

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini peneliti mengambil kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya, peneliti membuat implikasi bagi pihak manajerial, memaparkan keterbatasan penelitian serta merumuskan saran.

5.1. Kesimpulan

1. Komitmen afektif memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Lingkaran Organik. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen afektif karyawan akan meningkatkan kepuasan karyawan Lingkaran Organik dalam bekerja.
2. Komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Lingkaran Organik. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen berkelanjutan karyawan akan meningkatkan kepuasan karyawan Lingkaran Organik dalam bekerja.
3. Komitmen normatif memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan lingkaran organik. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen normatif karyawan akan meningkatkan kepuasan karyawan Lingkaran Organik dalam bekerja.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris pengaruh komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja, pihak manajemen harus meningkatkan komitmen karyawan pada organisasional.

Peningkatan kepuasan kerja melalui stimuli peningkatan komitmen organisasional dapat dilakukan dengan melihat temuan hasil penelitian variabel atau indikator dari masing-masing variabel penelitian yang masih dianggap rendah untuk ditingkatkan. Temuan hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa penilain terendah pada variabel komitmen afektif terdapat pada indikator “Saya merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri”. Pada variabel komitmen berkelanjutan, penilaian tertendah terdapat pada indikator “Hidup saya akan susah jika saya meninggalkan organisasi ini”. Penilaian terendah pada variabel komitmen normatif terdapat pada indikator “Bahkan jika itu untuk keuntungan saya, saya tidak merasa itu akan benar jika meninggalkan organisasi ini”. Cara-cara yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen untuk melakukan peningkatan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan komitmen organisasional pada dimensi komitmen afektif dilakukan adalah dengan memperkuat kualitas hubungan antara organisasi dengan karyawan. Kualitas hubungan dibangun dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan. Pemberian tanggung jawab yang lebih besar diimplementasikan dalam bentuk promosi jabatan,

otonomi pekerjaan dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan dengan tujuan mendorong karyawan untuk memiliki rasa yang lebih tinggi pada organisasi hingga saat organisasi memiliki masalah, karyawan merasa bahwa karyawan harus menyelesaikan masalah tersebut seperti halnya masalah pribadi karyawan.

2. Peningkatan pada dimensi komitmen berkelanjutan dilakukan dengan memberikan stimuli yang lebih baik seperti memberikan gaji sesuai dengan aturan atau Undang-Undang Tenaga kerja yang berlaku, memberikan tunjangan yang baik seperti tunjangan kesehatan, asuransi keselamatan tenaga kerja, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya. Pemberian stimulus yang baik dan menarik akan mencegah keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Bagi organisasi yang tidak berorientasi pada keuntungan, meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan peningkatan dari beberapa stimulus di atas merupakan hal yang tidak mudah. Untuk itu maka pihak manajemen Lingkak Organik dapat menjalin kerja sama atau meminta bantuan kepada Dinas Tenaga Kerja atau Dinas Sosial untuk memberikan tambahan (kucuran) dana yang dapat digunakan manajemen Lingkak Organik sebagai modal kerja (operasional) organisasi maupun peningkatan kesejahteraan karyawan. Hal ini dimungkinkan untuk dilakukan berkaitan dengan misi dan visi Lingkak Organik yang berperan sebagai organisasi sosial dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat atas kegiatan bisnis yang

dilakukannya yang tentunya berhubungan dengan Dinas Tenaga Kerja maupun Dinas Sosial.

3. Peningkatan pada dimensi komitmen normatif dilakukan dengan memberikan pemahaman yang lebih kepada karyawan bahwa organisasi Lingkaran Organik merupakan organisasi non profit yang dalam bekerja tidak mengutamakan keuntungan organisasi namun lebih berorientasi pada kesejahteraan anggota organisasi maupun masyarakat yang berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan Lingkaran Organik. Artinya, organisasi Lingkaran Organik adalah organisasi sosial yang bekerja untuk kesejahteraan seluruh komponen yang terlibat dalam organisasi. Selain itu, pihak manajemen Lingkar Organik sebaiknya melakukan perekrutan tenaga kerja yang lebih intensif khususnya dengan merekrut tenaga kerja yang bersedia secara sukarela bekerja untuk kegiatan sosial. Kemampuan pihak manajemen Lingkar Organik untuk mendapatkan (merekrut) tenaga kerja yang memiliki visi dan misi sosial akan memberikan jaminan bahwa karyawan akan betah bekerja dalam organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama karena memiliki orientasi atau nilai-nilai pribadi yang sama dengan orientasi dan nilai-nilai yang ditanamkan dalam organisasi (Lingkar Organik).

