.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Shamaa et al., (2015) bahwa keterlibatan kerja memiliki dampak pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kajian teori maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H2: Keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas mengenai metodologi yang digunakan dalam penelitian yang terbagi dalam beberapa sub bab. Sub bab yang dipaparkan dalam bab ini adalah tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel,

metode pengumpulan data, metode pengukuran data, dan pengujian instrument penelitian.

3.1. Bentuk Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *cross sectional*, penelitian yang dilakukan menggunakan pengumpulan data yang hanya satu kali, selama beberapa hari, minggu maupun bulan untuk menjawab pertanyaan penelitian dalam sebuah riset (Sekaran & Bogie, 2016). Lingkup penelitian mengenai pengaruh kepuasan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional di Aset PT. Jonathan Agung Bersaudara side Kideco Ruko Sentral Eropa Blok AA5 No.20, JL Bougenvile Selatan. Kalimantan Timur.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi mengacu kepada seluruh kelompok orang, peristiwa, ataupun hal-hal yang menarik yang ingin dan membuat suatu kesimpulan berdasarkan sampel analisis (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi penelitian yang akan diteliti adalah karyawan yang bekerja bidang *facrification, cleaning team, equipment, logistic, elekctric&mechanic, shift A, shift B, shift C, chipping&painting, RTD, dan office* di PT. Jonathan Agung Bersaudara side Kideco sebanyak 91 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi, dimana sampel terdiri atas sejumlah anggota yang telah terpilih dari populasi (Sekaran & Bougie, 2016). Bila populasi dalam jumlah yang banyak dan peneliti hanya ingin meneliti dalam jumlah yang sedikit maka peneliti

dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu sebagai responden. Populasi karyawan yang terdapat di PT. Jonathan Agung Bersaudara berjumlah 91 orang.. Penelitian ini mengambil sampel penelitian berdasarkan tabel *Isac* dan *Michael* untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% (Sugianto 2019). Maka yang akan menjadi sampel adalah seluruh karyawan PT. Jonathan Agung Bersaudara sejumlah 91 orang karyawan.

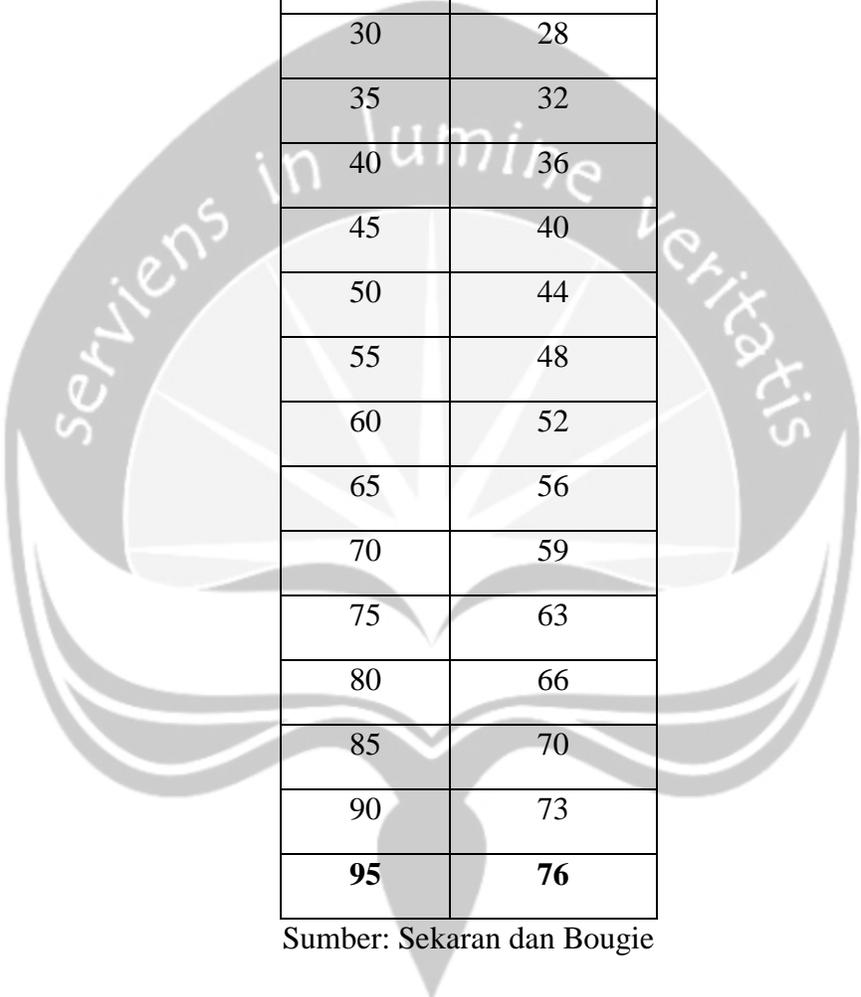
Untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini, maka peneliti menggunakan tabel ukuran sampel berdasarkan populasi yang dikutip ke dalam Sekaran dan Bogueie (2016). Menurut Sekaran dan Bogueie (2016) terdapat beberapa aturan untuk menentukan ukuran praktis dari sampel yang ada, antara lain;

1. Ukuran sampel yang lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk melakukan penelitian.
2. Jika sampel dipecah ke dalam sub sampel (pria atau wanita, junior atau senior, dll) ukuran sampel minimum 30 untuk kategori yang tepat.
3. Dalam penelitian *multivariate* (termasuk analisis regresi berganda) ukuran sampel sebaiknya 10 kali lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian.
4. Untuk penelitian eksperimental sederhana dengan control eksperimen yang ketat, penelitian yang sukses dengan ukuran sampel kecil antara 10 sampai dengan 20.

Tabel 3.1

Tabel Ukuran Sampel Berdasarkan Populasi

N	S
---	---



10	10
15	14
20	19
25	24
30	28
35	32
40	36
45	40
50	44
55	48
60	52
65	56
70	59
75	63
80	66
85	70
90	73
95	76

Sumber: Sekaran dan Bougie

Total keseluruhan karyawan berjumlah 91 orang.

3.2.4 Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan metode yang terbatas pada tipe-tipe orang yang dapat memberikan informasi yang diperlukan. Hal tersebut dikarenakan hanya tipe orang tertentu yang memiliki informasi atau tipe orang yang cocok terhadap apa yang telah ditentukan oleh peneliti (Sekaran & Bogie, 2016). *Judgment sampling* adalah tipe dari *purposive sampling*. *Judgment sampling* merupakan pilihan subjek yang paling menguntungkan dari di tepatnya atau diposisi terbaik untuk memberikan informasi yang diperlukan secara tepat. Ada beberapa kriteria dalam penelitian ini, kriteria tersebut antara lain: bekerja minimal 1 tahun di PT. Jonathan Agung Bersaudara side Kideco dan karyawan yang bekerja di dalam Kantor (*internal*). Penentuan kriteria tersebut dikarenakan karyawan yang telah bekerja selama 1 tahun dan lebih dari 1 tahun sudah dapat merasakan situasi dan kondisi seperti kepuasan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional perusahaan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi beberapa pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan topik penelitian secara tertulis kepada responden. Penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner yang berisi 28 item pertanyaan yang akan dijawab oleh karyawan PT.

Jonathan Agung bersaudara side Kideco. Pertanyaan dalam kuesioner terdiri dari 4 bagian, yaitu:

a. Data Demografi

Data demografi dalam penelitian ini terdiri dari 6 item pertanyaan, item pertanyaan yang disediakan adalah jenis kelamin, usia, status pernikahan (marital status), pendidikan terakhir, pendapatan bulanan dan lama bekerja diperusahaan.

b. Kepuasan Kerja

Menurut Harter al. (2002) dalam Shamaa et al., (2015) responden melengkap 10 pertanyaan. Nomor soal pertanyaan mengenai kepuasan kerja adalah nomor 1 sampai dengan 10.

c. Keterlibatan Kerja

Menurut dari dua penelitian Clercq et al, 2014 dan Hicks et al, 2014 terdiri dari 11 item pertanyaan mengenai keterlibatan kerja. Nomor soal pertanyaan mengenai keterlibatan kerja yang terdiri dari 3 Dimensi yaitu kualitas perusahaan, loyalitas karyawan, dan tingkat kinerja nomor 11 sampai dengan 21.

d. Komitmen Organisasional

adapun variabel dependen memiliki langkah-langkah yang berasal dari Tan dan lau (2012) yang terdiri dari 7 item pertanyaan mengenai komitmen organisasional nomor 22 sampai dengan 28.

3.4 Metode Pengukuran Data

Dalam mengukur skala penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut (Sekaran & Bogie, 2016).

Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memeriksa seberapa kuat responden setuju dengan pernyataan, pada skala lima poin dengan jangkang seperti berikut:

Tabel 3.2

Skala Likert

Jawaban	Nilai Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen kepuasan kerja disebutkan sebagai X1 dan keterlibatan kerja disebutkan sebagai X2, serta variabel dependen komitmen organisasional disebut Y.

1. Kepuasan Kerja
2. Keterlibatan Kerja
3. Komitmen Organisasional

Dalam penelitian ini dan dari variabel penelitian di atas peneliti melihat apakah kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berdampak pada komitmen organisasional.

3.6 Metode Pengujian Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dipergunakan untuk menguji tiap butir pertanyaan. Uji validitas menggunakan SPSS 26.0. Hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel dimana menggunakan perhitungan $df = n - 2$ dengan sig 5%. Menurut (Sujarweni, 2012) Jika $r\text{-tabel} < r\text{-hitung}$ maka valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menggunakan SPSS 26.0. Menurut Ghozali (2013) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha*, jika *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variable adalah reliabel (Sujarweni, 2012). Angka *cronbach's alpha* yang berada pada kisaran 0,60 diperbolehkan dan akan lebih baik jika di atas 0,80 (Sekaran&Bougie, 2016).

