

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Pada bab ini akan terdiri dari kesimpulan dari analisis yang sudah dilakukan sebelumnya, implikasi manajerial yang dapat dijadikan masukan dan kemudian diterapkan oleh perusahaan, keterbatasan selama penelitian dilakukan, dan juga saran yang dapat digunakan untuk penelitian yang akan datang.

#### **5.1. Kesimpulan**

Terdapat beberapa kesimpulan yang bisa diambil dari analisis yang sudah dilakukan sebelumnya, yaitu:

1. **Karakteristik Responden**

Penelitian yang telah dilakukan di Aromatique Parfum Jogja mendapatkan responden sebanyak 40 orang. Dari 40 responden ini, terdapat jumlah responden yang seimbang antara responden berjenis kelamin perempuan dan juga laki-laki, yaitu sebanyak 20 orang. Mayoritas karyawan pada Aromatique Parfum Jogja berumur 21-25 tahun, yang di mana dengan rentang umur segini masih banyak dari mereka yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK. Sebanyak 15 karyawan yang mengisi kuesioner berasal dari posisi konsultan, di mana jumlah ini jauh lebih banyak dibandingkan posisi pekerjaan lainnya. Hal yang sangat disayangkan adalah sebanyak 25

responden baru bekerja kurang dari 6 bulan, di mana ini bisa diartikan bahwa Aromatique Parfum Jogja memiliki tingkat pertukaran karyawan yang cukup tinggi.

## 2. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear sederhana yang sudah dilakukan oleh peneliti, kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Temuan ini membuktikan bahwa ketika kesejahteraan karyawan meningkat, maka komitmen organisasi juga akan meningkat pula.

## 5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka implikasi manajerial yang dapat diberikan kepada Aromatique Parfum Jogja adalah perusahaan harus bisa memperhatikan kesejahteraan karyawannya apabila perusahaan ingin memiliki karyawan yang loyal. Tingkat pertukaran karyawan yang cenderung tinggi mengartikan bahwa masih adanya hal yang menghambat karyawan untuk bersikap loyal bagi perusahaan. Dalam hal ini, pihak SDM bisa melakukan survei mengenai kesejahteraan karyawan yang bekerja pada organisasi kemudian bisa mendiskusikannya dengan petinggi-petinggi organisasi (misalnya adalah pengawas ataupun pemilik). Tidak hanya itu, komitmen yang dimiliki karyawan bisa didasarkan pada berbagai faktor, salah satunya adalah faktor emosional. Tidak adanya ikatan emosional antar karyawan dapat mempengaruhi ikatan antara karyawan terhadap perusahaan. Pihak HRD memiliki tugas untuk

mencari tahu bagaimana hubungan/relasi yang terjadi dalam perusahaan. Di saat hubungan antar karyawan baik, maka karyawan akan menjadi kompak dan tidak menutup kemungkinan akan menjadi sepemikiran misalnya dalam hal visi dan misi, sehingga ini akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Selama melakukan penelitian ini, peneliti menyadari terdapat beberapa keterbatasan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini bisa dikategorikan sedikit, sehingga bisa dikatakan bahwa data masih kurang akurat.
2. Peneliti hanya menggunakan satu perusahaan sebagai sampel penelitian, sehingga belum bisa dilakukan perbandingan apakah kesejahteraan serta komitmen karyawan di perusahaan yang satu akan sama atau tidak dengan perusahaan lain.

### **5.4. Saran Penelitian**

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan dengan disertai beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa hal yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya jumlah responden yang digunakan bisa ditambah lebih banyak sehingga data yang diperoleh akan jauh lebih akurat.