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian. Keterbatasan tersebut antara lain adalah:

1. Penyebaran kuesioner dengan menggunakan *google form* membatasi peneliti untuk dapat memperoleh masukan lain dari responden berkaitan dengan penelitian ini. Hal ini menyebabkan peneliti tidak mampu mengeksplorasi faktor lain dari responden yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja.
2. Penelitian hanya menggunakan sebagian karyawan Lingkaran Organik sebagai sampel penelitian. Penelitian yang baik jika dilakukan pada seluruh populasi dengan catatan populasi tersebut dapat dijangkau seluruhnya.
3. Penyebaran data melalui *google form* oleh pihak manajemen dapat mengganggu tingkat obyektivitas jawaban responden karena merasa adanya intervensi atau pantauan dari pihak manajemen.

5.4. Saran

Peneliti menyarankan pada penelitian sejenis di masa yang akan datang untuk melakukan berbagai hal dalam upaya meningkatkan kualitas hasil penelitian antara lain adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kesempatan kepada responden untuk memberikan masukan yang berkaitan dengan topik penelitian. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar peneliti memperoleh informasi yang lebih lengkap dan dapat digunakan sebagai dasar pembuatan saran yang lebih operasional.

2. Menggunakan seluruh karyawan (metode sensus) atau menggunakan sebagian karyawan pada setiap departemen (kuota) sebagai obyek penelitian. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar hasil penelitian dapat lebih representatif dan dapat digeneralisasi hasilnya untuk seluruh organisasi.
3. Menyebarkan kuesioner penelitian melalui *interview* yang dilakukan langsung oleh peneliti. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan independensi karyawan dalam menjawab pertanyaan penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Meyer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta. Diakses pada 20 September 2020 dari <http://eprints.umpo.ac.id/4163/3/BAB%20II.pdf>
- Chaturvedi, M. V., & Yadav, D. S. (2010). *"A Study On Impact Of Behavioral Well-being On Organization Commitment Of Employees – A Study With Reference To Employees In Service Industry In NCR"*. *International Journal of Management Prudence*.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Ghozali, H. I., (2018), *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS"*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Guliyev, G., Avci, T., Öztüren, A., Safaeimanesh, F (2019) *"Effects of professionalism on employee satisfaction and organizational commitment at five star hotels in Baku"*. *Journal of East European Management Studies*.
- Kanten, S. & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia Social and Behavioral Sciences* (62).
- Kartika, Endo W. (2011), *"Analisis Pengaruh Leader-member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang Lima di Surabaya"*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen: Teori, Definisi, dan Konsep*. Yogyakarta: Andi.
- Kaswan. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Lee, T.J. (2017). *Relationship between intrinsic job satisfaction, extrinsic job satisfaction, and turnover intentions among internal auditors*. Walden University, Minnesota: A Dissertation.
- Parinding, Roberto Goga. (2015). *"Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) cabang Ketapang"*, e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol.1 no.2 Agustus 2015 E-ISSN:224-4315. Diakses pada tanggal 20 Oktober 2020 dari <http://www.lib.stieputrabangsa.ac.id/repository/145501891.pdf>

- Priansa, 2016. Manajemen Perkantoran (Efektif, Efisien dan Profesional), Cetakan ke-1, Alfabeta, Bandung.
- Priyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Shajehan, Asad., Afsar, Bilal., Shah, Syed Imam. (2019) "Is Organizational Commitment – Job Satisfaction Relationship Necessary for Organizational Commitment – Citizenship Behavior Relationship? A Meta-Analytical Necessary Condition Analysis." Economic Research-Ekonomiska Istrazivanja. Volume 32, No. 1, 2657-2679.
- Siddiq, Aqsa., Takreem, Kousar., Iqbal Khursheed. (2016). "Job Satisfaction and Organizational Commitment : A case of Hospitals in Pakistan." Peshawar Journal of Psychology and Behavioral Sciences Volume 2, No. 2.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutanto, E.M.& Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover intention. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 4(1).
- Wibowo (2017). Prilaku Dalam Organisasi. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Widiyanto, Joko. (2010). SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian. Surakarta: BP-FKIP UMS.
- Wnuk., Marcin. (2017). *Organizational Conditioning of Job Satisfaction. A model of Job Satisfaction.* Adam Mickiewicz University, Department of Work and Organizational Psychology, Institute of Psychology, Polandia.

LAMPIRAN

Lampiran I

Kuesioner

KUESIONER

Perkenalkan nama saya Rio Yericho Bakara. Saya adalah mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Komitmen Afektif, Keberlanjutan dan Normatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Lingkaran Organik”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan sejujur-jujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Nama :
Jenis Kelamin : L / P (lingkari)
Usia :
Level Pendidikan : SMA Diploma S1 S2 S3
Masa kerja :

INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu, **STS** (sangat tidak setuju), **TS** (tidak setuju), **N**(netral), **S** (setuju) dan **SS** (sangat setuju).

