

BAB V

PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya. Selain itu disertakan keterbatasan penelitian dan saran yang diajukan penelitian kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan dan positif karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional pada PT Varta Microbattery Indonesia. Hal ini menunjukkan semakin puas karyawan pada karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan.
2. Ada pengaruh signifikan dan positif penghargaan terhadap komitmen organisasional pada PT Varta Microbattery Indonesia. Hal ini menunjukkan semakin puas karyawan pada penghargaan maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan.

3. Ada pengaruh signifikan dan positif pada promosi terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan semakin puas karyawan terhadap promosi, maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan.
4. Tidak ada pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan.
5. Ada pengaruh signifikan dan positif pada aspek sosial pekerjaan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan semakin puas karyawan dengan aspek sosial pekerjaan maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan.

5.2. Implikasi Manajerial

Dalam penelitian ini menjelaskan lima faktor kepuasan kerja yang dapat menentukan komitmen organisasional di perusahaan PT Varta Microbattery Indonesia. Dilihat dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh faktor yang berbeda-beda dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang di hasilkan, sehingga tidak semua faktor kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi komitmen organisasional. Adanya kepuasan kerja yang baik akan berpengaruh kepada komitmen organisasional. Komitmen organisasional dalam perusahaan dapat dikatakan tercapai bila karyawan nyaman didalam perusahaan. Rasa emosional yang timbul tersebut akan mempengaruhi pekerjaan dan komitmen yang dilakukan karyawan. Temuan hasil penelitian ini memberikan informasi penelitian terendah

pada variabel karakteristik pekerjaan terdapat pada pernyataan “Saya merasa puas dengan beban kerja saya”. Pada variabel penghargaan penilaian terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa puas dengan bonus yang diberikan”. Penilaian terendah pada variabel promosi terdapat pada pernyataan “Karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan benar lebih mungkin berkembang”. Pada variabel lingkungan kerja penilaian terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa puas dengan komunikasi di perusahaan saya”. Pada variabel aspek sosial pekerjaan juga penilaian terendah terdapat pada pernyataan “Posisi sosial dalam komunitas yang sejalan dengan pekerjaan”.

Cara-cara yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk melakukan peningkatan adalah:

1. Peningkatan kepuasan kerja pada karakteristik pekerjaan dilakukan dalam bentuk pemberian pelatihan-pelatihan guna mengasah keterampilan dan kemampuan karyawan dalam pekerjaan sehingga menjadi tantangan dalam bekerja dan menghindari penurunan semangat karyawan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja sekaligus komitmen pada karyawan.
2. Peningkatan kepuasan kerja pada penghargaan dilakukan dengan memberikan bentuk imbalan atau gaji yang sesuai dengan beban kerja karyawan, memberikan tunjangan seperti kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, tunjangan hari raya dan sebagainya. Penghargaan ini dapat meningkatkan rasa loyalitas pada perusahaan.
3. Peningkatan kepuasan kerja pada promosi dapat diimplementasikan dalam bentuk kenaikan jabatan. Setiap karyawan mengharapkan kenaikan jabatan

karena dapat menunjukkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam meraih jabatan posisi yang lebih tinggi pada perusahaan. Hal ini dilakukan dengan tujuan membangun produktifitas karyawan dan mendorong karyawan untuk lebih percaya diri pada organisasi.

4. Peningkatan kepuasan kerja pada aspek sosial pekerjaan dapat dilakukan dengan melakukan pemeliharaan karyawan sehingga dapat meningkatkan ketenangan dan kesejahteraan karyawan. Pemeliharaan karyawan ini dilakukan tidak hanya untuk kepentingan perusahaan melainkan juga untuk karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Peneliti mengambil data dengan menggunakan *google form* dikarenakan adanya pandemi Covid-19 sehingga peneliti tidak dapat secara langsung mendampingi pengisian kuesioner dan tidak dapat memastikan apakah responden mengisi kuesioner sesuai dengan yang dialami atau tidak.
2. Penelitian ini hanya ditujukan kepada karyawan tetap, sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat digunakan untuk menilai kepuasan kerja serta komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan kontrak.