3.7. Analisis Data

3.7.1 Karakteristik Responden

Karakteristik digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data responden yang terkumpul. Dalam penelitian ini ada 91 responden yang akan dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, pendapatan bulanan dan lama bekerja diperusahaan. Dari pengelompokan responden tersebut kemudian akan disajikan dalam tabel persentase. Metode yang digunakan yaitu dengan mempersentasekan jawaban responden atas pertanyaan mengenai data karakteristik responden.

3.7.2 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugianto (2019) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden selama penelitian berlangsung. Rata-rata nilai minimum dan nilai maksimum jawaban responden ditentukan untuk mengkategorikan *mean* dari jawaban responden dengan interval penelitian sebagai berikut:

$$\text{Skor Mminimum} = 1$$

$$\text{Skor Maksimum} = 5$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Sehingga dapat diperoleh batasan persepsi sebagai berikut:

Tabel 3.3

Kategori Interval Jawaban Responden

Interval	Keterangan
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Rendah
2,61 - 3,40	Sedang
3,41 - 4,20	Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional.

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut (Boedjoewono, 2015).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Dimana:

Y = Variabel Dependen atau Terikat (Organisasional Karyawan)

a = Konstanta

X_1 = Variabel Independen atau Bebas 1 (Kepuasan Kerja)

X_2 = Variabel Independen atau Bebas 2 (Keterlibatan Kerja)

β_1 = Koefisien Regresi Variabel Bebas 1

β_2 = Koefisien Regresi Variabel Bebas 2

e = Kesalahan Prediksi (*Error*)

α = 0,05

3.8.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen atau bebas apakah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau terkait. Dalam menentukan derajat kepercayaan dipergunakan sebesar 95% (Dengan hipotesis pada penelitian ini adalah :

- $H_0 : H_0: \beta_1 \square \beta_2 \square 0$, artinya: (tidak ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap variabel komitmen organisasional).
- $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya: (ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap variabel komitmen organisasional).

Menurut (Gujarati & Porter, 2009) apabila nilai F-hitungan lebih besar dari nilai F-Tabel maka hipotesis alternative yang menyatakan semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah cara menentukan signifikansi:

- a. Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka diterima dan ditolak. Berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka ditolak dan diterima. Berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

3.8.4 Uji t

Menurut Ghozali (2013) uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel-variabel terkait:

- a. $H_0 : \beta_1 \leq 0$, (variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasional).
- b. $H_0 : \beta_1 > 0$, (variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional).

Dalam uji t ini, t-hitung dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% (di mana uji t memiliki ketentuan pengujian signifikan sebagai berikut :

- a. $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka ditolak dan diterima.

Berarti variabel independen (kepuasan kerja dan keterlibatan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (komitmen organisasional).

- b. $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka diterima dan ditolak.

Berarti variabel independen (kepuasan kerja dan keterlibatan kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Komitemen organisasional)

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas mengenai hasil pengujian instrument validitas dan reliabilitas, karakteristik responden, analisis deskriptif, analisis linear berganda, uji F dan Uji t serta uraian pembahasan. Data yang diperoleh merupakan hasil dari penyebaran kuesioner kepada 91 orang karyawan PT. Jonathan Agung Bersaudara di Kalimantan Timur. Analisis data menggunakan IBM SPSS *statistics* 26.

4.1. Hasil Pengujian Instrumen

4.1.1 Uji Validitas

Pembuktian validitas dilakukan dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel. Kuesioner dinyatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan begitu juga sebaliknya. Data responden berjumlah 91 orang karyawan, maka r-tabel yang digunakan sebesar 0,206. Hasil pengujian validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Data Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
		JS1	0,623	0,361	VALID
		JS2	0,594	0,361	VALID
		JS3	0,719	0,361	VALID
		JS4	0,660	0,361	VALID
		JS5	0,656	0,361	VALID
		JS6	0,627	0,361	VALID
		JS7	0,541	0,361	VALID
		JS8	0,742	0,361	VALID
		JS9	0,664	0,361	VALID
		JS10	0,594	0,361	VALID
		WE1	0,519	0,361	VALID
		WE2	0,752	0,361	VALID
		WE3	0,596	0,361	VALID
		WE4	0,517	0,361	VALID
		WE5	0,531	0,361	VALID
		WE6	0,654	0,361	VALID
		WE7	0,580	0,361	VALID
		WE8	0,675	0,361	VALID
		WE9	0,697	0,361	VALID
		WE10	0,595	0,361	VALID
		WE11	0,489	0,361	VALID
		JC1	0,536	0,361	VALID

	JC2	0,710	0,361	VALID
	JC3	0,738	0,361	VALID
	JC4	0,686	0,361	VALID
	JC5	0,622	0,361	VALID
	JC6	0,600	0,361	VALID
	JC7	0,563	0,361	VALID

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat keseluruhan item pernyataan pada variabel kepuasan kerja yang berjumlah 28 pertanyaan dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel.

4.1.2 Uji Reblibilitas

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas pada tiga variabel yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional menggunakan *Cronbach's Alpha* > 0,60. Masing-masing variabel menunjukkan hasil yang reliabel karena memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2

Data Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,842	0,60	RELIABEL
Keterlibatan Kerja	0,821	0,60	RELIABEL

Komitmen Organisasional	0,748	0,60	RELIABEL
-------------------------	-------	------	----------

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat keseluruhan variabel dalam penelitian ini memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan kuesioner untuk variabel-variabel tersebut bersifat reliabel.

4.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, status, pendidikan terakhir, pendapatan, dan lama bekerja. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 91 orang. Hasil analisis deskriptif responden ditunjukkan dalam tabel berikut ini

Tabel 4.3

Hasil Data Karakteristik Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	68	75%

Wanita	23	25%
Jumlah	91	100%
Usia	Jumlah	Persentase
< 26 Tahun	7	8 %
26 – 35 Tahun	46	51%
36 – 45 Tahun	34	37%
46 – 55 Tahun	4	4%
> 55 Tahun	-	-
Jumlah	91	100%
Status	Jumlah	Persentase
Belum Menikah	22	24 %
Menikah	69	76%
Jumlah	91	100%
Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	14	15%
S1	72	79%
S2	5	6%
S3	-	-
Jumlah	91	100%
Pendapatan	Jumlah	Persentase
Di bawah Rp 4.500.000,00	9	10%

Rp 4.500.000,00 – Rp 8.000.000,00	57	63%
Rp 8.000.000,00 – Rp 12.500.000,00	21	23%
Di atas Rp 12.500.000,00	4	4%
Jumlah	91	100%
Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	41	45%
5-10 tahun	49	54%
10-20 tahun	1	1%
Di atas 20 tahun	-	-
Jumlah	91	100%

Tabel 4.3 menunjukkan kuesioner mayoritas diisi oleh pria yaitu sebanyak 68 orang (75%) dan sisanya adalah wanita sebanyak 23 (25%). Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia <26 tahun sebanyak 7 responden (8%), yang berusia 25 - 35 tahun sebanyak 46 responden (51%), yang berusia 36 – 45 tahun sebanyak 34 responden (37%), dan yang berusia 36 – 45 tahun sebanyak 4 responden (4%).

Hasil dari karakteristik responden dapat dilihat mayoritas sudah menikah sebanyak 69 (76%) sedangkan yang belum menikah sebanyak 22 responden (22%). Hasil karakteristik responden tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berpendidikan akhir SMA/Sederajat sebanyak 15 reponden

(15%), responden yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 72 responden (79%), dan responden yang berpendidikan Sarjana (S2) 5 responden (6%).

Hasil analisis karakteristik terhadap penghasilan responden di bawah Rp 4.500.000 sebanyak 9 responden (10%). Penghasilan responden Rp 4.500.000-Rp 8.000.000 sebanyak 57 responden (63%). Penghasilan responden Rp 8.000.000- Rp 12.500.000 sebanyak 21 responden (23%). Dan penghasilan responden di atas Rp 12.500.000 sebanyak 4 responden (4%).

Hasil analisis karakteristik responden lama kerja dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 41 responden (45%), yang bekerja 5-10 tahun 49 responden (54%), dan yang bekerja 10-20 tahun sebanyak 1 responden (1%).

4.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Berikut ini merupakan hasil dari uji deskriptif setiap variabel penelitian

Tabel 4.4

Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

	N	Min	Max	Mean	Keterangan
JS1	91	3	5	4,59	Sangat Tinggi
JS2	91	4	5	4,46	Sangat Tinggi
JS3	91	3	5	4,63	Sangat Tinggi

JS4	91	3	5	4,45	Sangat Tinggi
JS5	91	3	5	4,45	Sangat Tinggi
JS6	91	3	5	4,41	Sangat Tinggi
JS7	91	3	5	4,53	Sangat Tinggi
JS8	91	3	5	4,48	Sangat Tinggi
JS9	91	3	5	4,48	Sangat Tinggi
JS10	91	3	5	4,44	Sangat Tinggi
TOTAL				4,49	Sangat Tinggi

Sumber: Pengolahan data primer (2020)

Variabel Kepuasan kerja memiliki rata-rata hitung sebesar 4,44 sampai 4,63, dan memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 4,49. Dan standar deviasi keseluruhan sebesar 0,019. Nilai rata-rata interval kelas penelitian di PT. Jonathan Agung Bersaudara berada dalam kategori interval kelas yang sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Jonahan Agung Bersaudara memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi.