Bagian I : Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
Komitmen Afektif						
1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya diperusahaan/organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa seperti organisasi ini bagian dari keluarga saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa memiliki keterikatan secara emosional dengan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
5	Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
Komitmen Berkelanjutan						
7	Sangat sulit bagi saya untuk pergi/meninggalkan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
8	Hidup saya akan susah jika saya meninggalkan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
9	Saat ini tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya	STS	TS	N	S	SS
10	Saya merasa hanya memiliki sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini	STS	TS	N	S	SS

11	Kelangkaan pekerjaan merupakan salah satu konsekuensi negatif yang akan saya terima jika meninggalkan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
12	Salah satu alasan utama saya tetap bekerja karena meninggalkan memerlukan Pengorbanan besar.	STS	TS	N	S	SS
Komitmen Normatif						
13	Saya merasa berkewajiban untuk tetap bersama atasan saya saat ini.	STS	TS	N	S	SS
14	Bahkan jika itu untuk keuntungan saya, saya tidak merasa itu akan benar jika meninggalkan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
15	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
16	Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan saya.	STS	TS	N	S	SS
17	Saya tidak akan meninggalkan organisasi ini, karena rasa tanggung jawab kepada orang-orang di dalamnya.	STS	TS	N	S	SS
18	Saya berhutang banyak pada organisasi saya.	STS	TS	N	S	SS

Bagian II :Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kestabilan kerja dalam setiap waktu.	STS	TS	N	S	SS
2.	Kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaandengan sendiri.	STS	TS	N	S	SS
3.	Kesempatan dalam mengerjakan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu.	STS	TS	N	S	SS
4.	Kesempatan untuk menjadi orang yang dihargai dalam sebuah kelompok kerja.	STS	TS	N	S	SS

5.	Cara atasan mengarahkan saya dalam menangani pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
6.	Kompetensi yang dimiliki atasan saya dalam mengambil keputusan.	STS	TS	N	S	SS
7.	Mengerjakan pekerjaan sesuai hati nurani.	STS	TS	N	S	SS
8.	Ketersediaan pekerjaan untuk saya sebagai seorang karyawan.	STS	TS	N	S	SS
9.	Kesempatan untuk membantu pekerjaan orang lain.	STS	TS	N	S	SS
10.	Kesempatan untuk memberitahukan orang lain mengenai apa yang harus dikerjakan.	STS	TS	N	S	SS
11.	Kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan saya.	STS	TS	N	S	SS
12.	Kebijakan perusahaan yang diterapkan dalam praktik.	STS	TS	N	S	SS
13.	Gaji yang didapat atas pekerjaan yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
14.	Kesempatan untuk mengembangkan diri pada pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
15.	Kebebasan untuk menggunakan pertimbangan sendiri.	STS	TS	N	S	SS
16.	Kesempatan untuk mencoba mengerjakan tugas dengan cara yang saya ciptakan sendiri.	STS	TS	N	S	SS
17.	Kondisi pekerjaan yang saya rasakan.	STS	TS	N	S	SS
18.	Hubungan saya dengan rekan kerja dan atasan.	STS	TS	N	S	SS
19.	Saya mendapat penghargaan/pujian ketika dapat menjalankan tugas dengan baik.	STS	TS	N	S	SS
20.	Perasaan saya atas pekerjaan yang saya peroleh.	STS	TS	N	S	SS