5.4. Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa terjun langsung ke lapangan dalam proses pengambilan data sehingga dapat secara langsung mengawasi proses

pengisian data sehingga data yang didapatkan lebih akurat dan terjamin kebenarannya.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pada keseluruhan karyawan sehingga dapat menangkap hasil penelitian secara lebih luas. Persepsi karyawan tetap dapat berbeda dengan persepsi karyawan kontrak karena penghargaan yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 38(2), 79–88.
- Asikin, I. (2005). Pengaruh Kepercayaan dan Penghargaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tribun Jakarta Pusat. *Journal of Applied Business and Economics*, 2 No 2(3), 161–172.
- Dalkrani, M., & Dimitriadis, E. (2018). The Effect of Job Satisfaction on Employee Commitment. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research (IJBESAR)*, 11(3), 16–23. <https://doi.org/10.25103/ijbesar.113.02>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, 2, 75–86.
- Darwish, Y. A. (2000). Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Attitudes Toward Organizational Change in A Non-Western Setting. *Personnel Review*, 29(5), 567–592. <https://doi.org/10.1108/00483480010296401>
- Djastuti, I. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 13(1), 1–19.
- Firmansyah. (2018). Pengaruh Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Bank BRI Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP*, 5 No 1.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, N. M., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5344. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p01>
- Hakami, A., Almutairi, H., Alsulyis, R., Rrwis, T. Al, & Battal, A. Al. (2020). The Relationship between Nurses Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Health Science Journal*, 14(1), 1–5. <https://doi.org/10.36648/1791-809x.14.1.692>
- Hasmin, E. (2019). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pelindo IV (PERSERO) Makassar. *Journal of Management and Business*,

3(1), 1–12.

- Kabir, A. J. (2018). Factors Influencing the Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Selected Commercial Banks in Bangladesh. *Asian Business Review*, 8(3), 97–104. <https://doi.org/10.18034/abr.v8i3.160>
- Korir, I., & Kipkebut, D. (2016). The Effect of Reward Management on Employees Commitment in the Universities in Nakuru County-Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 4(4), 37. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20160404.12>
- Kristian, B., & Ferijani, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as The Intervening Variables. *Journal of Management and Business Environment (JMBE)*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.24167/jmbe.v2i1.2464>
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2006). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and. Application)*. Sage Publication London.
- Nagar, K. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout. *Vikalpa*, 37(2), 43–60. <https://doi.org/10.1177/0256090920120205>
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. CV. Alfabeta.
- Rivai, V., & Mulyadi, deddy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Rosada.
- Robbins, S. P. (1991). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications* (5th ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. PT. Prenhalindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robert, K., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Sari, R., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk [Bank Jatim cabang Malang]. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 136374.
- Setiawan, B., Kennedy, & Silfi, A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Dumai. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(1), 1–15.
- Siamto, W. (2018). Pengaruh Stress Kerja, Promosi dan Turnover Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Cabang Bogor. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 135–186.
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerjaterhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 129–142.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Stoner, J. A. F., & Wankel, C. (1986). *Management* (third). Prentice-Hall.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Supartha, I. W. G., Parwita, S., & Bayu, G. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tamalero, Y., Swasto, B., & Hamid, D. (2012). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Intention to Quit. *Jurnal Profit*, 6 No.2(3), 23–31.
- Umam, K. (2010). *Prilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia.
- Wardhani, W. (2015). “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Administrasi Bisnis*, 151(1), 10–17.
- Weiss, D. J., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire. In *Manual for the Minnesota Satisfaction Survey* (p. 125).
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Wowor, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(038).

LAMPIRAN

Lampiran I

Kuesioner

Perkenalkan nama saya Nathania Brint Sondang Simbolon. 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 Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada PT Varta Microbattery Indonesia”**. 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
Jabatan :

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 : Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
Karakteristik Pekerjaan						
1	Saya mengerti bagaimana pekerjaan saya berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
2	Melalui pekerjaan saya, ambisi pribadi saya terpenuhi.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya menggunakan keterampilan dan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Pelatihan memberikan saya mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa puas dengan beban kerja saya	STS	TS	N	S	SS
Penghargaan						
6	Saya merasa bahwa upah saya adil untuk pekerjaan yang perusahaan tawarkan.	STS	TS	N	S	SS
7	Keuntungan yang saya dapatkan lebih baik daripada yang ditawarkan oleh perusahaan lain.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya merasa puas dengan bonus yang diberikan.	STS	TS	N	S	SS
Promosi						
9	Pelatihan memberikan saya faktor untuk kemajuan atau peningkatan upah finansial saya.	STS	TS	N	S	SS
10	Ada peluang signifikan untuk kenaikan jabatan dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
11	Ada peluang yang sama untuk semua karyawan.	STS	TS	N	S	SS
12	Karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan benar lebih mungkin berkembang.	STS	TS	N	S	SS
Lingkungan Kerja						
13	Perusahaan memiliki tenaga kerja yang baik.	STS	TS	N	S	SS
14	Kondisi kerja (ventilasi, penerangan, dan sebagainya) pada pekerjaan ini.	STS	TS	N	S	SS
15	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
16	Saya merasa puas dengan komunikasi di perusahaan saya.	STS	TS	N	S	SS
17	Hubungan saya dengan rekan-rekan dari departemen lainnya.	STS	TS	N	S	SS

18	Hubungan saya dengan rekan-rekan dari departemen yang sama.	STS	TS	N	S	SS
Aspek Sosial Pekerjaan						
19	Saya mendapatkan kesempatan untuk membantu sesama karyawan dalam melakukan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
20	Cara perusahaan memperlakukan karyawannya.	STS	TS	N	S	SS
21	Pekerjaan saya memberikan prospek pertumbuhan masa depan yang aman.	STS	TS	N	S	SS
22	Posisi sosial dalam komunitas yang sejalan dengan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS

Bagian II :Komitmen Organisasional

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa senang menghabiskan masa kerja saya di organisasi tempat saya bekerja.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya merasa masalah organisasi adalah masalah setiap karyawan.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya merasa nyaman menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya merasa bangga ketika saya memberi tahu orang lain bahwa saya termasuk dalam organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya merasa memiliki keterikatan emosional dengan organisasi tempat saya bekerja.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya merasa ikut memiliki organisasi tempat saya bekerja.	STS	TS	N	S	SS
7.	Saya bertahan dengan organisasi ini karena banyak keuntungan yang saya dapatkan.	STS	TS	N	S	SS
8.	Kelangkaan pekerjaan merupakan salah satu konsekuensi negatif yang akan saya terima jika meninggalkan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
9.	Sangat sulit bagi saya untuk pergi/meninggalkan organisasi ini	STS	TS	N	S	SS
10.	Saat ini tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya	STS	TS	N	S	SS
11.	Saya tidak ingin meninggalkan organisasi karena adanya tanggung jawab yang tinggi dalam organisasi.	STS	TS	N	S	SS

12.	Saya menyadari bahwa nilai loyalitas adalah sesuatu yang harus dilakukan pada satu organisasi.	STS	TS	N	S	SS
13.	Saya bisa mempercayai organisasi saya.	STS	TS	N	S	SS
14.	Saya tidak akan meninggalkan organisasi ini, karena rasa tanggung jawab kepada orang-orang di dalamnya.	STS	TS	N	S	SS



Lampiran II
Profil Responden

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	100	25.0	25.0	25.0
	Perempuan	300	75.0	75.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	183	45.8	45.8	45.8
	31-40	120	30.0	30.0	75.8
	41-50	93	23.3	23.3	99.0
	>51	4	1.0	1.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

LevelPendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	384	96.0	96.0	96.0
	S1	16	4.0	4.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Accounting	1	.3	.3	.3
Assistant Manager	5	1.3	1.3	1.5
Assistant Technic	1	.3	.3	1.8
Assistant Material	2	.5	.5	2.3
Clerk	5	1.3	1.3	3.5
Design	1	.3	.3	3.8
Assistant Engineering	16	4.0	4.0	7.8
Managerial	5	1.3	1.3	9.0
HR	2	.5	.5	9.5
Inspection-QC	8	2.0	2.0	11.5
Inspector-process	4	1.0	1.0	12.5
Operator	210	52.5	52.5	65.0
Leader	25	6.3	6.3	71.3
Line leader	16	4.0	4.0	75.3
Material Handle	4	1.0	1.0	76.3
Staff	2	.5	.5	76.8
Packer	7	1.8	1.8	78.5
Assistant Packing	1	.3	.3	78.8
Process Auditor	1	.3	.3	79.0
Security	11	2.8	2.8	81.8
Technician	29	7.3	7.3	89.0
Senior Technician	14	3.5	3.5	92.5
Senior Security	1	.3	.3	92.8
Senior Packer	2	.5	.5	93.3
Senior Material Handle	5	1.3	1.3	94.5
Senior Line leader	8	2.0	2.0	96.5

Senior Leader	1	.3	.3	96.8
Senior Inspection - QC	10	2.5	2.5	99.3
Shipping	3	.8	.8	100.0
Total	400	100.0	100.0	



Lampiran III
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.352**	.359**	.285**	.027	.574**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.595	.000
	N	400	400	400	400	400	400
X1.2	Pearson Correlation	.352**	1	.116*	.170**	.199**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000		.020	.001	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
X1.3	Pearson Correlation	.359**	.116*	1	.585**	.261**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020		.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
X1.4	Pearson Correlation	.285**	.170**	.585**	1	.473**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
X1.5	Pearson Correlation	.027	.199**	.261**	.473**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.595	.000	.000	.000		.000
	N	400	400	400	400	400	400
TotalX1	Pearson Correlation	.574**	.580**	.676**	.755**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	400	400	400	400	400	400

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

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

Uji Validitas Penghargaan

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.539**	.507**	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	400	400	400	400
X2.2	Pearson Correlation	.539**	1	.532**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	400	400	400	400
X2.3	Pearson Correlation	.507**	.532**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	400	400	400	400
TotalX2	Pearson Correlation	.790**	.836**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	400	400	400	400

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

Uji Validitas Promosi

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TotalX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.570**	.511**	.354**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400
X3.2	Pearson Correlation	.570**	1	.342**	.430**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400
X3.3	Pearson Correlation	.511**	.342**	1	.646**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	400	400	400	400	400
X3.4	Pearson Correlation	.354**	.430**	.646**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	400	400	400	400	400
TotalX3	Pearson Correlation	.779**	.767**	.796**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	400	400	400	400	400

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

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Correlations

	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	TotalX4
X4.1 Pearson Correlation	1	.561**	.417**	.354**	.630**	.554**	.783**
X4.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
X4.1 N	400	400	400	400	400	400	400
X4.2 Pearson Correlation	.561**	1	.332**	.368**	.502**	.522**	.735**
X4.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
X4.2 N	400	400	400	400	400	400	400
X4.3 Pearson Correlation	.417**	.332**	1	.597**	.408**	.304**	.695**
X4.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
X4.3 N	400	400	400	400	400	400	400
X4.4 Pearson Correlation	.354**	.368**	.597**	1	.376**	.443**	.708**
X4.4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
X4.4 N	400	400	400	400	400	400	400
X4.5 Pearson Correlation	.630**	.502**	.408**	.376**	1	.635**	.786**
X4.5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
X4.5 N	400	400	400	400	400	400	400
X4.6 Pearson Correlation	.554**	.522**	.304**	.443**	.635**	1	.765**
X4.6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
X4.6 N	400	400	400	400	400	400	400
TotalX4 Pearson Correlation	.783**	.735**	.695**	.708**	.786**	.765**	1
TotalX4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
TotalX4 N	400	400	400	400	400	400	400

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

Uji Validitas Aspek Sosial Pekerjaan

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	TotalX5
X5.1	Pearson Correlation	1	.570**	.488**	.453**	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400
X5.2	Pearson Correlation	.570**	1	.363**	.501**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400
X5.3	Pearson Correlation	.488**	.363**	1	.580**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	400	400	400	400	400
X5.4	Pearson Correlation	.453**	.501**	.580**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	400	400	400	400	400
TotalX5	Pearson Correlation	.791**	.775**	.774**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	400	400	400	400	400

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

Uji Validitas Komitmen Organisasional

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Total Y
Y1	Pearson Correlation	1	.607	.498	.434	.600	.533	.512	.475	.682	.544	.531	.422	.591	.561	.771*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400
Y2	Pearson Correlation	.607	1	.377	.436	.536	.588	.352	.455	.584	.503	.443	.412	.501	.567	.718*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400
Y3	Pearson Correlation	.498	.377	1	.627	.330	.379	.707	.533	.499	.418	.654	.593	.477	.424	.719*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400
Y4	Pearson Correlation	.434	.436	.627	1	.419	.490	.583	.568	.426	.575	.594	.598	.431	.519	.740*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400
Y5	Pearson Correlation	.600	.536	.330	.419	1	.561	.415	.434	.596	.503	.477	.323	.496	.528	.706*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400

Y6	Pearson Correlation	.533**	.588**	.379**	.490**	.561**	1	.438**	.412**	.538**	.693**	.454**	.473**	.576**	.663**	.754*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400
Y7	Pearson Correlation	.512**	.352**	.707**	.583**	.415**	.438**	1	.548**	.493**	.417**	.688**	.592**	.507**	.448**	.739*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400
Y8	Pearson Correlation	.475**	.455**	.533**	.568**	.434**	.412**	.548**	1	.460**	.383**	.549**	.619**	.389**	.491**	.707*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400
Y9	Pearson Correlation	.682**	.584**	.499**	.426**	.596**	.538**	.493**	.460**	1	.560**	.525**	.375**	.618**	.589**	.772*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400
Y10	Pearson Correlation	.544**	.503**	.418**	.575**	.503**	.693**	.417**	.383**	.560**	1	.417**	.445**	.579**	.620**	.738*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400
Y11	Pearson Correlation	.531**	.443**	.654**	.594**	.477**	.454**	.688**	.549**	.525**	.417**	1	.570**	.491**	.466**	.759*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

N		400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400
Y12	Pearson	.422	.412	.593	.598	.323	.473	.592	.619	.375	.445	.570	1	.423	.490	.703*
	Correlati on	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**		**	**	*
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400
Y13	Pearson	.591	.501	.477	.431	.496	.576	.507	.389	.618	.579	.491	.423	1	.673	.747*
	Correlati on	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**		**	*
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400
Y14	Pearson	.561	.567	.424	.519	.528	.663	.448	.491	.589	.620	.466	.490	.673	1	.777*
	Correlati on	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400
Total	Pearson	.771	.718	.719	.740	.706	.754	.739	.707	.772	.738	.759	.703	.747	.777	1
Y	Correlati on	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400

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

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	22

Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	14



Lampiran IV
Analisis Deskriptif

Karakteristik Pekerjaan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	400	2	5	4.68	.565
X1.2	400	1	5	4.52	.686
X1.3	400	2	5	4.49	.584
X1.4	400	2	5	4.42	.574
X1.5	400	1	5	4.02	.815
Valid N (listwise)	400				

Penghargaan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	400	2	5	4.66	.566
X2.2	400	1	5	4.49	.690
X2.3	400	1	5	4.45	.777
Valid N (listwise)	400				

Promosi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	400	2	5	4.62	.609
X3.2	400	1	5	4.48	.701
X3.3	400	2	5	4.39	.643
X3.4	400	2	5	4.34	.609
Valid N (listwise)	400				

Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X4.1	400	2	5	4.66	.583
X4.2	400	1	5	4.59	.602
X4.3	400	1	5	4.45	.623
X4.4	400	2	5	4.39	.599
X4.5	400	2	5	4.65	.555
X4.6	400	2	5	4.63	.561
Valid N (listwise)	400				

Aspek Sosial Pekerjaan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X5.1	400	2	5	4.63	.582
X5.2	400	2	5	4.51	.621
X5.3	400	2	5	4.44	.619
X5.4	400	2	5	4.35	.619
Valid N (listwise)	400				

Komitmen Organisasional

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	400	1	5	4.63	.611
Y2	400	1	5	4.47	.755
Y3	400	2	5	4.44	.619
Y4	400	1	5	4.35	.666
Y5	400	1	5	4.51	.762
Y6	400	1	5	4.52	.668
Y7	400	1	5	4.40	.672
Y8	400	1	5	4.29	.705
Y9	400	1	5	4.50	.739
Y10	400	1	5	4.51	.660
Y11	400	1	5	4.36	.705
Y12	400	1	5	4.40	.634
Y13	400	1	5	4.57	.641
Y14	400	1	5	4.50	.679
Valid N (listwise)	400				

Lampiran V

Analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TotalX5, TotalX2, TotalX1, TotalX3, TotalX4 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.768	3.389

a. Predictors: (Constant), TotalX5, TotalX2, TotalX1, TotalX3, TotalX4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15216.650	5	3043.330	265.010	.000 ^a
	Residual	4524.628	394	11.484		
	Total	19741.278	399			

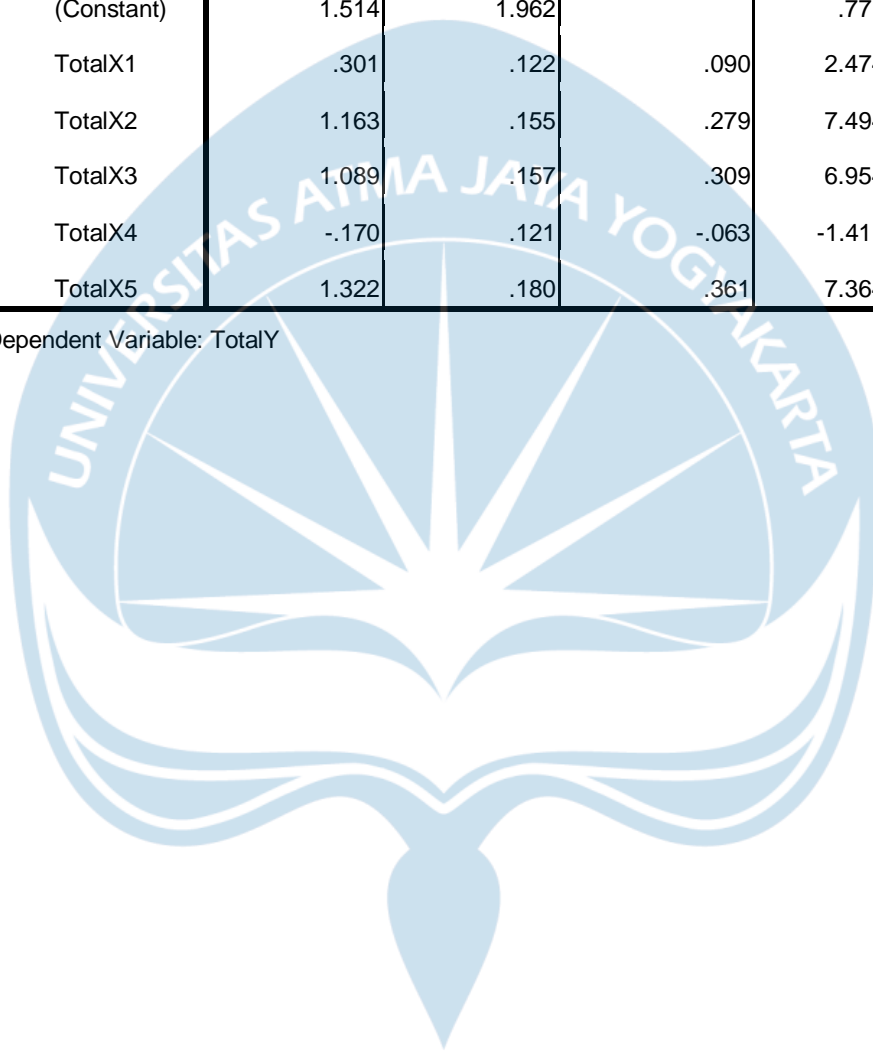
a. Predictors: (Constant), TotalX5, TotalX2, TotalX1, TotalX3, TotalX4

b. Dependent Variable: TotalY

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.514	1.962		.771	.441
	TotalX1	.301	.122	.090	2.474	.014
	TotalX2	1.163	.155	.279	7.494	.000
	TotalX3	1.089	.157	.309	6.954	.000
	TotalX4	-.170	.121	-.063	-1.411	.159
	TotalX5	1.322	.180	.361	7.364	.000

a. Dependent Variable: TotalY



Lampiran VI

Surat Riset



Nomor : 0197/LVMI/VI/2021

Batam, 06 Juli 2021

Perihal : Konfirmasi tentang Izin Penelitian

Kepada Yth.
DEKAN UNIVERSITAS ATMA JAYA
di Yogyakarta

Dengan hormat,

Menanggapi surat yang telah Bapak/Ibu kirim ke perusahaan kami tentang permohonan Izin Penelitian, tertanggal 02 Juli 2021, maka pihak manajemen PT VARTA Microbattery Indonesia memberikan waktu kepada mahasiswa penelitian tersebut terhitung mulai 12 Juli 2021 sampai dengan 23 Juli 2021, yang bersangkutan untuk membagikan lembar questioner(tanya jawab) kepada karyawan PT VARTA Microbattery, dengan data sebagaimana terlampir dalam surat permohonan tersebut, yaitu:

1. Nathania Brint Sondang Simbolon / 170323734

Demikian konfirmasi yang bisa kami sampaikan dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

PT. VARTA Microbattery Indonesia
JL. GAHARU LOT 23, JL. ANGSAHA LOT 307-310
MUKAKUNING -BATAMINDO INDUSTRIAL PARK
Batam, Kepri 29433, Indonesia
Yani Prihatiningsih
HR & GA Officer

PT VARTA Microbattery (Indonesia) Phone : (62) 770 611 096
Jalan Gaharu Lot 23 Fax : (62) 770 611 096
Batamindo Industrial Park, Mukakuning,
Batam, Kepri 29433, Republic of Indonesia

A Company of Montana Tech Components AG, Hauptstrasse 35, 5737 Menziken, Switzerland

Brands of
VARTA Microbattery :