2. Sebaiknya sampel penelitian yang digunakan tidak hanya berasal dari satu perusahaan saja, akan jauh lebih baik apabila sampel penelitian diambil dari beberapa perusahaan, sehingga selain data yang didapatkan lebih banyak, bisa juga dilakukan perbandingan antara kesejahteraan dan komitmen karyawan pada beberapa perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alkhateri, A. S., Abuelhassan, A. E., Khalifa, G. S., Nusari, M., & Ameen, A. (2018). The Impact of perceived supervisor support on employees turnover intention: The Mediating role of job satisfaction and affective organizational commitment. *International Business Management*, 12(7), 477-492.
- Arasanmi, C. N., & Krishna, A. (2019). Employer branding: perceived organisational support and employee retention—the mediating role of organisational commitment. *Industrial and Commercial Training*.
- Bakker, A.B., Hetland, J., Olsen, O.K. and Espevik, R. (2019), “Daily strengths use and employee wellbeing: the moderating role of personality”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 92 No. 1, pp. 144-168.
- Bevan, S. (2010). The business case for employee health and wellbeing. UK: The work Foundation. Retrieved from [http://www.theworkfoundation.com/downloadpublication/report/245\\_245\\_iip270410.pdf](http://www.theworkfoundation.com/downloadpublication/report/245_245_iip270410.pdf)
- Brough, P., O’Driscoll, M., Kalliath, T., Cooper, C. and Poelmans, S. (2009), *Workplace Psychological Health: Current Research and Practice*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Capio, C. M., Sit, C. H. P., & Abernethy, B. (2014). Physical well-being. In Michalos A.C. (Ed.). *Encyclopedia of quality of life and well-being research*. Springer.

- Clifton, J. D. (2020). Managing validity versus reliability trade-offs in scale-building decisions. *Psychological Methods*, 25(3), 259.
- Cooper, C.L., Dewe, P.J. and O'Driscoll, M.P. (2001), *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research and Application*, Sage, Newbury Park, CA.
- Coyle-Shapiro, J.A-M., Morrow, C.P. and Kessler, I. (2006), "Serving two organizations: exploring the employment relationship of contracted employees", *Human Resource Management*, Vol. 45 No. 4, pp. 561-83.
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659-684.
- Economic and Social Research Council. (2006). *Health and wellbeing at work of working age people (Seminar Series: Mapping the Public Policy Landscape*, Economic and Social Research Council, Sweden).
- Elloy, D.F. and Smith, C.R. (2003), "Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career, and single career couples: an Australian study", *Cross-Cultural Management*, Vol. 10 No. 1, pp. 55-66.
- Fisher, M., & Schneider, Z. (2016). Analysing data in quantitative research. Z. Schneider, D. Whitehead, G. Lo-Biondo-Wood, & J. Haber, *Nursing and midwifery research methods and appraisal for evidence-based practice*, 213-235.

- Griffith, R.W., Hom, P.W. and Gaertner, S. (2000), "A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium", *Journal of Management*, Vol. 26 No. 3, pp. 463-88.
- Guest, D. and Conway, N. (2004), *Employee WellBeing and the Psychological Contract: A Research Report*, CIPD, London.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38.
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-based nursing*, 18(3), 66-67.
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D. and Gerbasi, A. (2018), "Leadership behavior and employee well-being: an integrated review and a future research agenda", *The Leadership Quarterly*, Vol. 29 No. 1, pp. 179-202.
- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2009). Employee wellbeing, control and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Kimberlin, C. L., & Winterstein, A. G. (2008). Validity and reliability of measurement instruments used in research. *American journal of health-system pharmacy*, 65(23), 2276-2284
- Kossek, E. E., Kalliath, T., & Kalliath, P. (2012). Achieving employee wellbeing in a changing work environment: An expert commentary on current scholarship. *International Journal of Manpower*.

- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Le Fevre, M., Matheny, J. and Kolt, G.S. (2003), "Eustress, distress, and sinterpretation in occupational stress", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18 No. 7, pp. 726-44.
- Mishra, P., Pandey, C. M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). Descriptive statistics and normality tests for statistical data. *Annals of cardiac anaesthesia*, 22(1), 67.
- Mohajan. (2017). Two criteria for good measurements in research: Validity and Reliability .Munich Personal Repec Archive( MPRA Paper no. 83458.)
- Nayak, T., Sahoo, C. K., & Mohanty, P. K. (2018). Workplace empowerment, quality of work life and employee commitment: a study on Indian healthcare sector. *Journal of Asia Business Studies*.
- Ng, T.W.H., Sorensen, K.L. and Eby, L.T. (2006), "Locus of control at work: a meta-analysis", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27 No. 8, pp. 1057-87.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2019). The measurement of employee well-being: development and validation of a scale. *Global Business Review*, 0972150919859101.