Tabel 4.5

Statistik Deskriptif Variabel Keterlibatan Kerja

	N	Min	Max	Mean	Keterangan
WE1	91	3	5	4,70	Sangat Tinggi
WE2	91	4	5	4,42	Sangat Tinggi
WE3	91	2	5	4,53	Sangat Tinggi
WE4	91	3	5	4,52	Sangat Tinggi
WE5	91	3	5	4,48	Sangat Tinggi
WE6	91	3	5	4,44	Sangat Tinggi
WE7	91	3	5	4,48	Sangat Tinggi
WE8	91	4	5	4,57	Sangat Tinggi
WE9	91	3	5	4,55	Sangat Tinggi
WE10	91	4	5	4,65	Sangat Tinggi
WE11	91	4	5	4,54	Sangat Tinggi
TOTAL				4,53	Sangat Tinggi

Sumber: Pengolahan data primer (2020)

Variabel Keterlibatan kerja memiliki rata-rata hitung sebesar 4,42 sampai 4,70, dan memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 4,53. Standar deviasi keseluruhan sebesar 0,034. Nilai rata-rata interval kelas penelitian di PT. Jonathan Agung Bersaudara berada dalam kategori interval kelas yang sangat tinggi. Hal tersebut

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Jonahan Agung Bersaudara memiliki tingkat keterlibatan kerja yang sangat tinggi.

Tabel 4.6

Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

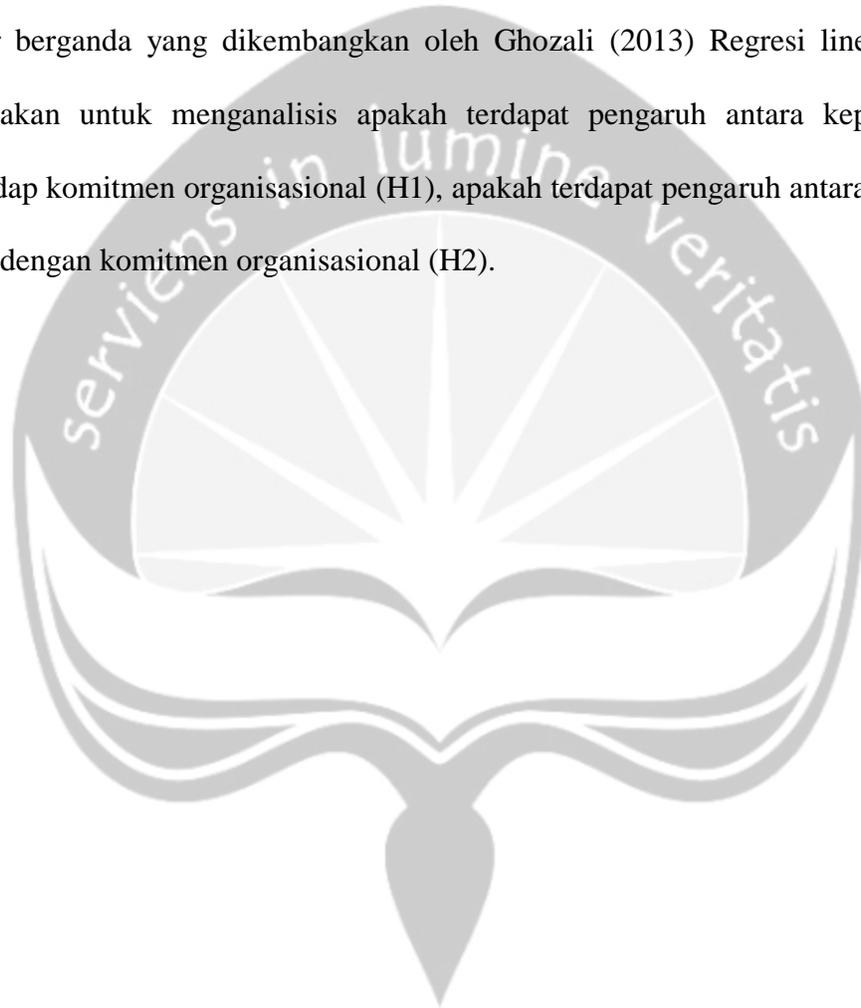
	N	Min	Max	Mean	Keterangan
JC1	91	4	5	4,77	Sangat Tinggi
JC2	91	4	5	4,42	Sangat Tinggi
JC3	91	2	5	4,27	Sangat Tinggi
JC4	91	3	5	4,52	Sangat Tinggi
JC5	91	3	5	4,40	Sangat Tinggi
JC6	91	3	5	4,49	Sangat Tinggi
JC7	91	4	5	4,48	Sangat Tinggi
TOTAL				4,47	Sangat Tinggi

Sumber: Pengolahan data primer (2020)

Variabel komitmen organisasional memiliki rata-rata hitung sebesar 4,27 sampai 4,77, dan memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 4,47 dengan standar deviasi keseluruhan sebesar 0,093 Nilai rata-rata interval kelas penelitian di PT. Jonathan Agung Bersaudara berada dalam kategori interval kelas yang sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Jonahan Agung Bersaudara memiliki tingkat komitmen organisasional yang sangat tinggi.

4.4. Pengujian Hipotesis

Metode pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang dikembangkan oleh Ghazali (2013) Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (H1), apakah terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasional (H2).



4.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.7

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std Error	Beta			
(Constant)	3,875	3,102			1,249	0,215
Kepuasan Kerja	0,364	0,077	0,467		4,731	0,000
Keterlibatan Kerja	0,223	0,074	0,297		3,012	0,000
Adj. R-Square	0,468					
F-hitung	40,523					
Prob/Sig	0,000					

Sumber: Pengolahan data primer (2020)

Berdasarkan tabel 4.7, nilai signifikan kepuasan kerja adalah sebesar 0,000 atau di bawah 5% (0,05), hal tersebut berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasional. Kemudian nilai koefisien regresi untuk kepuasan kerja adalah sebesar 0,467, sehingga kepuasan kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Nilai signifikan variabel keterlibatan kerja adalah 0,000 atau dibawah 5% (0,05). Hal tersebut berarti keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasional. Nilai koefisien regresi keterlibatan

kerja adalah sebesar 0,297, sehingga variabel keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Nilai koefisien determinasi (*Adj. R-Square*) pada tabel 4.7 sebesar 0,468. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja mampu memprediksi 46,8% perubahan komitmen organisasional dan sisanya yaitu sebesar 53,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.4.2 Uji F

Hasil Regresi secara simultan (uji f) pada tabel 4.7 diperoleh f-hitung sebesar 40,523 dengan probabilitas (p) 0,000, sedangkan nilai f- tabel dapat diperoleh menggunakan tabel f dengan derajat bebas (df) dan residual yaitu 70 sebagai df. Penyebut dan df regression yaitu 2 sebagai df pembilang, taraf signifikan 0,05 dan memiliki f-tabel 3,10. Sehingga f-hitung $40,523 > 3,10$ f-tabel, maka berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional. Berarti hal ini menunjukkan H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel-variabel bebas dari kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel komitmen organisasional.

4.4.3 Uji t

Hasil uji regresi secara parsial (uji t) pada tabel 4.7 diperoleh bahwa t-hitung dari kepuasan kerja dan keterlibatan kerja mempunyai t-hitung di atas tabel t-tabel,

yaitu diperoleh df 70 dengan taraf signifikan 0,05, sehingga diperoleh 1,987 Oleh karena itu dapat dikatakan secara parsial bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

4.5. Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan tersebut menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasional, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh kepuasan kerja di PT. Jonahan Agung Bersaudara menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Temuan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan pada penelitian yang dilakukan oleh Abu-Shamaa, et al (2015). Penelitian ini menunjukkan komitmen organisasional yang secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kerlibatan kerja menjadi mediasi pengaruh antara komitmen organisasional yang mendukung karyawan. Penelitian ini menunjukkan komitmen organisasional memiliki peran penting dalam memprediksi retensi karyawan. Penelitian pada hasil uji regresi linear berganda. Penelitian ini juga mendukung pernyataan Abarham (2012). Di sisi lain, kepuasan kerja memiliki peran penting dalam komitmen organisasional, yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dapat ditingkatkan melalui karyawan yang puas sehingga memastikan

produktivitas yang lebih tinggi dalam organisasional dan niat yang lebih tinggi untuk tetap berada di organisasional itu.

4.5.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Robbins (2015) keterlibatan kerja adalah derajat dimana individu dikenal dari pekerjaannya, dapat aktif berpartisipasi, dan menganggap prestasi yang dimiliki penting untuk harga dirinya. Pengujian hipotesis kedua yaitu keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional. Menurut Robbins & Coulter (2012) keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Pengujian hipotesis kedua yaitu pengaruh keterlibatan kerja di PT. Jonahan Agung Bersaudara menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional. Temuan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan pada penelitian yang dilakukan oleh Mariyanti, SE, MM, (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Keputusan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Swasta di Kota Padang). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada perawat rumah sakit swasta di Kota Padang. Selain itu penelitian ini juga mendukung pernyataan dari (Ajibade & Ayinla, 2014) yang mengatakan komitmen organisasional didefinisikan sebagai

kekutan psikologis organisasional karyawan atau jumlah keterlibatan yang dimiliki karyawan dalam pekerjaan mereka.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan menyampaikan kesimpulan dan implikasi dari penelitian yang telah dilakukan, serta beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan informasi bagi PT. Jonathan Agung Bersaudara mengenai pentingnya pemahaman terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional yang dimana harus semakin diperhatikan untuk keberlangsungan kemajuan perusahaan dan karyawan.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Jonathan Agung Bersaudara. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan begitu juga sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan menurun akan menurunkan komitmen organisasional karyawan.
2. Ada pengaruh signifikan dan positif keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Jonathan Agung Bersaudara. Hal ini menunjukkan bahwa apabila keterlibatan kerja meningkat akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan begitu juga sebaliknya apabila keterlibatan kerja karyawan menurun akan menurunkan komitmen organisasional karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan pengetahuan baru kepada para pembaca dan para pelaku bisnis, khususnya pada perusahaan jasa bergerak di bidang *general contractor* dan *supplier*, Industri sektor migas adalah PT. Jonathan Agung Bersaudara. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori yang sangat tinggi, hal ini menunjukkan kepuasan kerja memberi aura yang positif bagi para karyawan. Karyawan merasa puas dan dapat dipastikan menganggap kepuasannya sebagai rasa senang dan sejahtera karena dapat mencapai suatu tujuan atau sasaran. Karyawan yang puas dalam pekerjaannya pasti termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan variabel keterlibatan kerja termasuk dalam kategori yang sangat tinggi, hasil tersebut menunjukkan pada PT. Jonathan Agung Bersaudara. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi adalah karyawan yang menghabiskan waktunya untuk bekerja, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan, puas dengan pekerjaannya, memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasional, memberikan usaha – usaha yang terbaik untuk perusahaan. Hasil menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja dan sepenuhnya mendukung sasaran dari perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti tidak terjun langsung ke lapangan untuk melakukan proses penyebaran kuesioner karena penelitian ini dilakukan pada saat terjadinya wabah pandemic Covid-