Lampiran II
Data Jawaban Kuesioner



Case Summaries

	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Masa kerja	KA 1	KA 2	KA 3	KA 4
1	Perempuan	24 - 29 Tahun	S2	1 - 5 Tahun	4	1	5	5
2	Perempuan	18 - 23 Tahun	S1	1 - 5 Tahun	4	1	5	4
3	Perempuan	18 - 23 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	4	1	4	3
4	Perempuan	18 - 23 Tahun	S1	1 - 5 Tahun	4	2	3	4
5	Perempuan	18 - 23 Tahun	S1	1 - 5 Tahun	4	2	5	5
6	Perempuan	18 - 23 Tahun	Diploma	1 - 5 Tahun	3	2	5	3
7	Laki-Laki	24 - 29 Tahun	S1	> 5 Tahun	3	3	5	4
8	Laki-Laki	30 - 35 Tahun	S1	1 - 5 Tahun	4	3	4	4
9	Laki-Laki	18 - 23 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	3	2	3	3
10	Laki-Laki	30 - 35 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	5	4	5	5
11	Perempuan	18 - 23 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	5	3	5	4
12	Perempuan	30 - 35 Tahun	S1	> 5 Tahun	5	5	5	4
13	Perempuan	18 - 23 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	3	1	5	5
14	Perempuan	30 - 35 Tahun	S1	> 5 Tahun	5	4	4	4
15	Laki-Laki	18 - 23 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	4	3	5	3
16	Laki-Laki	18 - 23 Tahun	SMA/SMK	> 5 Tahun	5	5	5	5
17	Perempuan	> 40 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	3	1	4	3
18	Perempuan	24 - 29 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	4	5	5	5
19	Laki-Laki	18 - 23 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	4	3	5	4
20	Laki-Laki	18 - 23 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	4	2	5	4
21	Perempuan	30 - 35 Tahun	S1	1 - 5 Tahun	4	4	4	4
22	Perempuan	24 - 29 Tahun	S1	1 - 5 Tahun	4	3	5	1
23	Perempuan	18 - 23 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	3	1	4	3
24	Perempuan	24 - 29 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	3	3	3	3
25	Laki-Laki	35 - 40 Tahun	S1	> 5 Tahun	5	5	5	5
26	Laki-Laki	18 - 23 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	3	1	5	3
27	Laki-Laki	35 - 40 Tahun	S1	> 5 Tahun	5	5	5	5
28	Perempuan	18 - 23 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	5	3	3	3
29	Laki-Laki	18 - 23 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	4	2	4	4
30	Laki-Laki	18 - 23 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	3	3	3	3
31	Laki-Laki	18 - 23 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	5	2	5	4
32	Laki-Laki	18 - 23 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	4	3	4	3
33	Laki-Laki	18 - 23 Tahun	Diploma	1 - 5 Tahun	5	4	4	4
34	Laki-Laki	35 - 40 Tahun	S1	1 - 5 Tahun	4	2	4	4
35	Perempuan	24 - 29 Tahun	SMA/SMK	> 5 Tahun	4	2	4	3
36	Laki-Laki	18 - 23 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	4	4	4	4
37	Perempuan	24 - 29 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	5	3	4	4
38	Laki-Laki	24 - 29 Tahun	SMA/SMK	> 5 Tahun	3	1	4	4
39	Laki-Laki	18 - 23 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	3	3	4	3
40	Perempuan	24 - 29 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	3	3	5	3
41	Perempuan	24 - 29 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	3	3	3	3
42	Perempuan	24 - 29 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	4	3	4	2
43	Perempuan	> 40 Tahun	SMA/SMK	> 5 Tahun	5	5	5	3
44	Perempuan	30 - 35 Tahun	SMA/SMK	> 5 Tahun	5	3	5	4
45	Laki-Laki	18 - 23 Tahun	SMA/SMK	1 - 5 Tahun	4	4	4	4
46	Laki-Laki	30 - 35 Tahun	S1	1 - 5 Tahun	3	5	5	5
47	Perempuan	30 - 35 Tahun	S1	1 - 5 Tahun	3	4	4	4

Case Summaries

	KA.5	KA.6	KB.1	KB.2	KB.3	KB.4	KB.5	KB.6	KN.1
1	5	5	3	3	5	3	4	4	3
2	5	4	3	1	5	3	3	4	4
3	4	4	4	2	3	1	1	4	4
4	4	3	4	1	4	1	2	5	3
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
6	4	3	3	3	3	1	2	1	5
7	4	3	1	1	3	1	1	2	5
8	3	3	3	4	4	3	3	4	3
9	2	3	3	3	3	3	3	3	4
10	5	4	4	3	4	5	5	4	5
11	5	5	3	3	4	4	4	2	5
12	5	4	4	3	5	4	4	4	4
13	5	4	4	3	4	4	4	3	5
14	4	5	4	1	4	1	1	3	3
15	4	4	5	4	5	3	3	4	3
16	5	5	5	3	5	3	3	5	4
17	3	3	3	2	4	2	2	2	2
18	4	4	3	3	4	3	3	4	4
19	5	4	3	3	4	1	1	4	1
20	5	4	3	3	4	4	4	4	3
21	4	3	3	4	4	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4
23	3	3	4	3	4	2	2	2	4
24	3	3	3	1	4	3	3	3	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	3	3	4	2	4	3	3	5	4
27	5	5	4	2	5	2	2	2	4
28	3	3	4	3	4	3	3	4	3
29	3	3	3	2	5	3	3	4	2
30	4	4	4	2	4	2	2	1	4
31	5	4	3	3	5	1	3	4	3
32	4	3	4	4	4	3	3	4	4
33	5	5	4	4	5	4	4	4	4
34	4	4	4	2	4	3	3	4	3
35	4	3	3	2	4	4	4	3	3
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4
37	4	4	5	3	5	2	2	4	4
38	4	3	3	3	4	3	3	3	4
39	3	3	3	2	3	3	3	2	4
40	4	4	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	3	4	3	4	2	3	3	3
43	4	4	4	5	4	4	3	4	3
44	5	5	5	4	5	4	4	4	3
45	4	4	2	2	4	4	4	2	4
46	5	5	4	1	5	3	3	4	5
47	4	4	3	3	4	3	4	4	4