- Robblee, M. (1998), "Confronting the threat of organizational downsizing: coping and health", unpublished Master's thesis, Carleton University, Ottawa.
- Roberta and T. Alison. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evid Based Nurs.*67-66)
- Ryan, R.M. and Deci, E.L. (2001), "On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudemonic well-being", *Annual Review of Psychology*, Vol. 52 No. 1, pp. 141-166.
- Shields, M.A. and Ward, M. (2001), "Improving nurse retention in the national health service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit", *Journal of Health Economics*, Vol. 20 No. 5, pp. 677-701.
- Shin, D. and Konrad, A.M. (2017), "Causality between high-performance work systems and organizational performance", *Journal of Management*, Vol. 43 No. 4, pp. 973-997.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*.
- Suifan, T.S., Abdallah, A.B. and Diab, H. (2016), "The influence of work life balance on turnover intention in private hospitals: the mediating role of work life conflict", *European Journal of Business and Management*, Vol. 8 No. 20, pp. 126-139.
- Ngwa, W. T., Adeleke, B. S., Agbaeze, E. K., Ghasi, N. C., & Imhanrenialena, B. O. (2019). Effect of reward system on employee performance among selected

manufacturing firms in the Litoral region of Cameroon. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(3), 1-16.

Wright, T.A. and Cropanzano, R. (2000), “Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5 No. 1, pp. 84-94.

Wright, T. A. (2010). More than meets the eye: The role of employee well-being in organizational research. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 143–154). Oxford, UK: Oxford University Press.

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H. and Zhang, C. (2015), “Employee well-being in organizations: theoretical model, scale development, and cross-cultural validation”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 36 No. 5, pp. 621-644.

Zhong, J., Zhang, L., Li, P., & Zhang, D. Z. (2020). Can leader humility enhance employee wellbeing? The mediating role of employee humility. *Leadership & Organization Development Journal*.

## LAMPIRAN

### Kuesioner

#### Data Responden

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin :
  - Laki-Laki
  - Perempuan
3. Usia : \_\_\_\_\_
4. Gelar / Tingkat Pendidikan Tinggi yang Telah Diselesaikan :
  - SMP
  - SMA/SMK
  - Sarjana (S1)
  - Master (S2)
  - Doktor (S3)
  - Lainnya \_\_\_\_\_
5. Lama Bekerja :
  - < 6 bulan
  - 6 bulan – 1 tahun
  - Lebih dari 1 tahun – 3 tahun
  - Lebih dari 3 tahun – 5 tahun
  - Lebih dari 5 tahun – 7 tahun
  - > 7 tahun
6. Posisi dalam Pekerjaan :
  - Pengawas
  - Kasir
  - Konsultan
  - Admin CCTV
  - Admin Online
  - Stocker

7. Daerah Asal : \_\_\_\_\_

### Kesejahteraan

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat berkonsentrasi dalam melakukan hal yang saya kerjakan.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya memiliki rasa khawatir yang berlebihan sehingga mengganggu jam tidur.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa mampu membuat keputusan dalam berbagai hal.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa lelah atau stres terus menerus.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa tidak dapat mengatasi kesulitan yang saya alami.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya dapat menikmati aktivitas normal sehari-hari.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya dapat menghadapi dan menyelesaikan permasalahan dengan baik.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya merasa tidak bahagia dan tertekan.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya menganggap diri saya adalah orang yang tidak berharga.	STS	TS	N	S	SS
10	Saya merasa berada di bawah tekanan secara terus menerus.	STS	TS	N	S	SS

### Komitmen

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa senang untuk menghabiskan sisa karir di organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa masalah yang dimiliki organisasi adalah masalah saya juga.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa tidak terikat secara emosional pada organisasi.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya tidak merasakan rasa “milik” yang kuat terhadap organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS

5	Saya tidak merasa seperti “bagian dari keluarga” di dalam organisasi.	STS	TS	N	S	SS
6	Organisasi ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya merasa kesulitan untuk meninggalkan organisasi walaupun saya memiliki keinginan tersebut.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya memiliki sedikit pilihan ketika akan meninggalkan organisasi.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya sudah memberikan kontribusi kepada organisasi sehingga saya enggan untuk pindah ke organisasi lain.	STS	TS	N	S	SS
10	Saya bertahan pada organisasi adalah karena untuk memenuhi kebutuhan.	STS	TS	N	S	SS
11	Saya merasa hidup akan terganggu apabila saya meninggalkan organisasi.	STS	TS	N	S	SS
12	Saya enggan meninggalkan organisasi karena kelangkaan alternatif yang tersedia.	STS	TS	N	S	SS
13	Saya akan merasa bersalah ketika meninggalkan organisasi.	STS	TS	N	S	SS
14	Saya merasa organisasi layak untuk mendapatkan kesetiaan saya.	STS	TS	N	S	SS
15	Saya memiliki kewajiban sehingga tidak akan meninggalkan organisasi.	STS	TS	N	S	SS
16	Saya akan merasa bersalah ketika meninggalkan organisasi walaupun itu menguntungkan.	STS	TS	N	S	SS
17	Saya merasa berutang banyak pada organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS

### Keterangan Data Responden

Keterangan	Kode
<b>Jenis Kelamin</b>	
Laki-Laki	1
Perempuan	2
<b>Usia</b>	
16-20	1
21-25	2
26-30	3
31-35	4
36-40	5
41-45	6
46-50	7
50 tahun ke atas	8
<b>Gelar / Tingkat Pendidikan Terakhir</b>	
SMP	1
SMA / SMK	2
Sarjana (S1)	3
Master (S2)	4
Doktor (S3)	5
Diploma (D3)	6
<b>Lama Bekerja</b>	
< 6 bulan	1
6 bulan – 1 tahun	2
1 – 3 tahun	3
3 – 5 tahun	4
5 – 7 tahun	5
>7 tahun	6
<b>Posisi dalam Pekerjaan</b>	
Pengawas	1
Konsultan	2
Admin Online	3
Kasir	4
Admin CCTV	5
Stocker	6

**Data Responden**

<b>Responden</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia</b>	<b>Gelar / Tingkat Pendidikan Terakhir</b>	<b>Lama Bekerja</b>	<b>Posisi Pekerjaan</b>
1	2	2	2	1	3
2	2	2	2	1	3
3	2	1	2	1	3
4	1	2	2	3	1
5	1	2	3	1	1
6	2	2	2	2	4
7	1	2	3	1	1
8	1	2	2	1	2
9	1	2	2	3	2
10	2	1	2	1	2
11	2	2	3	1	4
12	2	1	2	1	4
13	2	2	2	4	4
14	2	2	2	1	3
15	2	2	2	2	2
16	1	1	2	1	6
17	1	2	2	1	6
18	1	2	3	1	2
19	1	2	2	1	2
20	1	1	2	2	6
21	2	2	2	1	2
22	1	2	2	1	5
23	2	2	2	1	2
24	2	2	2	2	2
25	2	1	2	2	3
26	2	2	2	1	5
27	2	2	2	1	3
28	1	1	2	1	2
29	2	2	3	1	4
30	2	2	6	1	3
31	1	2	3	2	2
32	2	1	2	1	2
33	2	2	2	1	3
34	1	2	2	2	1

<b>35</b>	1	1	2	2	2
<b>36</b>	1	2	3	2	2
<b>37</b>	1	2	2	1	5
<b>38</b>	1	2	6	2	1
<b>39</b>	1	4	2	5	1
<b>40</b>	1	2	2	2	2





## Jawaban Responden

KESEJAHTERAAN										TOTAL X
X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	
3	1	4	4	1	3	4	1	1	2	24
1	1	4	1	1	3	3	1	1	1	17
3	5	5	4	3	5	5	3	3	2	38
4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	29
4	4	4	4	5	5	2	2	1	3	34
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	31
5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	44
2	5	5	1	1	5	5	1	1	1	27
4	4	3	3	2	4	4	2	1	3	30
1	3	2	1	2	2	3	1	1	1	17
3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	32
1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	25
4	1	5	1	3	5	5	1	1	1	27
4	2	4	3	2	4	4	2	1	3	29
2	4	2	2	1	3	4	2	1	1	22
4	2	3	2	2	5	4	1	1	1	25
2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	24
4	5	4	3	2	5	5	1	1	1	31
4	3	3	3	2	5	5	3	3	2	33
2	2	3	3	1	1	3	3	2	3	23
1	2	3	1	1	5	3	1	1	1	19
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
4	3	4	3	2	4	5	3	3	3	34
4	3	4	3	2	3	4	1	1	2	27
5	3	4	2	2	4	4	1	1	1	27
5	2	4	2	1	1	2	1	1	1	20
4	4	5	3	2	4	4	2	3	4	35
1	4	4	3	2	5	5	2	1	2	29
5	4	4	3	4	4	3	2	1	1	31
3	3	5	2	4	4	5	1	1	3	31
2	4	3	4	4	4	5	3	1	2	32
4	4	5	4	4	4	4	1	2	2	34
4	2	4	2	2	1	5	3	1	2	26
5	4	3	5	3	5	5	3	1	3	37
5	3	4	3	2	4	4	5	1	4	35
4	2	5	3	3	5	5	3	2	3	35
1	5	3	5	5	5	3	1	1	1	30
4	2	3	3	2	2	4	2	1	3	26
5	3	4	2	2	3	3	1	1	1	25