19. Kuesioner penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner online menggunakan *Google Form* dan dibagikan melalui media sosial kepada pihak admin kepada seluruh karyawan PT. Jonathan Agung Bersaudara, sehingga peneliti tidak dapat memastikan dan melihat secara langsung penyebaran kuesioner tersebut.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang telah dipaparkan di atas, berikut beberapa saran yang diajukan peneliti.

1. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat terjun langsung ke perusahaan dan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden, sehingga peneliti dapat melihat langsung proses pengisian kuesioner. Hal tersebut dapat dilakukan untuk meminimalisir kesalahan yang dilakukan responden dalam proses pengisian kuesioner.
2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dapat mencantumkan dimensi-dimensi yang terdapat pada kepuasan kerja dan keterlibatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, S. (2012). *Development of Employee Engagement Programme on the Basis of Employee Satisfaction Survey. Journal of Economic Development, 27-37.*
- Ajibade, S., & Ayinla, N. (2014). *Investigating the Effect of Training on Employee's Commitment: An Empirical study of a Discount House in Nigeria. Megatrend Review, 7-18.*
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Liberty.
- Asriningati. (2006). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan.* Yogyakarta: UII.
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitment in the Workplace: An Integrative Approach.* New Jersey: Lawrence Erlbaum, Inc.
- Colquitt, J., Jefferey, A., LePine, & Wesson, M. J. (2013). *Organizational Behavior .* New York: McGraw-Hill.
- Cummings, & Worley. (2005). *Organizational Development & Change.* Mason: McGraw Hill.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1994). *Perilaku dalam Organisasi.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Deepa, E., Palaniswany, R., & Kuppusamy, S. (2014). *Effect of Performance Appraisal System in Organizational Comitment, Job Satisfaction and Productivity. The Journal Contemporary Management Research, 77-82.*

Diana Sulianti K. L. Tobing, (2013) . penelitian Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara

Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenberg , J., & Baron, R. (2003). *Behavior in Organizational Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.

Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFPE.

Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.

Mangkuprawira, S. (2011). Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Bogor: IPB Press.

Mangkuprawiro, S. (2009). Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia . Bogor: IPB Press.

- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1979) dalam harahap (2010). *Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Rasha Abu-Shamaa*, W. A.-R. (2015). *Satisfacition and Work Engagemnt on Oganizational Commitmen*.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7*. Jakarta: Prehallindo.
- Robbins, S. P. (2012). *Manajemen*. Jakarta: PT. Index.
- Robbins, S. P. (2015). *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. West Sussex: John Wiley & Son.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistik Edisi ke 6*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Mix Methods*. Bandung: Alfabeta.
- Walpole, R. E. (1993). *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Zurnali, C. (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.

LAMPIRAN I



Universitas



: Universitas Atma Jaya Yogyakarta

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

PROGRAM SARJANA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

Yogyakarta, Oktober 2020

Bapak/Ibu/Sdr/I Karyawan PT. Jonathan Agung Bersaudara site Kideco Tanah Merah Kalimantan Timur.

Perkenalkan saya Jelita Nuraini Ompusunggu Fakultas Bisnis dan Ekonomika Prodi Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan dosen pembimbing Bapak Drs. D. Koeshartono, MM, Saya sedang melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional.

Bapak/Ibu/Sdr/I dipilih sebagai responden karena penelitian ini sangat memerlukan informasi dari bapak/ibu/sdr/I yang saya anggap telah memiliki pemahaman mengenai kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dalam komitmen organisasional. Oleh karena itu, dengan ini saya mohon bantuan bapak/ibu/sdr/i untuk meluangkan waktu bagi saya guna menjawab serangkaian pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner ini.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengelola dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.

Apabila Bapak/Ibu/Sdr/i berminat untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, bapak/ibu/sdr/I akan diminta untuk mengisi kuesioner yang mencerminkan sikap bapak/ibu tentang hal-hal yang akan dikaji dalam penelitian ini. Waktu yang diperlukan untuk mengisi kuesioner tersebut kira-kira 5-10 menit.

Informasi yang bapak/ibu berikan mungkin agak bersifat pribadi namun dalam laporan nanti informasi tersebut akan disajikan secara agregat, tidak per individu. Informasi tersebut juga hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian semata. Sebagai peneliti, saya menjamin bahwa identitas dan informasi yang bapak/ibu berikan akan terjaga kerahasiannya. Nama bapak/ibu tidak akan muncul dalam laporan akhir penelitian ini atau bersifar publikasi yang terkait dengan penelitian ini. Partisipasi dalam penelitian ini bersifat suka rela tanpa paksaan. Bapak/ Ibu dapat menarik diri dari partisipasi setiap saat tanpa kosekuensi apapun

Terima kasih atas perhatian dan partisipasi bapak/ibu/sdr/i.

Salam,

Jelita Nuraini Ompusunggu

Kuesioner Penelitian Mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Jonathan Agung Bersaudara site Kideco Tanah Merah Kalimantan Timur

Instruksi : Tujuan kuesioner ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pada kinerja karyawan PT. Jonathan Agung Bersaudara site Kideco. Dengan 28 item pertanyaan di bawah ini, pilihlah dengan memberi tanda (V) pada pertanyaan demografis dan (X) pada setiap pernyataan yang sesuai dengan pendapat anda.

1. Jenis Kelamin

- Laki-laki
 Perempuan

2. Usia

- < 26 Tahun
 26 – 35 Tahun
 36 – 45 Tahun
 46 – 55 Tahun
 >55 Tahun

3. Status

- Belum Menikah
 Menikah

4. Pendidikan Terakhir

SMA

S1

S2

S3

5. Pendapatan

Di bawah Rp 4.500.000,00

Rp 4.500.000,00 – Rp 8.000.000,00

Rp 8.000.000,00 – Rp 12.500.000,00

Di atas Rp 12.500.000,00

6. Lama Bekerja di Perusahaan

1 – 5 tahun

5 – 10 tahun

10 – 20 tahun

Di atas 20 tahun

Penjelasan Pilihan Jawaban:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

N : Netral

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda (X) sesuai dengan pendapat anda:

Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Job Satisfaction						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1	Saya paham apa yang di harapkan perusahaan terhadap saya	SS	S	N	TS	STS
2	Saya memiliki kemampuan dan persiapan yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya dengan benar.	SS	S	N	TS	STS
3	Di tempat kerja, saya memiliki kesempatan untuk melakukan hal yang terbaik	SS	S	N	TS	STS
4	Dalam tujuh hari terakhir, saya telah menerima pengakuan atau pujian karena melakukan pekerjaan dengan baik.	SS	S	N	TS	STS
5	Ada seseorang yang dapat mendorong perkembangan saya di tempat saya bekerja	SS	S	N	TS	STS
6	Di tempat kerja, pendapat saya dapat dipertimbangkan	SS	S	N	TS	STS
7	Misi atau tujuan perusahaan membuat saya merasa pekerjaan saya penting.	SS	S	N	TS	STS
8	Rekan kerja saya (sesama karyawan) berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas.	SS	S	N	TS	STS
9	Dalam 6 (enam) bulan terakhir, seseorang di tempat kerja membicarakan kemajuan pekerjaan saya	SS	S	N	TS	STS
10	Dalam 1 (satu) tahun terakhir ini, saya mendapatkan kesempatan untuk belajar berkembang dalam perusahaan	SS	S	N	TS	STS

Work Engagement (Keterlibatan Kerja)

Work Engagement						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
11	Saya merasa sangat bersemangat saat berada di tempat kerja	SS	S	N	TS	STS
12	Saya merasa terinspirasi dengan pekerjaan saya	SS	S	N	TS	STS
13	Saya merasa ingin bekerja ketika saya bangun di pagi hari	SS	S	N	TS	STS
14	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens	SS	S	N	TS	STS
15	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	SS	S	N	TS	STS
16	Saya terbawa suasana ketika saya bekerja	SS	S	N	TS	STS
17	Saya percaya pada nilai-nilai perusahaan	SS	S	N	TS	STS
18	Nilai dalam perusahaan sangat cocok dengan nilai pribadi saya.	SS	S	N	TS	STS
19	Saya peduli dengan kesuksesan jangka panjang pada perusahaan	SS	S	N	TS	STS
20	Saya secara pribadi termotivasi untuk membantu kesuksesan perusahaan	SS	S	N	TS	STS
21	Saya sepenuhnya mendukung tujuan dan sasaran perusahaan	SS	S	N	TS	STS