Case Summaries

	KN 2	KN 3	KN 4	KN 5	KN 6	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4
1	3	3	4	3	4	4	4	5	5
2	3	4	4	5	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
6	3	1	5	1	3	4	3	3	4
7	4	4	4	4	2	3	3	3	3
8	3	3	4	4	3	3	3	4	3
9	1	3	3	3	1	3	3	3	3
10	3	4	5	4	4	4	3	4	4
11	3	4	5	5	3	5	4	4	5
12	4	3	3	3	4	4	4	4	4
13	3	4	4	4	4	4	4	3	5
14	2	3	4	4	4	4	4	4	4
15	3	2	3	3	3	4	4	4	3
16	3	4	4	4	4	5	3	3	3
17	2	2	3	2	2	3	2	2	3
18	3	4	4	4	3	4	4	5	4
19	3	3	3	3	3	1	1	4	4
20	3	4	5	5	3	5	3	4	3
21	3	3	4	3	3	3	4	3	4
22	3	1	5	3	3	5	5	4	5
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4
24	3	2	3	3	3	3	3	3	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	3	3	3	3	3	4	4
27	2	4	5	5	4	5	4	4	4
28	3	3	3	3	1	4	3	4	3
29	3	3	3	3	4	3	2	3	3
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3
31	3	3	3	3	3	3	1	4	5
32	3	3	4	3	3	3	4	4	3
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4
34	3	2	4	3	2	4	4	4	4
35	3	3	4	4	3	4	3	4	4
36	3	3	3	3	4	4	4	4	5
37	4	3	3	4	3	4	4	3	3
38	3	3	3	3	3	4	4	4	4
39	2	3	4	4	3	3	4	3	3
40	3	3	3	3	3	4	4	4	4
41	3	3	3	3	3	4	4	4	4
42	2	4	4	3	4	4	3	4	3
43	4	4	4	4	5	4	3	3	4
44	5	3	4	4	2	5	4	4	4
45	3	2	5	4	5	3	1	3	2
46	5	5	4	3	5	3	5	5	5
47	4	4	4	4	3	5	4	4	5

Case Summaries

	KK.5	KK.6	KK.7	KK.8	KK.9	KK.10	KK.11	KK.12	KK.13
1	5	5	4	4	3	4	5	4	4
2	4	4	5	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
6	4	4	2	4	4	3	4	3	4
7	3	4	5	3	5	2	5	4	2
8	3	3	4	3	4	4	4	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	5	5	4	4	4	4	3	4
11	5	5	4	4	4	4	5	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	3	3	4	4	5	3	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3
15	3	3	3	4	4	4	3	3	4
16	4	4	5	5	5	5	5	4	5
17	4	4	4	4	2	2	2	4	4
18	5	4	5	4	5	4	5	4	4
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4
20	4	4	5	5	5	5	5	4	5
21	3	3	4	3	4	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5
23	3	3	2	4	4	4	4	4	4
24	4	3	3	3	3	3	4	4	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	3	3	3	3	4	2	5	4	3
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4
28	4	4	3	4	4	4	4	3	4
29	3	3	3	3	4	4	3	4	4
30	3	3	4	3	4	3	4	4	4
31	5	4	4	4	3	4	5	2	4
32	4	4	5	4	4	4	4	4	4
33	5	4	5	5	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	3	3	4	4	4	4	4	4
36	4	4	5	4	3	4	5	5	5
37	5	4	5	4	4	4	5	4	3
38	3	3	4	3	4	4	3	4	4
39	4	4	4	4	4	3	3	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	3	3	4	4	3	4	4	4
42	4	4	3	3	4	4	3	4	4
43	4	4	5	4	4	3	2	4	4
44	5	4	5	4	4	4	4	4	5
45	4	5	4	2	2	5	5	4	3
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4	5	4

Case Summaries

	KK.14	KK.15	KK.16	KK.17	KK.18	KK.19	KK.20
1	5	3	4	3	4	5	5
2	5	4	5	4	5	4	4
3	4	4	4	4	5	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	5	5	4	5
6	5	5	4	3	3	4	4
7	5	4	5	4	4	3	4
8	4	4	3	3	4	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	5	4	4	4	5
11	5	4	4	3	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	5	3	5	3	3
14	4	3	4	3	4	4	4
15	4	5	4	3	4	3	4
16	5	1	4	4	4	4	5
17	3	2	2	3	3	4	5
18	4	4	4	4	4	3	3
19	4	2	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	4	5
21	4	4	4	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5	3	5
23	4	2	3	3	4	3	4
24	5	3	4	3	4	4	3
25	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	3	3	4	3	4
27	5	3	5	4	4	4	5
28	4	3	4	4	4	3	3
29	4	3	3	3	4	3	3
30	4	3	4	3	3	2	3
31	5	4	1	4	4	3	3
32	4	3	3	4	4	4	4
33	5	4	3	4	4	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4
35	4	3	3	3	3	4	4
36	5	4	4	4	5	4	5
37	4	4	4	3	4	4	4
38	4	3	4	4	3	4	3
39	4	3	3	4	4	4	4
40	4	4	3	3	4	4	4
41	4	3	3	4	4	4	4
42	4	3	2	4	4	3	3
43	3	3	3	4	5	4	4
44	5	3	3	5	4	4	5
45	4	2	4	5	5	4	4
46	5	5	5	5	5	5	5
47	4	3	3	4	5	4	4

Lampiran III

Analisis Persentase

Frequencies

Frequency Table

Jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	46.8	46.8	46.8
	Perempuan	25	53.2	53.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	2	4.3	4.3	4.3
	S1	14	29.8	29.8	34.0
	S2	1	2.1	2.1	36.2
	SMA/SMK	30	63.8	63.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Masa kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 5 Tahun	10	21.3	21.3	21.3
	1 - 5 Tahun	37	78.7	78.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Lampiran IV

Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KA.1	18.98	10.326	.573	.752
KA.2	20.02	8.978	.413	.821
KA.3	18.57	10.945	.506	.767
KA.4	19.19	10.332	.483	.771
KA.5	18.81	9.636	.713	.720
KA.6	19.11	9.706	.741	.716

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.94	13.800	3.715	6

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KB.1	16.49	13.647	.480	.794
KB.2	17.28	12.117	.547	.781
KB.3	15.91	14.210	.514	.791
KB.4	17.13	10.809	.685	.746
KB.5	17.00	11.217	.712	.739
KB.6	16.62	12.676	.488	.794

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.09	17.253	4.154	6

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KN.1	17.11	8.358	.512	.727
KN.2	17.57	9.163	.413	.751
KN.3	17.51	8.081	.596	.703
KN.4	16.96	9.346	.446	.743
KN.5	17.21	8.345	.576	.710
KN.6	17.47	8.167	.498	.732

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.77	11.792	3.434	6

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

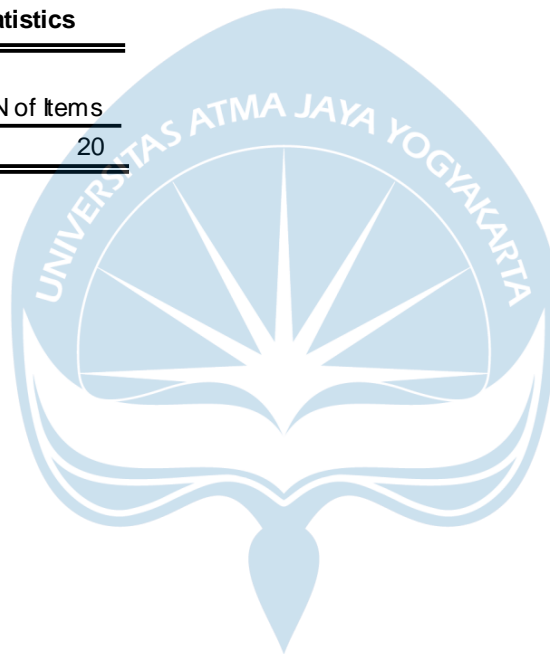
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	20



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK.1	73.43	75.293	.551	.908
KK.2	73.77	75.009	.484	.910
KK.3	73.49	76.777	.567	.908
KK.4	73.36	75.714	.540	.908
KK.5	73.21	74.780	.668	.905
KK.6	73.32	75.352	.678	.905
KK.7	73.17	74.840	.525	.909
KK.8	73.38	75.154	.693	.905
KK.9	73.28	77.248	.503	.909
KK.10	73.45	76.166	.547	.908
KK.11	73.13	74.809	.568	.907
KK.12	73.36	77.888	.487	.909
KK.13	73.28	76.117	.603	.907
KK.14	72.91	76.210	.649	.906
KK.15	73.72	76.639	.390	.913
KK.16	73.49	75.038	.499	.910
KK.17	73.47	75.689	.607	.907
KK.18	73.13	76.070	.627	.906
KK.19	73.49	77.299	.519	.909
KK.20	73.21	74.780	.639	.906

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
77.21	83.649	9.146	20

Lampiran V
Analisis Deskriptif

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KA.1	47	3.00	5.00	3.9574	.77900
KA.2	47	1.00	5.00	2.9149	1.28249
KA.3	47	3.00	5.00	4.3617	.70481
KA.4	47	1.00	5.00	3.7447	.87148
KA.5	47	2.00	5.00	4.1277	.79720
KA.6	47	3.00	5.00	3.8298	.76098
Komitmen Afektif	47	2.67	5.00	3.8227	.61914
Valid N (listwise)	47				

Descriptives

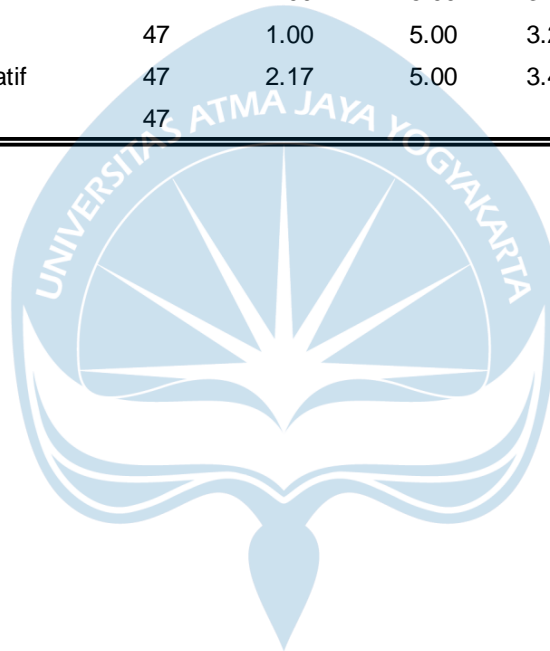
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KB.1	47	1.00	5.00	3.5957	.82514
KB.2	47	1.00	5.00	2.8085	1.05580
KB.3	47	3.00	5.00	4.1702	.66982
KB.4	47	1.00	5.00	2.9574	1.14127
KB.5	47	1.00	5.00	3.0851	1.03902
KB.6	47	1.00	5.00	3.4681	1.01833
Komitmen Berkelanjutan	47	1.50	5.00	3.3475	.69229
Valid N (listwise)	47				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KN.1	47	1.00	5.00	3.6596	.89142
KN.2	47	1.00	5.00	3.1915	.79778
KN.3	47	1.00	5.00	3.2553	.87148
KN.4	47	3.00	5.00	3.8085	.71135
KN.5	47	1.00	5.00	3.5532	.82905
KN.6	47	1.00	5.00	3.2979	.95359
Komitmen Normatif	47	2.17	5.00	3.4610	.57232
Valid N (listwise)	47				



Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK.1	47	1.00	5.00	3.7872	.80585
KK.2	47	1.00	5.00	3.4468	.92803
KK.3	47	2.00	5.00	3.7234	.64949
KK.4	47	2.00	5.00	3.8511	.77960
KK.5	47	3.00	5.00	4.0000	.72232
KK.6	47	3.00	5.00	3.8936	.66705
KK.7	47	2.00	5.00	4.0426	.88361
KK.8	47	2.00	5.00	3.8298	.66982
KK.9	47	2.00	5.00	3.9362	.67258
KK.10	47	2.00	5.00	3.7660	.72869
KK.11	47	2.00	5.00	4.0851	.82961
KK.12	47	2.00	5.00	3.8511	.62480
KK.13	47	2.00	5.00	3.9362	.67258
KK.14	47	3.00	5.00	4.2979	.62258
KK.15	47	1.00	5.00	3.4894	.90583
KK.16	47	1.00	5.00	3.7234	.90174
KK.17	47	3.00	5.00	3.7447	.70612
KK.18	47	3.00	5.00	4.0851	.65374
KK.19	47	2.00	5.00	3.7234	.64949
KK.20	47	3.00	5.00	4.0000	.75181
Kepuasan Kerja	47	3.00	5.00	3.8606	.45730
Valid N (listwise)	47				

Lampiran VI
Analisis Regresi

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Normatif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Afektif	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.604	.28762

a. Predictors: (Constant), Komitmen Normatif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Afektif

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.063	3	2.021	24.429	.000 ^a
	Residual	3.557	43	.083		
	Total	9.620	46			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Normatif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Afektif

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.308	.301		4.340	.000
	Komitmen Afektif	.274	.091	.371	3.011	.004
	Komitmen Berkelanjutan	.170	.071	.258	2.406	.020
	Komitmen Normatif	.270	.094	.338	2.886	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Lampiran VII

Tabel Distribusi R 5%

TABEL DISTRIBUSI R							
Df	5%	DF	5%	DF	5%	DF	5%
1	0.997	51	0.271	101	0.194	151	0.159
2	0.950	52	0.268	102	0.193	152	0.158
3	0.878	53	0.266	103	0.192	153	0.158
4	0.811	54	0.263	104	0.191	154	0.157
5	0.754	55	0.261	105	0.190	155	0.157
6	0.707	56	0.259	106	0.189	156	0.156
7	0.666	57	0.256	107	0.188	157	0.156
8	0.632	58	0.254	108	0.187	158	0.155
9	0.602	59	0.252	109	0.187	159	0.155
10	0.576	60	0.250	110	0.186	160	0.154
11	0.553	61	0.248	111	0.185	161	0.154
12	0.532	62	0.246	112	0.184	162	0.153
13	0.514	63	0.244	113	0.183	163	0.153
14	0.497	64	0.242	114	0.182	164	0.152
15	0.482	65	0.240	115	0.182	165	0.152
16	0.468	66	0.239	116	0.181	166	0.151
17	0.456	67	0.237	117	0.180	167	0.151
18	0.444	68	0.235	118	0.179	168	0.151
19	0.433	69	0.234	119	0.179	169	0.150
20	0.423	70	0.232	120	0.178	170	0.150
21	0.413	71	0.230	121	0.177	171	0.149
22	0.404	72	0.229	122	0.176	172	0.149
23	0.396	73	0.227	123	0.176	173	0.148
24	0.388	74	0.226	124	0.175	174	0.148
25	0.381	75	0.224	125	0.174	175	0.148
26	0.374	76	0.223	126	0.174	176	0.147
27	0.367	77	0.221	127	0.173	177	0.147
28	0.361	78	0.220	128	0.172	178	0.146
29	0.355	79	0.219	129	0.172	179	0.146
30	0.349	80	0.217	130	0.171	180	0.146
31	0.344	81	0.216	131	0.170	181	0.145
32	0.339	82	0.215	132	0.170	182	0.145
33	0.334	83	0.213	133	0.169	183	0.144
34	0.329	84	0.212	134	0.168	184	0.144
35	0.325	85	0.211	135	0.168	185	0.144
36	0.320	86	0.210	136	0.167	186	0.143
37	0.316	87	0.208	137	0.167	187	0.143
38	0.312	88	0.207	138	0.166	188	0.142
39	0.308	89	0.206	139	0.165	189	0.142
40	0.304	90	0.205	140	0.165	190	0.142
41	0.301	91	0.204	141	0.164	191	0.141
42	0.297	92	0.203	142	0.164	192	0.141
43	0.294	93	0.202	143	0.163	193	0.141
44	0.291	94	0.201	144	0.163	194	0.140
45	0.288	95	0.200	145	0.162	195	0.140
46	0.285	96	0.199	146	0.161	196	0.139
47	0.282	97	0.198	147	0.161	197	0.139
48	0.279	98	0.197	148	0.160	198	0.139
49	0.276	99	0.196	149	0.160	199	0.138
50	0.273	100	0.195	150	0.159	200	0.138

Lampiran VIII
Surat Keterangan Riset





UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Nomor : 0136/Kues/I
Hal : Pencarian data dan penyebaran
kuesioner untuk penulisan skripsi.

Kepada:
Pimpinan Lingkar Organik
di Gg. Saridele, RT.08 RW.02, Kadirojo 1, Purwomartani, Kalasan, Sleman Yogyakarta 55571, Indonesia

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Komitmen Afektif, Keberlanjutan, dan Normatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Lingkar Organik" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Rio Yericho Bakara
NPM : 160322515
Nomor Handphone : 081375684700
Alamat : Jl. Tambakbayan VIII No. 9 Caturtunggal

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut di atas untuk menyebarkan kuesioner di lingkungan instansi Bapak/Ibu dan mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 13 Januari 2021

Dekan,


Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D
FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA



PT. LINGKAR ORGANIK INDONESIA

www.lingkarorganik.or.id | surat@lingkarorganik.or.id | @lingkar_organik

Office:
Kalipucang RT 04 Bangunjiwo, Kasihan, Bantul
Yogyakarta 55184 Indonesia.
Hp. 0813 2104 1189.

Warehouse:
Gg. Saridele No. 10 & 13, Kadirojo 1 Rt.08 Rw.02
Purwomartani, Kalasan, Sleman, Yogyakarta 55571
Indonesia. Tlp. (0274) 2852674.

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 25/HRD-PT.LOI/IV/2021

Dengan hormat, saya bertanda tangan di bawah ini

Nama : Novita Gold Ameyer Rehiara

Jabatan : HRD PT. Lingkar Organik Indonesia

Menerangkan bahwa:

Nama : Rio Yericho Bakara

NIM : 160322515

Fak/Prodi : Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas : Atma Jaya Yogyakarta

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KEBERLANJUTAN, DAN NORMATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. LINGKAR ORGANIK INDONESIA”** sejak tanggal 13 Januari 2021 sampai dengan 31 Mei 2021.

Demikian surat keterangan penelitian kami buat dan disampaikan ke yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 31 Mei 2021

HRD PT.Lingkar Organik Indonesia

Novita Gold Amaver Rehiara