KOMITMEN																	TOTAL
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y
4	3	2	1	2	2	1	2	2	4	1	1	2	2	2	2	2	35
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	37
4	4	3	3	2	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	47
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
5	5	3	4	5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	63
5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	81
3	4	3	3	1	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	54
5	5	4	2	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	75
5	5	1	1	5	5	5	1	4	1	1	5	5	5	5	5	5	64
3	3	3	2	2	4	5	5	3	5	5	3	4	3	2	2	3	57
3	3	3	2	2	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	47
4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	60
4	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	42
4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	1	1	3	5	1	1	43
2	3	3	2	2	2	5	1	3	4	2	1	4	3	4	4	2	47
2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	23
3	3	1	4	4	5	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	50
3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	38
4	4	3	2	1	4	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	34
4	2	3	3	2	3	4	4	3	5	2	3	3	3	3	2	3	52
3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	1	2	4	3	2	1	1	43
3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	39
5	4	1	1	5	5	4	4	4	1	1	2	2	4	4	2	4	53
2	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	2	3	4	4	3	3	54
2	2	3	2	1	5	5	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	50
3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	40
4	4	3	2	1	4	3	4	4	3	2	2	2	4	3	2	2	49
4	5	3	3	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	53
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	53
4	5	2	2	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	54
4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	1	2	1	5	5	1	2	47
4	3	3	4	1	4	4	2	4	3	2	3	5	4	5	5	4	60
4	3	2	2	1	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	53
4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	45
3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	53
4	5	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
5	4	3	2	1	4	5	3	2	3	1	1	4	4	4	4	1	51
4	4	2	3	1	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	64
3	4	2	3	1	4	2	2	2	5	2	2	3	4	4	4	4	51

## Hasil Uji Validitas

### Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total_X
X1	Pearson Correlation	1	.088	.380*	.316*	.213	.060	.150	.349*	.199	.402*	.545**
	Sig. (2-tailed)		.588	.016	.047	.188	.713	.355	.027	.219	.010	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.088	1	.168	.500**	.519**	.380*	.155	.281	.340*	.246	.618**
	Sig. (2-tailed)	.588		.300	.001	.001	.015	.341	.079	.032	.127	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.380*	.168	1	.102	.286	.233	.321*	.084	.288	.314*	.500**
	Sig. (2-tailed)	.016	.300		.531	.073	.148	.044	.606	.072	.049	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	.316*	.500**	.102	1	.583**	.253	.134	.466**	.321*	.521**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.047	.001	.531		.000	.115	.409	.002	.043	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	.213	.519**	.286	.583**	1	.342*	-.018	.331*	.382*	.401*	.683**
	Sig. (2-tailed)	.188	.001	.073	.000		.031	.913	.037	.015	.010	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X6	Pearson Correlation	.060	.380*	.233	.253	.342*	1	.409**	.025	.033	.005	.451**
	Sig. (2-tailed)	.713	.015	.148	.115	.031		.009	.876	.840	.977	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X7	Pearson Correlation	.150	.155	.321*	.134	-.018	.409**	1	.178	.047	.140	.390*
	Sig. (2-tailed)	.355	.341	.044	.409	.913	.009		.271	.775	.388	.013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X8	Pearson Correlation	.349*	.281	.084	.466**	.331*	.025	.178	1	.634**	.770**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.027	.079	.606	.002	.037	.876	.271		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X9	Pearson Correlation	.199	.340*	.288	.321*	.382*	.033	.047	.634**	1	.650**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.219	.032	.072	.043	.015	.840	.775	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X10	Pearson Correlation	.402*	.246	.314*	.521**	.401*	.005	.140	.770**	.650**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.010	.127	.049	.001	.010	.977	.388	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total_X	Pearson Correlation	.545**	.618**	.500**	.708**	.683**	.451**	.390*	.697**	.652**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.004	.013	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