Organizational Commitment (Komitmen Organisasional)

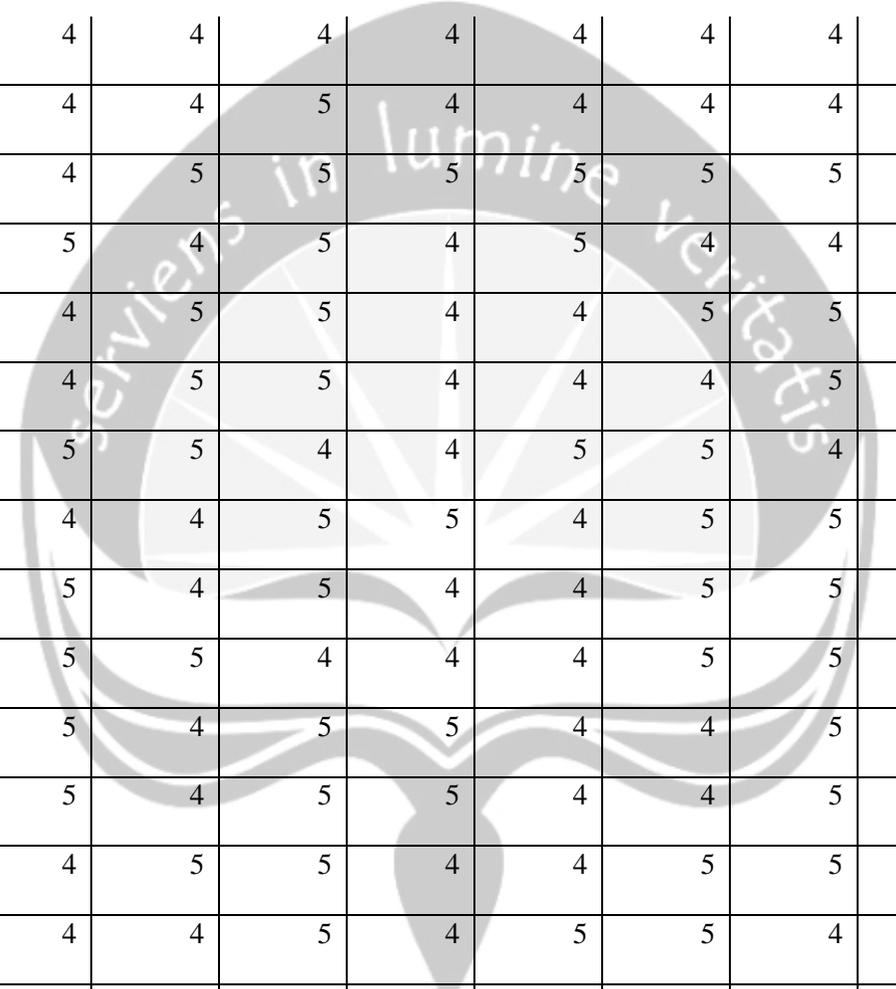
Organizational Commitment						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
21	Saya bersedia melakukan upaya yang lebih besar dari yang seharusnya diharapkan untuk kesuksesan.	SS	S	N	TS	STS
22	Saya berbicara kepada teman bahwa organisasi dalam perusahaan ini yang terbaik	SS	S	N	TS	STS
23	Saya menerima hampir semua jenis pekerjaan untuk tetap bekerja dalam organisasi ini.	SS	S	N	TS	STS
24	Saya bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini.	SS	S	N	TS	STS
25	Organisasi dalam perusahaan ini benar-benar menginspirasi melalui kinerja pekerjaan.	SS	S	N	TS	STS
26	Saya sangat senang memilih organisasi ini untuk bekerja diantara organisasi lain yang pernah dipertimbangkan	SS	S	N	TS	STS
27	Saya sangat peduli dengan keberlangsungan organisasi ini.	SS	S	N	TS	STS



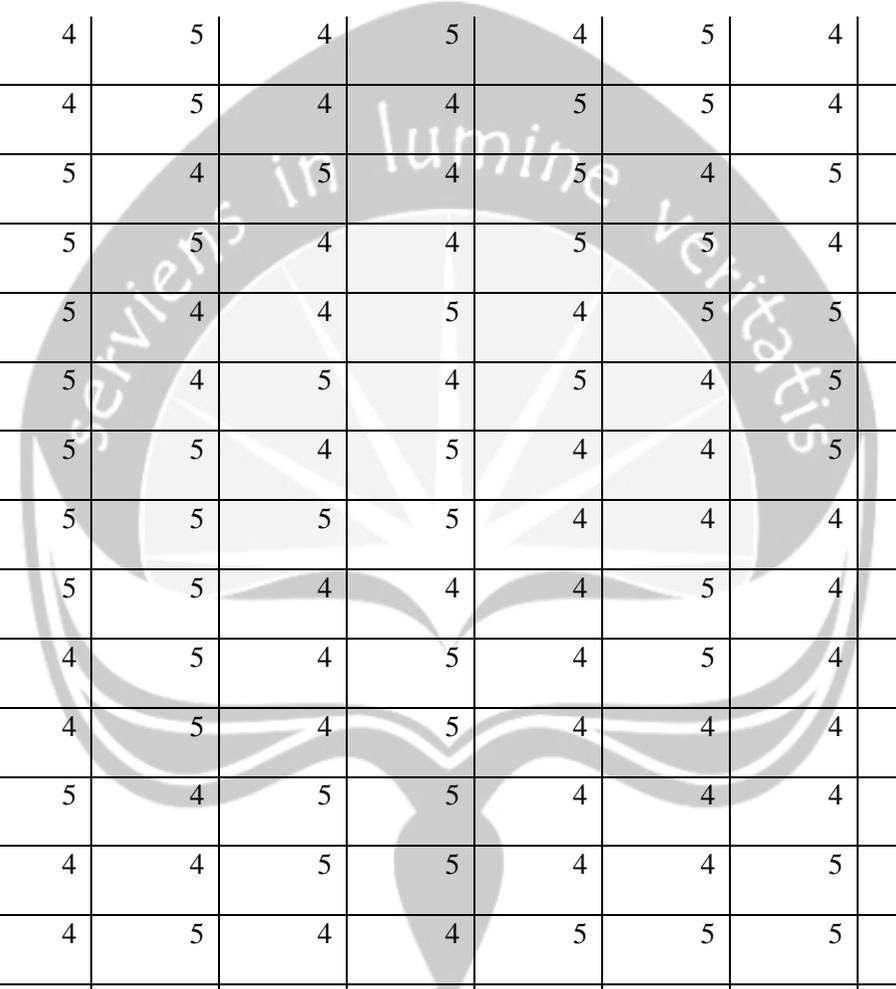
Data Kuesioner Penelitian Bagian I (Kepuasan Kerja)

No	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6	JS7	JS8	JS9	JS10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4
3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3
4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4
5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
6	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5
9	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
10	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4
11	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
12	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4

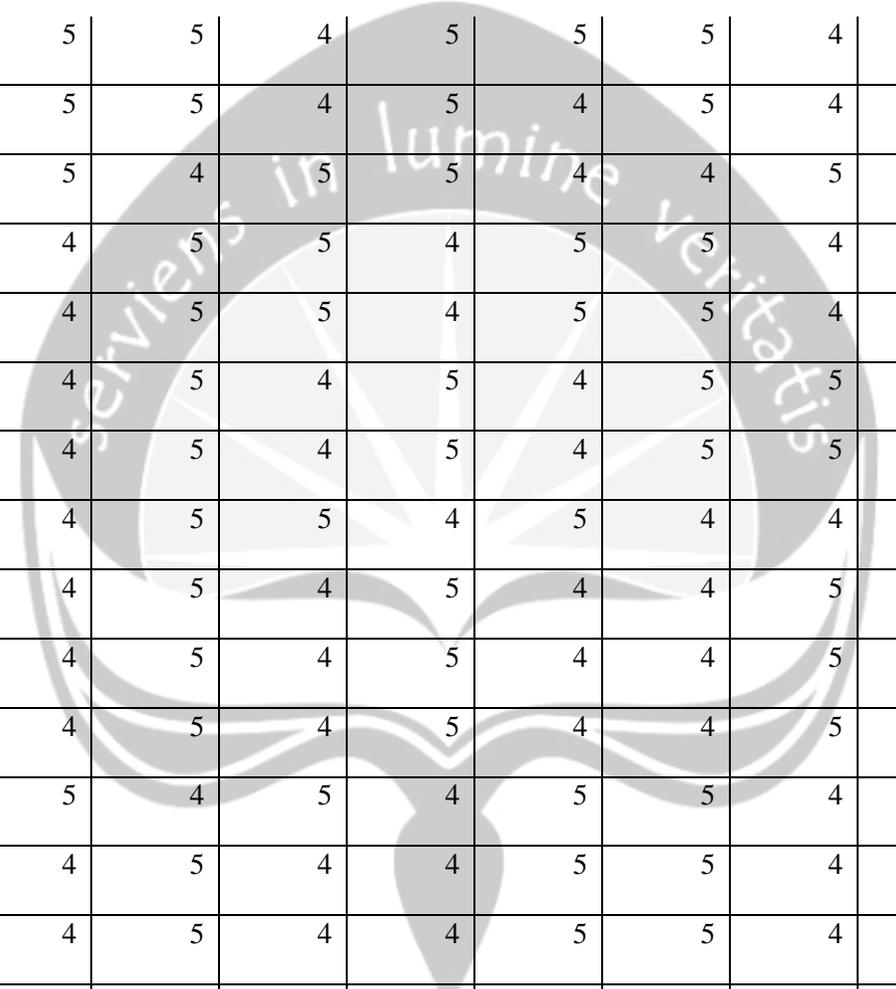
13	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
14	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4
15	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4
16	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
17	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4



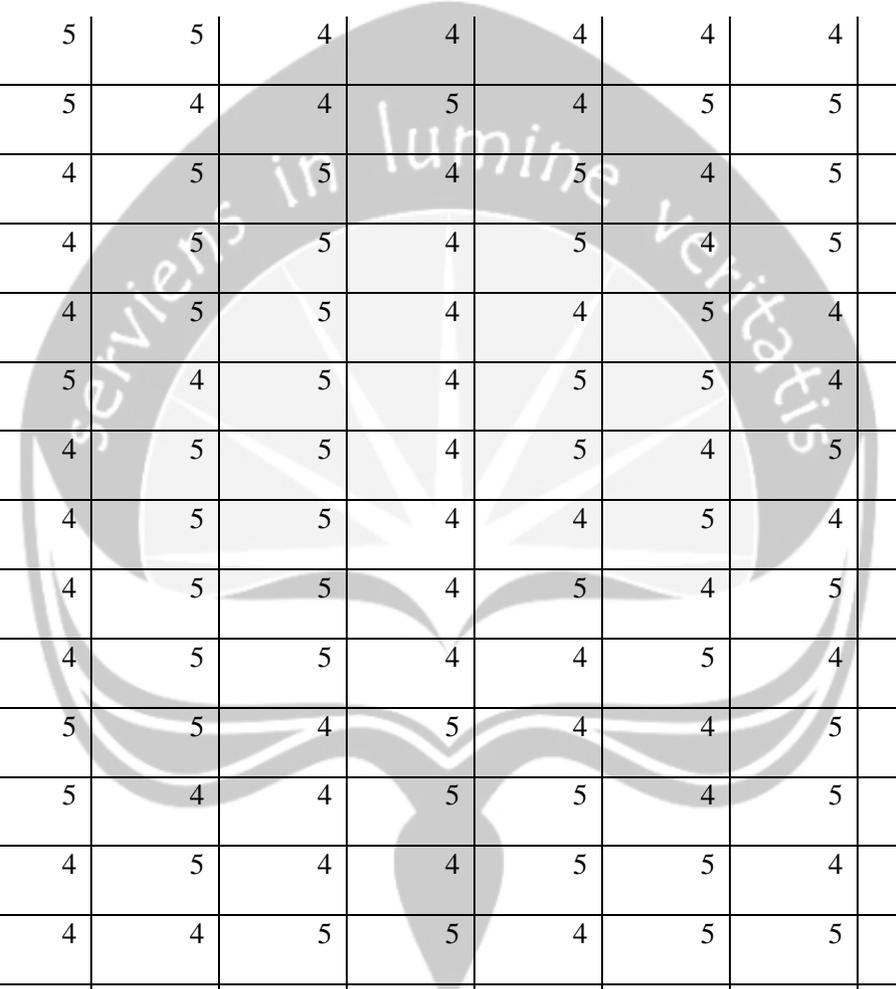
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
31	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
32	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5
33	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
34	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
35	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
36	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5
37	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
38	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
39	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
40	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
41	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
42	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4



43	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
44	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
45	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
46	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
47	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
48	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
49	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
50	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
51	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
52	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
53	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
54	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
55	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
56	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
57	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4



58	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
59	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
60	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
61	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
62	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
63	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
64	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
65	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
66	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
67	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
68	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
69	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
70	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
71	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
72	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5



73	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
74	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
75	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
76	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
77	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4
78	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
79	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
80	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4
81	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
82	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4
83	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
84	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
85	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
86	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
87	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4

88	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5
89	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
90	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
91	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5

Data Responden Bagian Ke II (Keterlibatan Kerja)

WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	WE10	WE11
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5

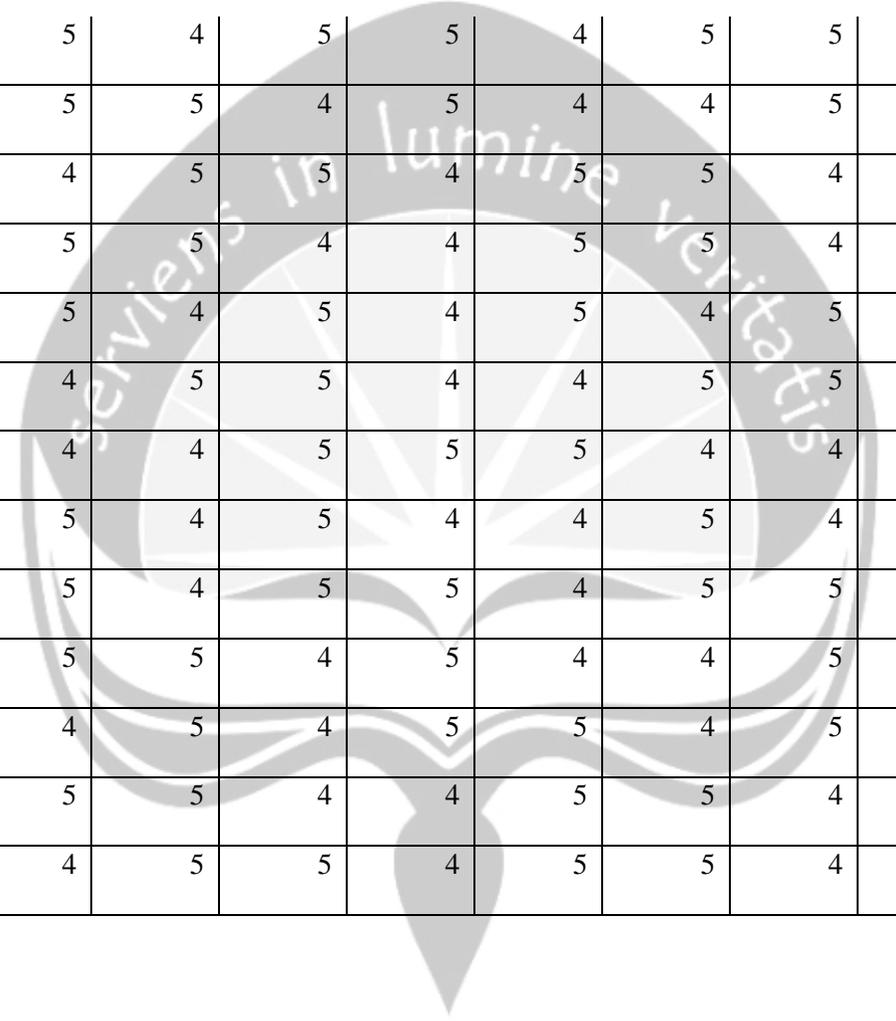
4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5

5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	2	5	5	4	4	5	5	4	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5

5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5

5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4
3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4

5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5

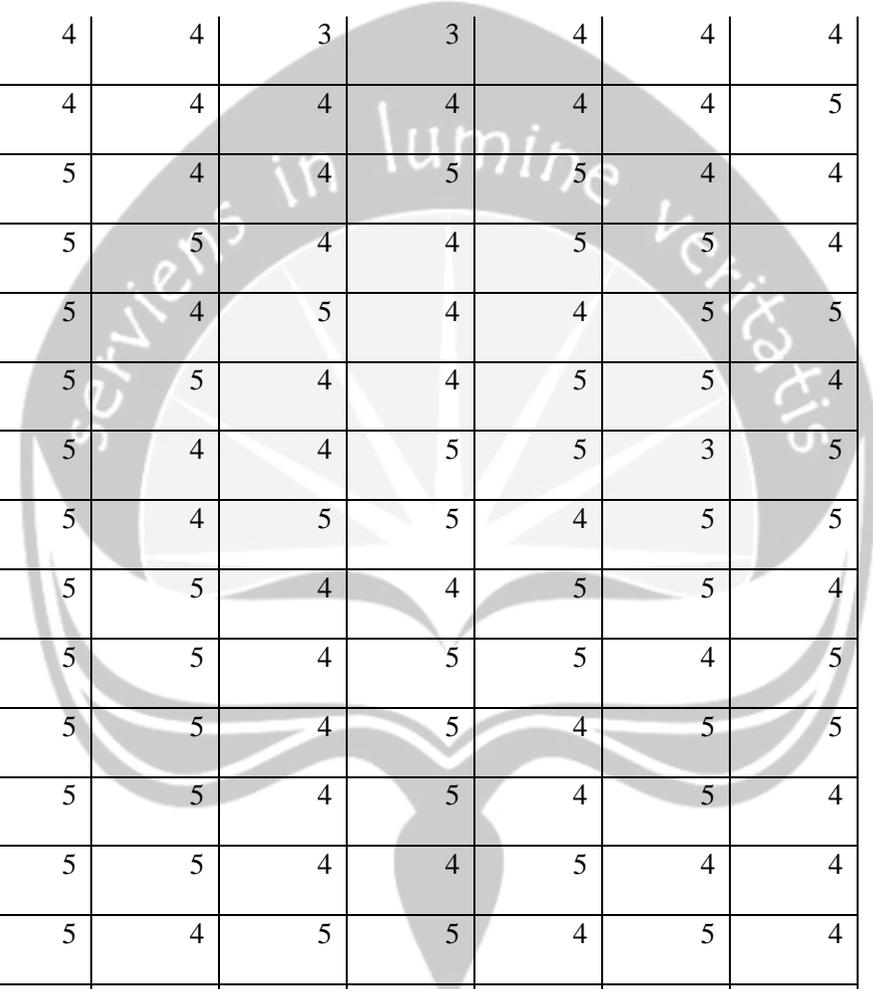


5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5

Data Responden Bagian Ke III (Komitmen Organisasional)

JC1	JC2	JC3	JC4	JC5	JC6	JC7
5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	3	5	4
5	5	4	4	5	4	5
5	4	4	5	3	4	4
5	4	4	4	5	4	4
5	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5
5	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	3	4	5
5	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	4	3	4