Y6	Pearson	.25	.28	.04	.12	.10	1	.55	.43	.41	.00	.12	.39	.23	.38	.15	.15	.35	.479 <sup>*</sup>
	Correlation	5	3	2	2	1	1	1 <sup>**</sup>	3 <sup>**</sup>	5 <sup>**</sup>	9	5	6 <sup>*</sup>	1	5 <sup>*</sup>	9	5	4 <sup>*</sup>	*
	Sig. (2-tailed)	.11	.07	.79	.45	.53	.00	.00	.00	.95	.44	.01	.15	.01	.32	.34	.02	.02	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson	.30	.35	.11	.01	.11	.55	1	.49	.51	.18	.29	.43	.53	.44	.40	.48	.42	.655 <sup>*</sup>
	Correlation	2	6 <sup>*</sup>	8	2	4	1 <sup>**</sup>	1	0 <sup>**</sup>	4 <sup>**</sup>	6	5	9 <sup>**</sup>	6 <sup>**</sup>	6 <sup>**</sup>	6 <sup>**</sup>	3 <sup>**</sup>	4 <sup>**</sup>	*
	Sig. (2-tailed)	.05	.02	.46	.94	.48	.00	.00	.00	.25	.06	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson	.30	.15	.26	.15	.08	.43	.49	1	.49	.38	.52	.42	.24	.27	-	.14	.35	.562 <sup>*</sup>
	Correlation	9	6	5	1	7	3 <sup>**</sup>	0 <sup>**</sup>	1	5 <sup>**</sup>	3 <sup>*</sup>	8 <sup>**</sup>	4 <sup>**</sup>	7	7	.00	3	0 <sup>*</sup>	*
	Sig. (2-tailed)	.05	.33	.09	.35	.59	.00	.00	.00	.00	.01	.00	.00	.12	.08	.96	.37	.02	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9	Pearson	.25	.21	.22	.25	.33	.41	.51	.49	1	.35	.30	.65	.48	.79	.46	.40	.55	.756 <sup>*</sup>
	Correlation	4	9	7	5	4 <sup>*</sup>	5 <sup>**</sup>	4 <sup>**</sup>	5 <sup>**</sup>	1	5 <sup>*</sup>	1	6 <sup>**</sup>	8 <sup>**</sup>	7 <sup>**</sup>	9 <sup>**</sup>	5 <sup>**</sup>	3 <sup>**</sup>	*
	Sig. (2-tailed)	.11	.17	.16	.11	.03	.00	.00	.00	.00	.02	.05	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10	Pearson	.01	.01	.43	.35	.05	.00	.18	.38	.35	1	.55	.29	.43	.30	.27	.23	.21	.505 <sup>*</sup>
	Correlation	9	2	0 <sup>**</sup>	7 <sup>*</sup>	9	9	6	3 <sup>*</sup>	5 <sup>*</sup>	1	7 <sup>**</sup>	1	9 <sup>**</sup>	0	9	5	5	*
	Sig. (2-tailed)	.90	.94	.00	.02	.71	.95	.25	.01	.02	.00	.06	.00	.06	.06	.08	.14	.18	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y11	Pearson	.15	.18	.56	.25	.30	.12	.29	.52	.30	.55	1	.53	.30	.20	.31	.26	.39	.629 <sup>*</sup>
	Correlation	4	8	2 <sup>**</sup>	6	9	5	5	8 <sup>**</sup>	1	7 <sup>**</sup>	1	7 <sup>**</sup>	6	0	9 <sup>*</sup>	8	4 <sup>*</sup>	*