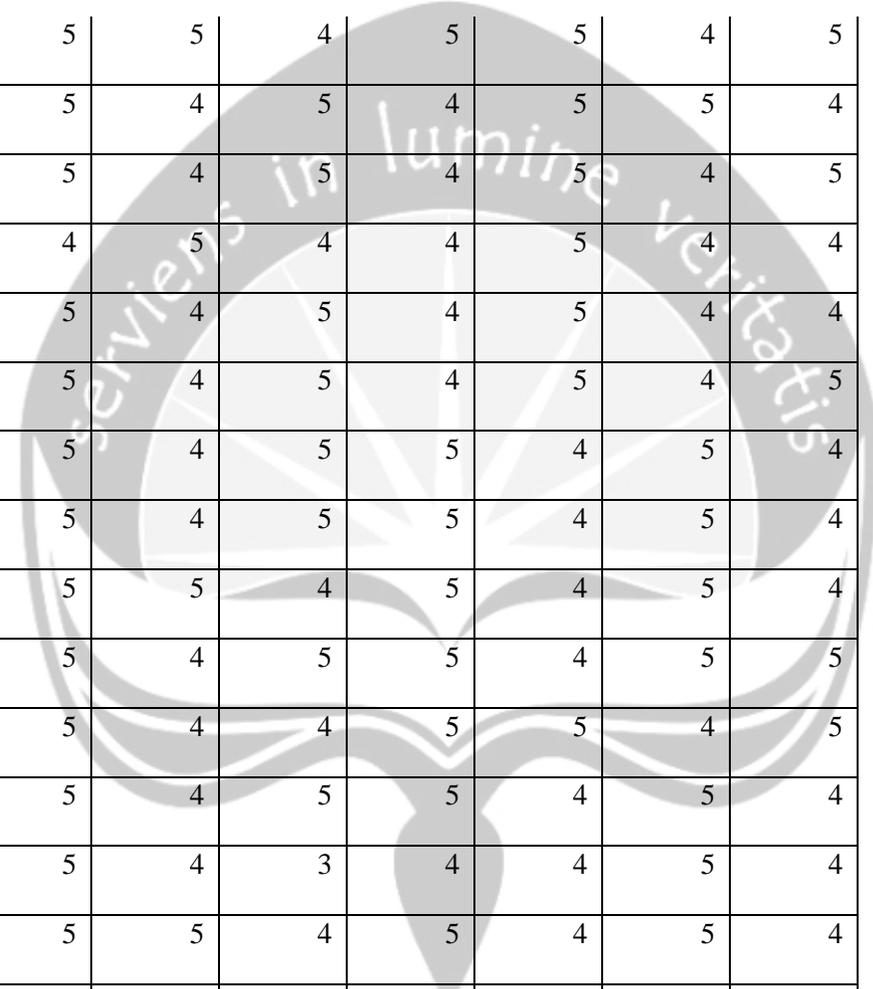
4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4
5	4	4	4	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4
4	5	3	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	3	5	5



4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	5	5	4	4
5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5	4
5	4	4	5	5	3	5
5	4	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	5	4
5	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5	4
5	5	4	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	4
5	4	5	4	5	4	5

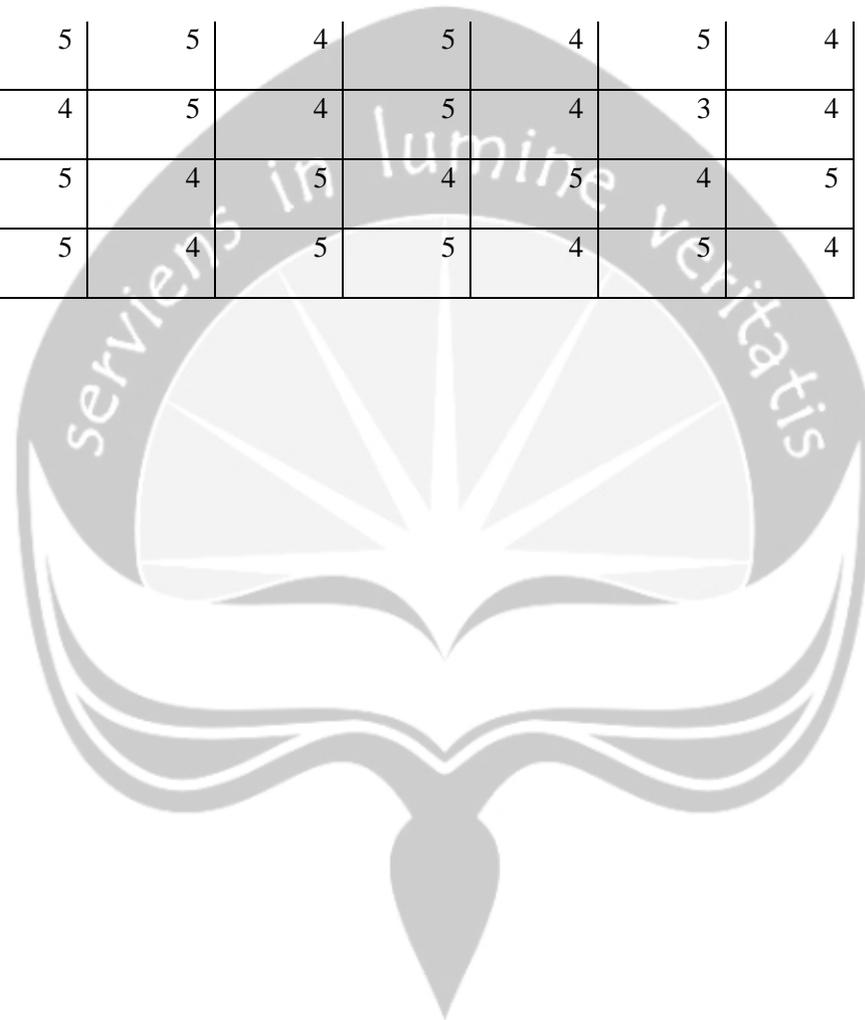
5	4	4	5	5	4	4
4	4	5	5	4	5	4
5	5	4	4	5	5	4
5	5	4	5	4	5	4
5	4	5	5	4	5	4
4	5	3	4	5	5	4
5	4	3	5	4	4	5
5	4	5	4	4	5	5
4	5	3	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5	5
4	4	3	4	4	4	5
4	5	4	4	5	4	5
5	4	5	4	4	5	5
5	4	3	4	4	4	4
5	4	2	5	5	4	5

5	4	2	4	4	5	5
4	5	5	4	4	5	5
5	4	5	5	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5
5	4	4	5	4	5	4
5	4	4	5	4	5	4
5	5	4	4	5	5	4
5	5	4	4	5	5	4
5	5	4	4	5	5	4
5	5	4	4	5	5	4
5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4
4	5	4	5	4	4	5
4	5	4	5	4	4	5
5	4	5	5	5	5	5



5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	4
5	4	5	4	5	4	5
4	5	4	4	5	4	4
5	4	5	4	5	4	4
5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	5	4	5	4
5	4	5	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5	4
5	4	5	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	4
5	4	3	4	4	5	4
5	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	4	5

5	5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	3	4
5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	5	4	5	4



Data Karakteristik Responden

NO	Jenis Kelamin	Usia	Status	Pendidikan Terakhir	Pendapatan	Lama Bekerja di Perusahaan
1	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
2	Perempuan	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
3	Perempuan	<26 Tahun	Belum Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
4	Laki-laki	46-55 Tahun	Menikah	S2	Di atas Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
5	Laki-laki	<26 Tahun	Belum Menikah	SMA	Di bawah Rp 4.500.000,00	1-5 Tahun
6	Perempuan	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	1-5 Tahun
7	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Di atas Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
8	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
9	Perempuan	26-35 Tahun	Belum Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun

10	Laki-laki	26-35 Tahun	Belum Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
11	Perempuan	36-45 Tahun	Menikah	S2	Di atas Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
12	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	1-5 Tahun
13	Perempuan	26-35 Tahun	Belum Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
14	Laki-laki	26-35 Tahun	Belum Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	1-5 Tahun
15	Perempuan	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	1-5 Tahun
16	Laki-laki	26-35 Tahun	Belum Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
17	Laki-laki	<26 Tahun	Belum Menikah	SMA	Di bawah Rp 4.500.000,00	1-5 Tahun
18	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
19	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun

20	Laki-laki	<26 Tahun	Menikah	SMA	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
21	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
22	Perempuan	36-45 Tahun	Menikah	SMA	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
23	Laki-laki	46-55 Tahun	Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
24	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
25	Perempuan	26-35 Tahun	Belum Menikah	SMA	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
26	Perempuan	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
27	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
28	Perempuan	36-45 Tahun	Menikah	SMA	Di bawah Rp 4.500.000,00	1-5 Tahun
29	Perempuan	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
30	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
31	Laki-laki	26-35 Tahun	Belum Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
32	Perempuan	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun

33	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	SMA	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
34	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
35	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
36	Laki-laki	26-35 Tahun	Belum Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
37	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
38	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
39	Laki-laki	46-55 Tahun	Menikah	SMA	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
40	Perempuan	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
41	Laki-laki	<26 Tahun	Menikah	SMA	Di bawah Rp 4.500.000,00	1-5 Tahun
42	Laki-laki	<26 Tahun	Belum Menikah	S1	Di bawah Rp 4.500.000,00	1-5 Tahun
43	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
44	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	10-20 Tahun

45	Laki-laki	26-35 Tahun	Belum Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
46	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
47	Laki-laki	26-35 Tahun	Belum Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
48	Perempuan	<26 Tahun	Belum Menikah	SMA	Di bawah Rp 4.500.000,00	1-5 Tahun
49	Laki-laki	26-35 Tahun	Belum Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
50	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
51	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S2	Di atas Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
52	Perempuan	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
53	Perempuan	26-35 Tahun	Belum Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
54	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun

			Belum			
55	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
56	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
57	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
58	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
59	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
			Belum			
60	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
61	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
62	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
63	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
64	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
65	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
66	Perempuan	26-35 Tahun	Menikah	SMA	Di bawah Rp 4.500.000,00	1-5 Tahun
67	Perempuan	26-35 Tahun	Menikah	SMA	Di bawah Rp 4.500.000,00	1-5 Tahun

68	Perempuan	26-35 Tahun	Menikah	SMA	Di bawah Rp 4.500.000,00	1-5 Tahun
69	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
70	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
71	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
72	Laki-laki	26-35 Tahun	Belum Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
73	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
74	Laki-laki	46-55 Tahun	Menikah	S2	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
75	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
76	Laki-laki	26-35 Tahun	Belum Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
77	Perempuan	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
78	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
79	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
80	Perempuan	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun

81	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
82	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
83	Laki-laki	26-35 Tahun	Belum Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
84	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
85	Laki-laki	36-45 Tahun	Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
86	Perempuan	36-45 Tahun	Menikah	S2	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
87	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	SMA	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
88	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 8.000.000,00-Rp 12.500.000,00	5-10 Tahun
89	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun
90	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	1-5 Tahun
91	Laki-laki	26-35 Tahun	Menikah	S1	Rp 4.500.000,00-Rp 8.000.000,00	5-10 Tahun



UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA



Correlations

	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6	JS7	JS8	JS9	JS10	TJS
Pearson Correlation	1	.644**	.326	.235	.069	.215	.296	.444*	.352	.411*	.62
Sig. (2-tailed)		.000	.078	.211	.718	.254	.113	.014	.056	.024	.0
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.644**	1	.470**	.331	.125	.314	.301	.377*	.128	.193	.59
Sig. (2-tailed)	.000		.009	.074	.510	.091	.106	.040	.502	.307	.0
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.326	.470**	1	.481**	.470**	.560**	.326	.398*	.388*	.237	.71
Sig. (2-tailed)	.078	.009		.007	.009	.001	.079	.029	.034	.207	.0
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.235	.331	.481**	1	.547**	.560**	.368*	.445*	.185	.112	.66
Sig. (2-tailed)	.211	.074	.007		.002	.001	.045	.014	.328	.556	.0
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.069	.125	.470**	.547**	1	.558**	.183	.453*	.418*	.358	.65

Sig. (2-tailed)	.718	.510	.009	.002		.001	.333	.012	.022	.052	.0
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.215	.314	.560**	.560**	.558**	1	.150	.278	.194	.239	.62
Sig. (2-tailed)	.254	.091	.001	.001	.001		.429	.137	.305	.203	.0
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.296	.301	.326	.368*	.183	.150	1	.304	.418*	.150	.54
Sig. (2-tailed)	.113	.106	.079	.045	.333	.429		.102	.022	.429	.0
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.444*	.377*	.398*	.445*	.453*	.278	.304	1	.520**	.463**	.74
Sig. (2-tailed)	.014	.040	.029	.014	.012	.137	.102		.003	.010	.0
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.352	.128	.388*	.185	.418*	.194	.418*	.520**	1	.625**	.66
Sig. (2-tailed)	.056	.502	.034	.328	.022	.305	.022	.003		.000	.0
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.411*	.193	.237	.112	.358	.239	.150	.463**	.625**	1	.59
Sig. (2-tailed)	.024	.307	.207	.556	.052	.203	.429	.010	.000		.0

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.623**	.594**	.719**	.660**	.656**	.627**	.541**	.742**	.664**	.594**	
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL KETERLIBATAN KERJA

Correlations

	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	WE10	WE11	TWE
Pearson Correlation	1	.471**	.467**	.241	.000	.156	.112	.202	.482**	.218	.141	.519**
Sig. (2-tailed)		.009	.009	.200	1.000	.410	.556	.285	.007	.247	.456	.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.471**	1	.605**	.267	.144	.410*	.376*	.457*	.583**	.308	.381*	.752**
Sig. (2-tailed)	.009		.000	.153	.448	.025	.041	.011	.001	.097	.038	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

WE3	Pearson Correlation	.467**	.605**	1	.361*	.401*	.156	.000	.067	.361*	.364*	.283	.596**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.050	.028	.410	1.000	.724	.050	.048	.130	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.241	.267	.361*	1	.410*	.038	.404*	.389*	.304	.079	-.128	.517**
	Sig. (2-tailed)	.200	.153	.050		.024	.844	.027	.034	.102	.679	.501	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.000	.144	.401*	.410*	1	.292	.374*	.279	.193	.321	.094	.531**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.448	.028	.024		.117	.042	.136	.307	.084	.619	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.156	.410*	.156	.038	.292	1	.524**	.410*	.244	.420*	.552**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.410	.025	.410	.844	.117		.003	.025	.193	.021	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.112	.376*	.000	.404*	.374*	.524**	1	.489**	.202	.122	.040	.580**
	Sig. (2-tailed)	.556	.041	1.000	.027	.042	.003		.006	.285	.521	.836	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.202	.457*	.067	.389*	.279	.410*	.489**	1	.583**	.308	.238	.675**

Sig. (2-tailed)	.285	.011	.724	.034	.136	.025	.006		.001	.097	.206	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.482**	.583**	.361*	.304	.193	.244	.202	.583**	1	.447*	.255	.697**
Sig. (2-tailed)	.007	.001	.050	.102	.307	.193	.285	.001		.013	.173	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.218	.308	.364*	.079	.321	.420*	.122	.308	.447*	1	.463**	.595**
Sig. (2-tailed)	.247	.097	.048	.679	.084	.021	.521	.097	.013		.010	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.141	.381*	.283	-.128	.094	.552**	.040	.238	.255	.463**	1	.489**
Sig. (2-tailed)	.456	.038	.130	.501	.619	.002	.836	.206	.173	.010		.006
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.519**	.752**	.596**	.517**	.531**	.654**	.580**	.675**	.697**	.595**	.489**	1
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.003	.003	.000	.001	.000	.000	.001	.006	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASIONA

Correlations

	JC1	JC2	JC3	JC4	JC5	JC6	JC7	TJC
Pearson Correlation	1	.289	.395*	.343	.153	.175	.189	.536**
Sig. (2-tailed)		.122	.031	.064	.420	.354	.317	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.289	1	.342	.330	.423*	.380*	.491**	.710**
Sig. (2-tailed)	.122		.064	.075	.020	.038	.006	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.395*	.342	1	.632**	.386*	.277	.187	.738**
Sig. (2-tailed)	.031	.064		.000	.035	.138	.323	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.343	.330	.632**	1	.279	.200	.216	.686**
Sig. (2-tailed)	.064	.075	.000		.135	.288	.252	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.153	.423*	.386*	.279	1	.188	.063	.622**
Sig. (2-tailed)	.420	.020	.035	.135		.321	.739	.000

N	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.175	.380*	.277	.200	.188	1	.580**	.600**
Sig. (2-tailed)	.354	.038	.138	.288	.321		.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.189	.491**	.187	.216	.063	.580**	1	.563**
Sig. (2-tailed)	.317	.006	.323	.252	.739	.001		.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.536**	.710**	.738**	.686**	.622**	.600**	.563**	1
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

UJI RELIABILITAS KEPUASAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	
	Based on Standardized Items	N of Items
.842	.842	10

UJI RELIABILITAS KETERLIBATAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	
	Based on Standardized Items	N of Items
.821	.823	11

UJI RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASIONAL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	
	Based on Standardized Items	N of Items
.748	.759	7

LAMPIRAN IV



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JS1	91	3	5	4.59	.537
JS2	91	4	5	4.46	.501
JS3	91	3	5	4.63	.509
JS4	91	3	5	4.45	.522
JS5	91	3	5	4.45	.543
JS6	91	3	5	4.41	.516
JS7	91	3	5	4.53	.524
JS8	91	3	5	4.48	.565
JS9	91	3	5	4.48	.545
JS10	91	3	5	4.44	.521
WE1	91	3	5	4.70	.483
WE2	91	4	5	4.42	.496
WE3	91	2	5	4.53	.565
WE4	91	3	5	4.52	.545
WE5	91	3	5	4.48	.545
WE6	91	3	5	4.44	.581
WE7	91	3	5	4.48	.545
WE8	91	4	5	4.57	.498
WE9	91	3	5	4.55	.522
WE10	91	4	5	4.65	.480
WE11	91	4	5	4.54	.501
JC1	91	4	5	4.77	.424
JC2	91	4	5	4.42	.496
JC3	91	2	5	4.27	.716
JC4	91	3	5	4.52	.545

JC5	91	3	5	4.40	.612
JC6	91	3	5	4.49	.565
JC7	91	4	5	4.48	.502
Valid N (listwise)	91				

STATISTIK DESKRIPTIF

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized		
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	3.875	3.102	1.249	.215	
Kepuasan Kerja	.364	.077	.467	4.731	.000
Keterlibatan Kerja	.223	.074	.297	3.012	.003

a. Dependent Variable: TJC (Komitmen Organisasional)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables	Method
		Removed	

1	Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja ^b	.	Enter
---	---	---	-------

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.468	1.293

a. Predictors: (Constant), TWE, TJS (keterlibatan kerja , kepuasan kerja)

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	135.557	2	67.779	40.523	.000 ^b
	Residual	147.190	88	1.673		
	Total	282.747	90			

a. Dependent Variable: TJC (komitmen organisasional)

b. Predictors: (Constant), TWE, TJS (Keterlibatan kerja , Kepuasan kerja)