Y12	Sig. (2-tailed)	.34	.24	.00	.11	.05	.44	.06	.00	.05	.00	.00	.05	.21	.04	.09	.01	.000	
	N	3	5	0	0	2	2	5	0	9	0	0	5	7	4	5	2	40	
	Pearson	.38	.48	.31	.24	.39	.39	.43	.42	.65	.29	.53	1	.60	.55	.41	.52	.72	.822*
	Correlation	3*	8**	7*	0	2'	6*	9**	4**	6**	1	7**	1	5**	5**	5**	7**	4**	*
Y13	Sig. (2-tailed)	.01	.00	.04	.13	.01	.01	.00	.00	.00	.06	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000	
	N	5	1	6	6	2	1	5	6	0	9	0	0	0	8	0	0	40	
	Pearson	.25	.37	.15	.24	.24	.23	.53	.24	.48	.43	.30	.60	1	.48	.39	.76	.49	.716*
	Correlation	2	9*	3	8	1	1	6**	7	8**	9**	6	5**	1	5**	7*	6**	5**	*
Y14	Sig. (2-tailed)	.11	.01	.34	.12	.13	.15	.00	.12	.00	.00	.05	.00	.00	.01	.00	.00	.000	
	N	7	6	4	3	4	1	0	4	1	5	5	0	2	1	0	1	40	
	Pearson	.40	.28	.18	.19	.29	.38	.44	.27	.79	.30	.20	.55	.48	1	.69	.48	.48	.724*
	Correlation	4**	8	8	2	0	5*	6**	7	7**	0	0	5**	5**	1	7**	1**	1**	*
Y15	Sig. (2-tailed)	.01	.07	.24	.23	.07	.01	.00	.08	.00	.06	.21	.00	.00	.00	.00	.00	.000	
	N	0	2	5	6	0	4	4	3	0	0	7	0	2	0	2	2	40	
	Pearson	.43	.39	.13	.19	.36	.15	.40	-	.46	.27	.31	.41	.39	.69	1	.56	.43	.655*
	Correlation	0**	4*	8	1	9'	9	6**	.00	9**	9	9'	5**	7*	7**	1	2**	7**	*
Y16	Sig. (2-tailed)	.00	.01	.39	.23	.01	.32	.00	.96	.00	.08	.04	.00	.01	.00	.00	.00	.000	
	N	6	2	7	7	9	6	9	5	2	1	4	8	1	0	0	5	40	
	Pearson	.25	.50	.06	.16	.23	.15	.48	.14	.40	.23	.26	.52	.76	.48	.56	1	.64	.680*
	Correlation	0	7**	1	6	0	5	3**	3	5**	5	8	7**	6**	1**	2**	1	4**	*
Y16	Sig. (2-tailed)	.11	.00	.70	.30	.15	.34	.00	.37	.00	.14	.09	.00	.00	.00	.00	.00	.000	
	N	9	1	8	5	3	0	2	7	9	5	5	0	0	2	0	0	40	

Y17	Pearson	.35	.48	.08	.06	.33	.35	.42	.35	.55	.21	.39	.72	.49	.48	.43	.64	1	.730*	
	Correlation	.7*	.3**	.6	.4	.1*	.4*	.4**	.0*	.3**	.5	.4*	.4**	.5**	.1**	.7**	.4**		*	
	Sig. (2-tailed)	.024	.002	.597	.695	.037	.025	.006	.027	.000	.182	.012	.000	.001	.002	.005	.000		.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Total_Y	Pearson	.49	.52	.40	.35	.48	.47	.65	.56	.75	.50	.62	.82	.71	.72	.65	.68	.73	1	
	Correlation	.8**	.2**	.8**	.6*	.6**	.9**	.5**	.2**	.6**	.5**	.9**	.2**	.6**	.4**	.5**	.0**	.0**		
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.009	.024	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



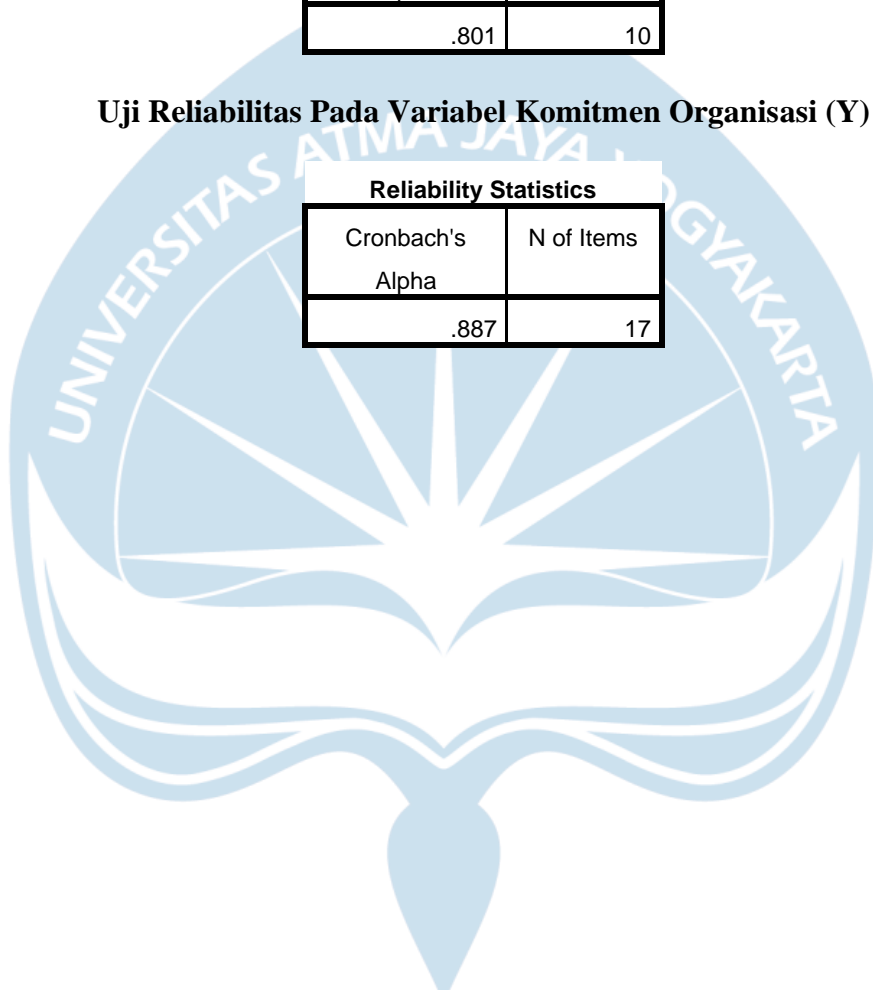
## Hasil Uji Reliabilitas

### Uji Reliabilitas Pada Variabel Kesejahteraan Karyawan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	10

### Uji Reliabilitas Pada Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	17





## Hasil Analisis Statistik Deskriptif

### Statistik Deskriptif Variabel Kesejahteraan Karyawan (X)

	<b>N</b>	<b>MIN</b>	<b>MAX</b>	<b>MEAN</b>	<b>STDEV</b>
X1	40	1	5	3,43	1,38
X2	40	1	5	3,2	1,18
X3	40	2	5	3,8	0,85
X4	40	1	5	2,83	1,06
X5	40	1	5	2,55	1,2
X6	40	1	5	3,78	1,19
X7	40	2	5	3,9	0,96
X8	40	1	5	2,15	1,14
X9	40	1	5	1,75	1,15
X10	40	1	5	2,25	1,15

### Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (Y)

	<b>N</b>	<b>MIN</b>	<b>MAX</b>	<b>MEAN</b>	<b>STDEV</b>
Y1	40	2	5	3,63	0,87
Y2	40	2	5	3,43	0,96
Y3	40	1	5	2,78	0,92
Y4	40	1	4	2,5	0,91
Y5	40	1	5	2,38	1,37
Y6	40	1	5	3,6	0,93
Y7	40	1	5	3,33	1,16
Y8	40	1	5	2,85	1,12
Y9	40	1	5	3,08	0,94
Y10	40	1	5	3,15	1,19
Y11	40	1	5	2,25	1,1
Y12	40	1	5	2,45	1,06
Y13	40	1	5	2,85	1,03
Y14	40	1	5	3,28	0,96
Y15	40	2	5	3,28	1,11
Y16	40	1	5	2,83	1,11
Y17	40	1	5	2,83	1,11

## Hasil Analisis Regresi Sederhana

### **Pengaruh Kesejahteraan Karyawan (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.431	.416	8.200

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan\_Karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1936.806	1	1936.806	28.805	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2555.094	38	67.239		
	Total	4491.900	39			

a. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan\_Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.680	5.878		3.348	.002
	Kesejahteraan_Karyawan	1.039	.194	.657	5.367	.000

a. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi