

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SMK SWASTA
MANDIRI DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

ENDANG AISAH

17.8600.246



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/11/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/11/22

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Swasta Mandiri Deli Serdang

Nama Mahasiswa : Endang Aisah

Nim : 178600246

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Menyetujui

Komisi Pembimbing

Pembimbing

M. Fadli Nugraha S.Psi, M.Psi

Mengetahui

Kepala bagian

Dekan Psikologi



CS Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

15 September 2022

Susunan Dewan Penguji :

Ketua

Sekretaris

(Prof. DR. Abdul Munir, M.Pd)

(Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing

Penguji Tamu

(M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi)

(Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA)

Mengesahkan Fakultas

Psikologi Universitas Medan Area



PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Endang Aisah

NIM : 178600246

Tahun Terdaftar : 2017

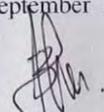
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu Lembaga Pendidikan tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/Lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 15 September 2022



Endang Aisah

178600246

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Endang Aisah
NPM : 178600246
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Swasta Mandiri Deli Serdang** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk perangkat data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 15 September 2022


Endang Aisah

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah karya ini telah terselesaikan. Ku persembahkan karya sederhana ini untuk :

- Allah SWT Atas segala Pertolongan, Kemudahan, Kuasa, Nikmat, Karunia, Anugerah dan Ridho- Mu yang senantiasa menuntunku.
- Ayahanda **Masron Siregar** dan Ibunda **Siti Hafsyah Nasution** disetiap sujudnya mengalir doa untuk keselamatan, kebahagiaan dan keberhasilan anak-anaknya, yang disetiap butir tetes keringatnya mengalir kasih sayang untuk anak-anaknya, yang disetiap tutur kata-katanya mengalir ilmu bagi anak-anaknya, yang disetiap lakunya adalah tauladan bagi anak-anaknya. Cinta kasih kalian menuntunku sepanjang masa.
- Abang-abangku dan Kakak-Kakakku tersayang abang andre siregar, abang farid siregar, abang fadly siregar, kak Evi Siregar, kak Dora Siregar. Atas segala kasih sayang, perhatian, bimbingan serta dukungan. Walaupun jarak memisahkan, ku tahu doa dan dukungan kalian selalu untukku, dan kalian menyayangiku dengan cara kalian sendiri. Atas segala doa, dukungan, perhatian, pengertian, kesabaran dan kasih sayang untuk terus melangkah.
- *Last but not least, I wanna thank me I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting I wanna thank me for always being a giver and tryna give more than I receive.*

KATA PENGANTAR

Salam sejahtera, puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat, kasih dan karunianya serta kelancaran yang diberikan untuk saya hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul “HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SMK SWASTA MANDIRI DELI SERDANG ” sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S1) pada fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan dan rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya penulis mampu melewatinya dengan adanya bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis ini menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA, Selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

4. Bapak M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta sabar dan senantiasa memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam proses penyelesaian penelitian dan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu membalas setiap kebaikan dan memudahkan segala urusan.
5. Bapak Prof. DR. Abdul Munir, M.Pd selaku ketua sidang skripsi.
6. Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menguji peneliti dan memberikan masukan serta saran kepada peneliti.
7. Ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris sidang skripsi yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Seluruh dosen staf pengajar Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada peneliti selama masa perkuliahan.
9. Seluruh staf dan pegawai bagian tata usaha Fakultas Psikologi yang telah memberikan banyak bantuan kepada penulis khususnya dalam hal administrasi.
10. Kedua orang tua penulis, Ayah Masron Siregar dan Ibu Siti Hafsyah Nasution S.Pd yang selalu erusaha memberikan yang terbaik untuk penulis, baik berupa moril materil, serta doa yang tiada hentinya.

11. Seluruh keluarga tersayang, abang Anwar Rizky Siregar S.E, kakak apt Aprila Rosa Nst S.Farm, kakak Efi Adelina Siregar S. Pd , kakak Dora Meliza Siregar S. Pd , abang Amas Muda, abang Farid Hidayat S.Kep., Ns., M.K.M, kakak Utari Septiana S.Kep., Ns, abang Ikhsan Fadly Siregar S.P, kakak Nurkhotimah Pardede S.Keb. Serta keponakan tersayang Akhtar Rizky Srg, Aidhan Hamizan Srg, Adhiyasta Virendra Srg, Azzam Al Zafran Srg, Khalisa El Rumi Srg, Adzriel Alfarezi Srg, Alesha Nadira Srg yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
12. Teruntuk sahabat serta teman seperjuangan saya Amelia Aqsofia, Adinda Syifa Hrp, Inka Pratiwi, Qodri Ansyah Putra S.Psi, Della Yuni Artha Napitupulu S.Psi.
13. Teruntuk *Roommate* penulis Diana Hoiriyah Lubis S.Psi yang memberikan masukan dan abntuan kepada penulis.
14. Dan seluruh teman stambuk 2017 yang berjuang mendapatkan gelar sarjana.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa karya tulis ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari materi pembahasan, tata bahasa, maupun tata tulis, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari segala pihak demi kesempunaan karya tulis ini.

Medan, 15 September 2022

Endang Aisah

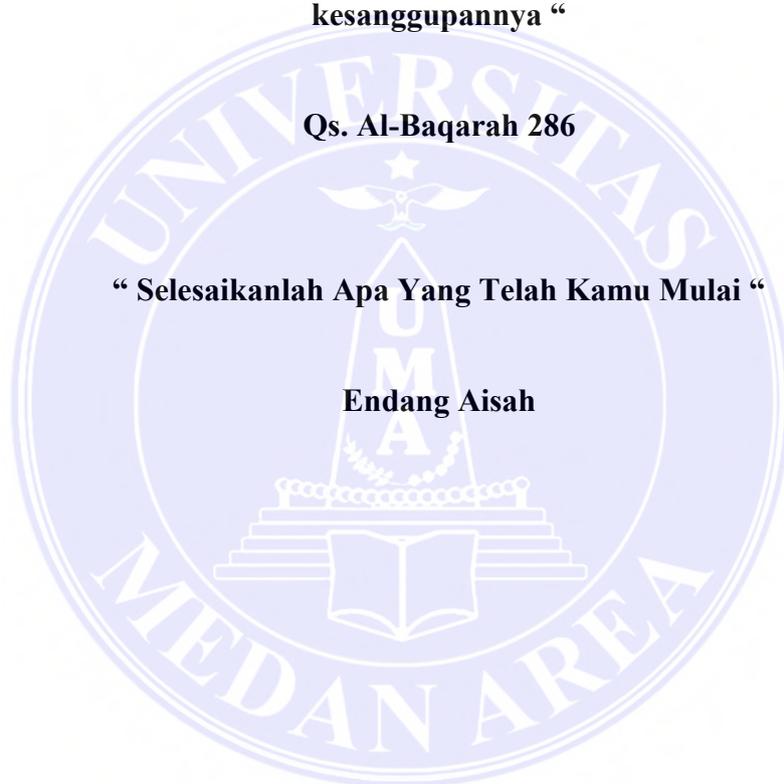
MOTTO

“ Allah SWT tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya “

Qs. Al-Baqarah 286

“ Selesaikanlah Apa Yang Telah Kamu Mulai “

Endang Aisah



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Bahwa saya yang bertandatangan di bawah ini :



Nama : Endang Aisah
Tempat/Tgl Lahir : Huraba, 12 April 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pendidikan : Mahasiswi
Kebangsaan : Indonesia
Alamat : Jl. Stella Raya

Menerangkan Dengan Sebenarnya:

PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Negeri Huraba Kecamatan Marancar pada tahun 2005-2011
2. Tamatan MTsN Batang Toru pada tahun 2011-2014
3. Tamatan SMA Negeri 4 Padang Sidempuan pada tahun 2014-2017

4. Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tahun 2017

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya



DAFTAR ISI

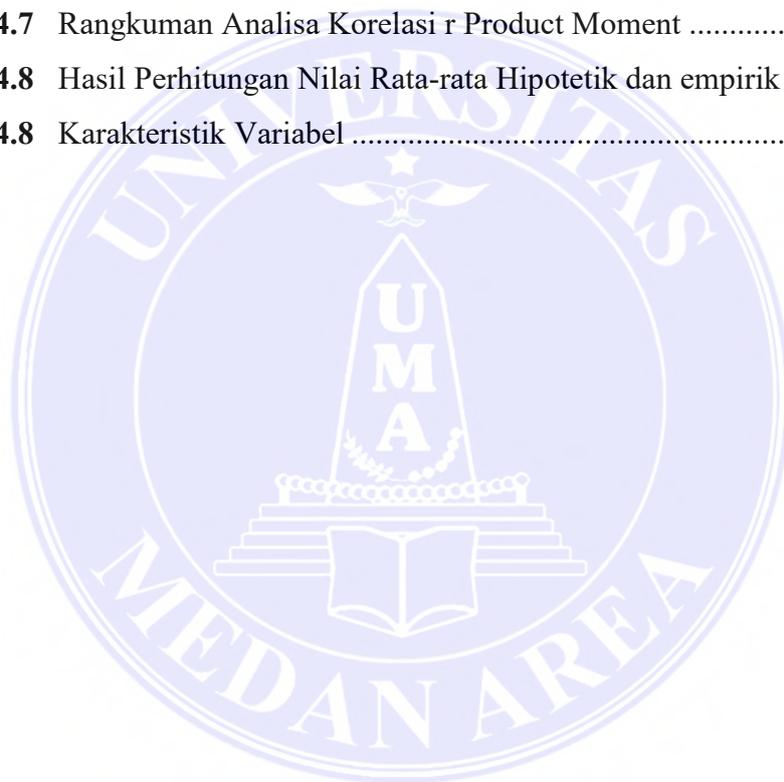
| | |
|--|-------------|
| LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING | i |
| LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI..... | ii |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI..... | iv |
| PERSEMBAHAN..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| MOTTO | vii |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | viii |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 7 |
| C. Batasan Masalah..... | 7 |
| D. Rumusan Masalah | 8 |
| E. Tujuan Penelitian | 8 |
| F. Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 9 |
| A. Komitmen Organiasai | 9 |
| 1. Pengertian Komitmen Organiasasi | 9 |

| | |
|---|-----------|
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kmitmen Organisasi..... | 11 |
| 3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi | 12 |
| B. Kepuasan Kerja | 14 |
| 1. Pengertian Kepuasan Kerja..... | 14 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 16 |
| 3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja | 19 |
| 4. Ciri-ciri Kepuasan Kerja..... | 21 |
| 5. Teori-teori Kepuasan Kerja | 21 |
| C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi | 23 |
| D. Kerangka Konseptual | 24 |
| E. Hipotesis Penelitian | 25 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 26 |
| A. Tipe Penelitian..... | 26 |
| B. Identifikasi Variabel | 26 |
| C. Defenisi Operasional | 27 |
| 1. Komitmen Organisasi | 27 |
| 2. Kepuasan Kerja..... | 27 |
| D. Subjek Penlitian | 28 |
| 1. Populasi | 28 |
| 2. Sampel | 28 |
| 3. Teknik Pengambilan Sampel..... | 28 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 29 |
| 1. Skala kepuasan kerja..... | 29 |
| 2. Skala komitmen organisasi | 30 |
| F. Validitas dan Reliabilitas | 30 |

| | |
|---|-----------|
| 1. Validitas | 30 |
| 2. Reliabilitas Belah Dua (<i>Split Half</i>) | 31 |
| G. Analisis Data | 31 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 31 |
| A. Orientasi Kancan Penelitian | 33 |
| 1. Sejarah Penelitian | 33 |
| 2. Visi dan Misi | 33 |
| B. Persiapan Penelitian..... | 34 |
| 1. Persiapan Administrasi | 34 |
| 2. Persiapan Alat Ukur..... | 35 |
| 3. Pelaksanaan Uji coba Penelitain..... | 37 |
| C. Pelaksanaan Penelitain | 39 |
| D. Analisis Data dan Hasil penelitian..... | 40 |
| 1. Uji Asumsi | 40 |
| 2. Uji Hipotesis | 42 |
| 3. Hasil Perhitungan mean hipotetik dan empirik | 43 |
| E. Pembahasan | 46 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 49 |
| A. SIMPULAN | 49 |
| B. SARAN | 50 |
| 1. Saran kepada Pegawai | 50 |
| 2. Saran kepada Peneliti Selanjutnya..... | 50 |
| DAFTAR PUSTAKA | 51 |
| DAFTAR LAMPIRAN | 54 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------------|---|----|
| Tabel 4.1 | Distribusi Skala Kepuasan Kerja | 52 |
| Tabel 4.2 | Distribusi Skala Komitmen Organisasi | 53 |
| Tabel 4.3 | Distribusi Skala Kepuasan Kerja setelah Uji Coba | 55 |
| Tabel 4.4 | Distribusi Skala Komitmen Organisasi setelah Uji Coba | 56 |
| Tabel 4.5 | Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran | 58 |
| Tabel 4.6 | Rangkuman hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan | 58 |
| Tabel 4.7 | Rangkuman Analisa Korelasi r Product Moment | 59 |
| Tabel 4.8 | Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan empirik | 61 |
| Tabel 4.8 | Karakteristik Variabel | 61 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|-----|
| Gambar I. 1. Kurva Kepuasan Kerja | .61 |
| Gambar I. 2. Kurva Komitmen Organisasi | .61 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| LAMPIRAN A Skala Kepuasan Kerja | 57 |
| LAMPIRAN B Skala Komitmen Organisasi | 61 |
| LAMPIRAN C Uji validitas dan Reliabilitas | 63 |
| LAMPIRAN D Uji Normalitas dan Uji Linearitas | 70 |
| LAMPIRAN E Analisis Korelasi..... | 73 |



HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SMK SWASTA MANDIRI DELI SERDANG

Oleh

ENDANG AISAH
17.8600.246

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada guru SMK Swasta Mandiri Deli Serdang. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud guru yang berada di SMK Swasta Mandiri yang berjumlah 132 orang dengan sampel penelitian berjumlah 97 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *convenience sampling*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dimana $r_{xy} = 0.816$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0.005$, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi hipotesis diterima. Diketahui dari hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja tinggi sebab nilai rata-rata empirik (63,49) berada diantara nilai rata-rata hipotetik (50), dan komitmen organisasi tinggi sebab nilai rata-rata empirik (17,97) berada diantara nilai rata-rata hipotetik (12,5). Sumbangan efektif kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa koefisien determinan (r^2) sebesar = 0.666. ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memberikan sumbangan afektif sebesar 66.6% dalam mempengaruhi komitmen organisasi sedangkan 33.4% lainnya dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Guru

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON TEACHERS OF MANDIRI
SERDANG PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL, DELI SERDANG***

By

Endang Aisah

17,8600,246

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment to the teachers of the Deli Serdang Mandiri Private Vocational School. This research is a quantitative research with correlational method. In this study, the population in question is teachers who are in Independent Private Vocational Schools, totaling 132 people with a research sample of 97 people. In this study, the researcher used convenience sampling technique. Based on the results of research that has been carried out in this study there is a positive relationship between job satisfaction and organizational commitment where $r_{xy} = 0.816$ with a significant $p = 0.000 < 0.005$, meaning that the higher the job satisfaction, the higher the organizational commitment hypothesis is accepted. It is known from the results of this study that job satisfaction is high because the empirical average value (63.49) is between the hypothetical average value (50), and organizational commitment is high because the empirical average value (17.97) is between the average value. hypothetical mean (12,5). The effective contribution of job satisfaction and organizational commitment shows that the determinant coefficient (r^2) is = 0.666. This shows that these variables provide an affective contribution of 66.6% in influencing organizational commitment while the other 33.4% are influenced by other variables.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Teacher

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keinginan bagi setiap institusi pendidikan sekolah adalah memiliki karyawan yang berkemampuan dan berproduktivitas yang tinggi dalam bekerja. Namun, keinginan tersebut kadang tidak mampu terwujud dalam sebuah institusi sekolah. Faktor ketidakmampuan tersebut sering disebabkan karena institusi tidak mampu membedakan sumberdaya manusia atau guru dan staf yang berada dalam institusi tersebut. Institusi sekolah terkadang tidak mampu membedakan antara guru dan staf yang produktif dan yang tidak produktif. Sehingga keadaan tersebut berdampak pada ketiadaan institusi sekolah dalam memperhatikan pegawai dan karyawan yaitu guru dan staf sebagai sumber daya manusia produktif, dan terkesan tidak serius memperhatikan kondisi mereka yang berada dalam institusi sekolah.

Sekolah dapat berjalan efektif apabila fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya (guru dan staf) tersedia dan memenuhi syarat. Terkadang, institusi sekolah terkesan menjadikan guru dan staf tidak ubahnya seperti mesin. Institusi lupa kalau guru dan staf merupakan aset untuk menghasilkan produk SDM yang bergerak (siswa). Untuk menjaga produktivitas guru dan staf ada faktor yang perlu di perhatikan. Pertama, faktor *personal attributes*. Faktor ini pada umumnya telah terkontrol pada saat institusi sekolah melakukan rekrutmen yang ditetapkan, minimal requirements yang harus

di penuhi oleh calon guru dan staf sehingga kedepannya institusi hanya tinggal melakukan training dan development.

Menurut Inverson dalam Pramadani & Fajrianti (2012) komitmen organisasi adalah prediktor terbaik dalam perubahan dibandingkan dengan kepuasan kerja, guru yang memiliki komitmen organisasi akan mengarahkan usaha lebih dalam proyek perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan. Kemudian teori lain menyebutkan komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi (Rahayu, 2012).

Komitmen terhadap organisasi didefinisikan oleh Robbins (2013) sebagai suatu sikap kerja karyawan yang ditunjukkan dengan sikap memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Panggabean dalam Tarigan (2016) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Dilain pihak komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Menurut Robbins (2013) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan perasaan dari setiap individu (suka atau tidak suka)

terhadap organisasi di tempatnya bekerja. Sementara Mowday, Porter & Steers mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dengan suatu bagian dari organisasi yang direfleksikan melalui penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan, kesiapan, dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Senada dengan itu Kuntjoro dalam Ansel & Wijono, (2012) mendefinisikan komitmen organisasi adalah kondisi di mana individu tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Meyer dan Allen dalam Juwita (2014) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu hasrat karyawan/pegawai dalam sebuah organisasi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri untuk organisasinya. Komitmen yang tinggi pada organisasi menunjukkan bahwa loyalitas karyawan/pegawai pada organisasi yang mempekerjakannya juga tinggi. Karyawan/pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Selain itu, karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi akan bekerja lebih keras dan menghasilkan prestasi yang lebih baik.

Tuntutan terhadap guru yang berkomitmen tinggi dalam sekolah merupakan sebuah kebutuhan, mengingat guru sebagai pelaksana pendidikan memegang peranan penting dan strategis dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran. Betapapun baik dan lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, semua itu kurang berarti jika tidak dibarengi dengan adanya komitmen guru. Dari itu guru

perlu memiliki komitmen yang tinggi agar menghasilkan kinerja yang baik atau dengan kata lain komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi pula. Komitmen itu sendiri adalah hubungan antara karyawan dengan organisasi yang ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan-tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Meyer dan Allen dalam Juwita (2014) membagi tiga komponen dalam komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen afektif adalah tingkat seberapa jauh seseorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Komitmen normatif yaitu merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lain-lain. Komitmen berkelanjutan adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi.

Berdasarkan fakta dilapangan bahwa rendahnya peran aktif sumber daya manusia di lembaga pendidikan swasta ataupun negeri lebih di sebabkan oleh masih rendahnya komitmen karyawan/pegawai dan tenaga pendidik (guru) terhadap organisasi. Secara teoritis komitmen akan meningkat apabila setiap pegawai memiliki komitmen untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Hal ini dikarenakan komitmen

merupakan sebagai suatu tingkatan di mana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkannya (Wibowo, 2015). Selanjutnya komitmen pegawai akan meningkat apabila setiap pegawai memiliki kepuasan kerja. Pendapat ini sesuai dengan pendapat Wibowo menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, karena orang yang mendapatkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasa tingkat *affective commitment* dan *normative commitment* lebih tinggi.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah menyatakan bahwa terdapat beberapa pegawai maupun guru (tenaga pendidik) yang memiliki komitmen organisasi masih rendah. Diketahui dari satu tahun terakhir ini terdapat beberapa guru yang merasa tidak cukup dengan gaji yang diperoleh, tidak cocok dengan situasi kerja, tidak ada keharmonisan dalam menjalin hubungan dengan rekan sejawat hingga sukarnya untuk mengembangkan diri dan potensi yang dimiliki.

Berikut hasil wawancara dengan beberapa guru di SMK Swasta Mandiri Deli Serdang “*Nilai-nilai yang ada dalam organisasi tidak mampu meningkatkan potensi kami atau tidak memberi kami kesempatan dalam menunjang karir*”. “*Tempat atau lingkungan kerja yang tidak kondusif sehingga membuat saya kurang nyaman dalam organisasi ini*” “*sarana dan prasarana yang ada dalam sekolah ini juga tidak memadai untuk meningkatkan potensi kinerja yang baik membuat kami merasa kurang puas*”.

Ada beberapa penyebab guru tidak memiliki komitmen dalam organisasi yaitu lingkungan kerja, rekan kerja dan salah satu penyebab utamanya adalah Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan

mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja (Robbins, 2013). Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya (Hasibuan, 2011).

Fenomena yang terjadi saat ini mengenai kepuasan kerja guru di mana isi pekerjaan berupa adanya beban kerja yang terlalu besar dan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, supervisi yang dilakukan oleh pimpinan / kepala sekolah maupun oleh pengawas sekolah dilakukan kurang terprogram dan diadakan secara tiba tiba, organisasi dan manajemen belum terkelola dengan baik akibatnya program kegiatan sekolah belum mencapai hasil sesuai dengan harapan, kesempatan untuk maju dalam pengembangan karier dan kesempatan mengikuti berbagai diklat masih jarang diadakan, gaji dan tunjangan dalam bidang finansial lainnya seperti bonus, uang lembur, dan uang transport masih rendah yang di berikan dari sekolah, hubungan personal baik antar guru maupun hubungan guru dengan kepala sekolah dan atau dengan karyawan yayasan belum terjalin secara baik, kondisi pekerjaan berupa fasilitas kerja seperti ruang belajar yang belum

dilengkapi infokus belum tersedia. Akibatnya guru tidak dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik.

Selanjutnya rendahnya komitmen guru dapat disebabkan oleh rendahnya disiplin guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik. Fenomena yang terjadi saat ini dimana banyak guru yang mengajar di sekolah lain sering dijumpai karena di satu sisi kekurangan guru dan di sisi lain adalah tuntutan ekonomi, bahkan ada juga yang mempunyai tugas sampingan setelah pulang kerja seperti bertani, ngajar les diluar, berdagang, serta pekerjaan lain.

Berdasarkan paparan di atas tentang fenomena yang terjadi di SMK Swasta Mandiri Deli Serdang. Maka penulis memfokuskan penelitian ini dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Swasta Mandiri Deli Serdang.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan bahwa bagaimana Guru di SMK Swasta di Deli Serdang mendapatkan kepuasan kerja dalam institusi sekolah tersebut dan memiliki komitmen organisasi.

C. Batasan Masalah

Dalam sebuah penelitian permasalahan yang akan diteliti perlu dibatasi agar sebuah penelitian lebih terfokus terhadap apa yang diharapkan dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Pada penelitian ini, peneliti hanya membatasi masalah ”Hubungan Antara Kepuasan

Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Swasta Mandiri Deli Serdang.”

D. Rumusan Masalah

Pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan di teliti adalah Apakah ada hubungam antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Guru SMK Swasta Mandiri Deli Serdang.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Guru SMK Swasta mandiri Deli Serdang.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, hasil penelitian diharapkan menambah wawasan dibidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, serta memberikan informasi serta tambahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan tentang Identifikasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Guru SMK Swasta di Deli Serdang.
2. Manfaat Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat berguna sebagai rujukan bahan pertimbangan bagi instansi sekolah yang berkaitan dalam kepuasan kerja dan komitmen organisasi para guru dan staf yang berkaitan dengan kinerja guru dan staf. Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan

sebagai masukan bagi para guru dan staf dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Inverson dalam Pramadani & Fajrianti (2012) komitmen organisasi adalah prediktor terbaik dalam perubahan dibandingkan dengan kepuasan kerja, guru yang memiliki komitmen organisasi akan mengarahkan usaha lebih dalam proyek perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan. Kemudian dilain teori menyebutkan komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi (Rahayu, 2012).

Komitmen terhadap organisasi didefinisikan oleh Robbins (2013) sebagai suatu sikap kerja karyawan yang ditunjukkan dengan sikap memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Panggabean dalam Tarigan (2016) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Dilain pihak komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat

dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Menurut Robbins (2013) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan perasaan dari setiap individu (suka atau tidak suka) terhadap organisasi di tempatnya bekerja. Sementara Mowday, Porter & Steers mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dengan suatu bagian dari organisasi yang direfleksikan melalui penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan, kesiapan, dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Senada dengan itu Kuntjoro dalam Ansel & Wijono, (2012) mendefinisikan komitmen organisasi adalah kondisi di mana individu tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Selanjutnya Herscovitch dan Meyer dalam Ansel & Wijono, (2012) menyatakan komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang anggota mengidentifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi serta bersedia mengerahkan usaha untuk mencapai kesuksesan, sedangkan menurut Suwardi dalam Dani (2016) komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah individu yang melibatkan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan

tujuan suatu organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi. segala sesuatu yang mendukung tumbuh kembangnya sebuah organisasi dan tetap terus mendukung visi misi organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai sebuah aspek penting dalam organisasi harus mendapat perhatian dari manajemen. Kemudian Dessler (2010) mengemukakan teori yang dapat membantu meningkatkan Komitmen Organisasi pada anggota organisasi antara lain :

- a) Membuat aturan tertulis terkait organisasi,
- b) Membangun komunikasi,
- c) Menggunakan sistem rekrutmen berdasarkan nilai organisasi,
- d) Pelatihan,
- e) Keadilan organisasi,
- f) Rasa komunitas serta
- g) Adanya dukungan terhadap perkembangan bagi anggota organisasi dengan adanya kebebasan aktualisasi diri, promosi, dan keamanan dalam organisasi.

Seperti yang dipaparkan Churiyah (2011) dalam penelitiannya, kepuasan kerja berpengaruh dalam komitmen organisasi bahwa jika dibandingkan dengan para pekerja yang tidak puas, karyawan yang puas akan lebih berkomitmen dan setia.

Penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Bayu, 2013). Kepuasan kerja memiliki hubungan yang

positif terhadap komitmen organisasi, bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasional, sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap organisasi (Dwi, 2014)

Berbeda halnya dengan Scholl dalam Rachmad, (2013) mengidentifikasi ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, yaitu; *Investments* (investasi), *Reciprocity* (balas budi), *Lack of alternatives* (keterbatasan alternatif), *Identification* (persamaan nilai pribadi dengan organisasi).

Berdasarkan dari beberapa faktor yang telah diuraikan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain; Membuat aturan tertulis terkait organisasi, Membangun komunikasi, Menggunakan sistem rekrutmen berdasarkan nilai organisasi, Pelatihan, Keadilan organisasi, Rasa komunitas serta, Adanya dukungan terhadap perkembangan bagi anggota organisasi.

3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday, *et al* dalam Ingrianti (2015), yaitu; Keinginan (*desire*), Kemauan (*willingness*), dan Keyakinan (*belief*).

1. Keinginan (*desire*)

Keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota, para pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi

dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

2. Kemauan (*willingness*)

Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi, tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.

3. Keyakinan (*belief*)

Persamaan nilai-nilai organisasi, yaitu penerimaan nilai-nilai organisasi dimana dinilai yang ada diperusahaan dapat diterima dan akan di anut oleh karyawan dan persamaan tujuan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan

Allen & Meyer dalam Arishanti (2017) mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

- a) Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
- b) Komitmen Kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

- c) Komitmen Normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Berdasarkan dari beberapa aspek diatas peneliti menggunakan aspek dari Mowday, *et al* dalam Ingarianti (2015), untuk digunakan sebagai skala, yaitu; Keinginan (*desire*), Kemauan (*willingness*), dan Keyakinan (*belief*).

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Selanjutnya, pendapat yang berbeda dikatakan oleh Hasibuan (2011) bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja.” Menurut Blum dalam Tanujaya (2014), kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Sedangkan menurut Howell & Dipboye dalam Tanujaya (2014) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan

kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja (Robbins, 2013). Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya (Hasibuan, 2011).

Robbins (2013) kepuasan kerja dapat muncul karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan ini dapat dilihat bahwa gaji bukanlah faktor mutlak yang mendasari orang puas atau tidak puas. Menurut teori Dua Faktor dari Herzberg, pada umumnya karyawan mengidentifikasi kepuasan dengan faktor internal dalam diri mereka, seperti prestasi yang dicapai dan promosi. Sebaliknya karyawan akan mengidentifikasi ketidakpuasan kerja pada faktor-faktor eksternal seperti gaji, dukungan teman dan penyelia (Yuniar, 2011).

Yuniar (2011) mengatakan Kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektifitas organisasi. Kepuasan kerja mencegah munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja seperti pembentukan serikat pekerja, pergaulan tidak pantas, dan kelambanan. Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang

organisasi, membantu individu lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka.

Jex dan Britt (dalam Kaswan, 2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut adalah pernyataan evaluative baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai secara individu berbeda-beda.

Kepuasan kerja menunjukkan efektifitas berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2009). Pendapat yang lain, Vrom (1964) kepuasan kerja adalah seluruh perasaan karyawan tentang pekerjaannya, bukan tentang kondisi sebenarnya. Seseorang dapat puas dengan satu aspek pekerjaan tapi tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Alegre, et al.,2005). Merupakan respon menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dari satu atau lebih aspek pekerjaan yang mempengaruhi.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya Kepuasan kerja adalah rasa suka (sikap positif) atau tidak suka (sikap negatif) pada sebagian atau seluruh aspek pekerjaan. Kemudian karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, masalah insentif yang dianggap sesuai atau layak, tentang kesempatan untuk promosi atau lebih maju dari sebelumnya, pujian dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Mullin dalam Tanujaya (2014) menjelaskan tentang beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a) Perbedaan Individu, setiap perbedaan individu mempunyai tahap kepuasan kerja menurut tingkat yang ditetapkan oleh individu sendiri. Hal ini menyebabkan ada perbedaan tingkat kepuasan kerja bagi setiap perbedaan individu.
- b) Usia, Maslow A.H menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara usia dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bertambah sesuai dengan bertambahnya usia.
- c) Jenis Kelamin, hasil penelitian Zaleznik dkk., dalam Tanujaya Winda, (2014) menemukan bahwa perempuan lebih puas dibandingkan dengan laki-laki. Dengan menunjukkan bahwa perempuan berada pada tahap sosial, mendapat gaji yang sama dengan laki-laki.
- d) Pendidikan, banyak hasil penelitian yang dilakukan saling bertolak belakang mengenai faktor tersebut terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan faktor tersebut dapat memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja, walaupun ada penelitian yang menyatakan tidak ada hubungan.

Sedangkan menurut pendapat Gilmer dalam Melani & Suhaji (2012) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

- b) Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
- c) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.
- d) Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
- e) Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.
- f) Pengawasan (Supervisi). Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn tover.
- g) Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- h) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbukan kepuasan kerja.

- i) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja
- j) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan beberapa faktor kepuasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, pendidikan, jenis kelamin, usia, dan perbedaan individu.

3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Berikut aspek-aspek kepuasan kerja menurut Munandar dalam Tanujaya (2014) sebagai berikut:

- a) Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman keterampilan, jati diri tugas (*task identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi, pemberian balikan.
- b) Gaji Penghasilan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan karyawan, dan bagaimana gaji diberikan. Jumlah gaji yang diperoleh dapat secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang ingin dilakukan. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-

tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

- c) **Penyeliaan/pengawas.** Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan karyawan dengan penyeliaan. Ia menemukan 2 jenis dari hubungan atasan-bawahan, yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu karyawan, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.
- d) **Rekan Kerja.** Hubungan yang ada antar karyawan adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Di dalam kelompok kerja di mana karyawan harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.
- e) **Kondisi Kerja.** Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Perusahaan perlu menyediakan kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dapat dipenuhi dan memuaskan karyawan.

Berdasarkan beberapa aspek yang telah diuraikan maka peneliti menggunakan aspek menurut Munandar dalam Tanujaya (2014), yaitu; pekerjaan, gaji, penyeliaan, rekan kerja, kondisi kerja.

4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg dalam Ringgio (2009) ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang lebih tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya.

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjahbani dan Wutun (2004) antara lain :

1. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama.
2. Memperhatikan kualitas kerja.
3. Lebih mempunyai komitmen organisasi.
4. Lebih produktif.

5. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk dalam Kinanti (2012) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu,

a. *Discrepancy Theory* (Teori Perbandingan).

Teori ini dipelopori oleh Porter pertama kali pada tahun 1974 dalam Kinanti (2012), yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka orang akan menjadi

lebih puas lagi walupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan dibawah standar minimum sehingga menjadi *discrepancy* yang negatif. Maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. *Equity Theory* (Teori Keadilan).

Teori ini dikembangkan oleh Adams (dalam Kinanti, 2012), adapun pendahuluan dari teori ini adalah Zalezenik (dalam Kinanti, 2012). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* atau pun *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

c. *Two Factory Theory* (Teori Dua Faktor)

Prinsip dari teori adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berlanjut. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959 (dalam, Kinanti, 2012), berdasarkan penelitiannya beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* atau *motivator* dan kelompok *disatisfier* atau *hygiene factors*. *Satisfier* (*motivator*) adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement*, *recognition*, *work it self*, *responsibility*, dan *advancement*. Dikatakan bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Disatisfier (hygiene factors) adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy, and administration, supervision tehcnical salary, interpersonal relations, work condition, job security, and status.*

C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Haryanto dalam Rachmad, (2013) menyimpulkan bahwa ada pengaruh langsung di antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh sangat tinggi pada komitmen organisasi yang ditandai dengan kesediaan untuk menerapkan nilai-nilai organisasi dan loyalitas terhadap organisasi. Feinstein dan Vondrasek dalam Rachmad, (2013) menyimpulkan bahwa dimensi kepuasan kerja, termasuk kebijakan organisasi, kompensasi, kondisi kerja, dan pengembangan diri berefek positif pada komitmen organisasi.

Studi ini juga mendukung penelitian Brown dan Gaylor dalam Rachmad, (2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap komitmen afektif dan komitmen normatif, namun secara negatif dipengaruhi oleh komitmen kelanjutan, meskipun tidak signifikan (Richards dalam Rachmad, 2013).

Koesmono dalam Rachmad, (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan Dongoran dalam Rachmad, (2013) yang menyatakan bahwa tingkat yang lebih tinggi dari kepuasan karyawan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

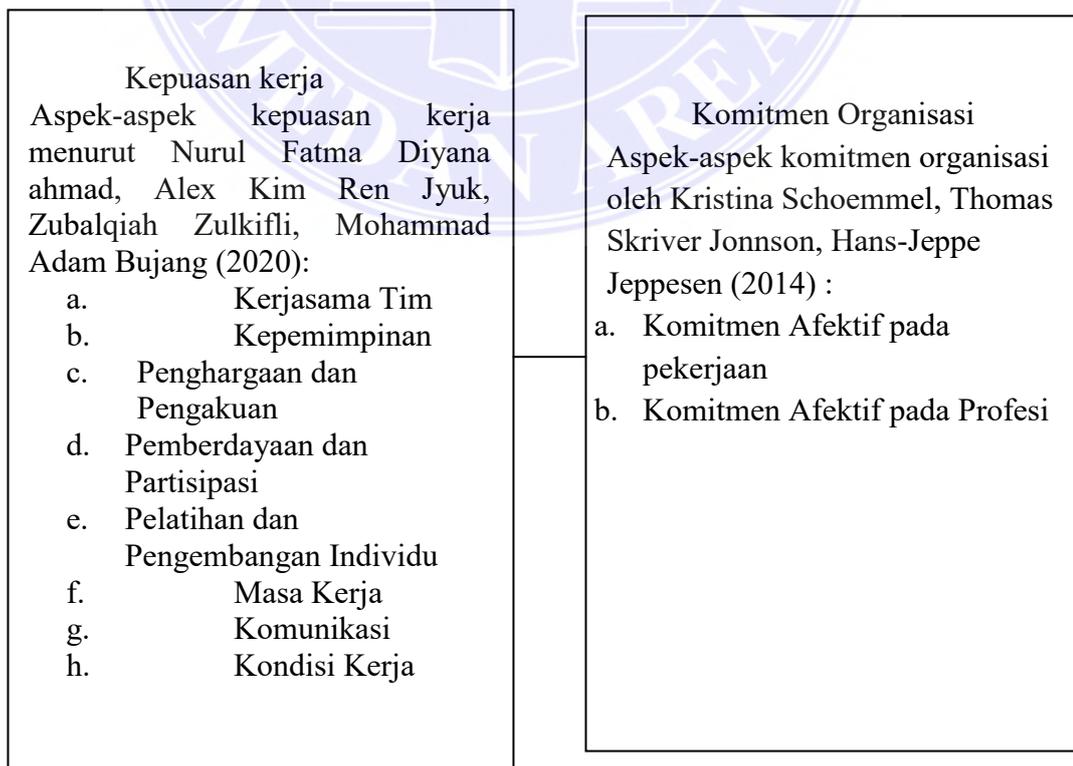
Sutarso dan Utomo dalam Rachmad, (2013) menunjukkan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen meliputi sikap positif dan negatif terhadap organisasi dan hubungan karyawan dengan organisasi kerja. Komitmen

organisasi ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Mukhyi dan Sunarti dalam Rachmad, (2013) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi oleh lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan tampaknya memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen terhadap organisasi, sering absen, kerap berpindah pekerjaan, dan sering melakukan tuntutan yang berakhir dengan pemogokan.

D. Kerangka Konseptual

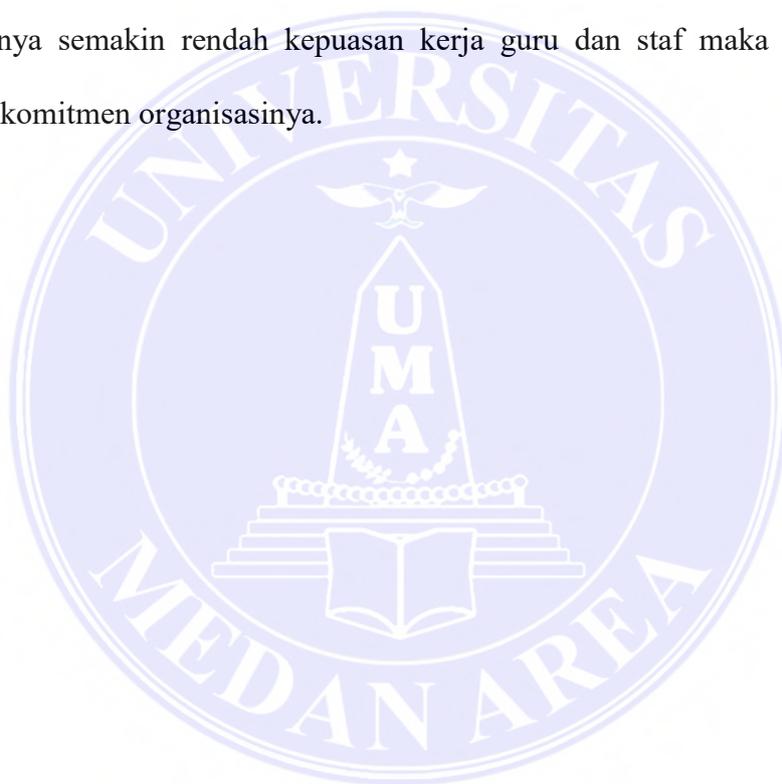
Secara teoritis dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



E. Hipotesis penelitian

Berdasarkan pembahasan dalam tinjauan pustaka, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu ada hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Guru dan Staf Pada SMK Swasta Mandiri di Deli serdang. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja guru dan staf semakin tinggi pula komitmen organisasinya dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja guru dan staf maka akan semakin rendah komitmen organisasinya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif yaitu suatu pendekatan yang menghasilkan data berupa angka-angka dan kemudian dianalisis. (Sugiono, 2010). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan (Sugiono, 2010).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah atribut/sifat/nilai dari orang/objek/kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuannya masing-masing (Azwar, 2012).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Variablel bebas : Kepuasan Kerja

Variabel Terikat : Komitmen Organisasi

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang akan dirumuskan nanti.

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah individu yang melibatkan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan suatu organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi. segala sesuatu yang mendukung tumbuh kembangnya sebuah organisasi dan tetap terus mendukung visi misi organisasi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah rasa suka (sikap positif) atau tidak suka (sikap negatif) pada sebagian atau seluruh aspek pekerjaan. Kemudian karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, masalah insentif yang dianggap sesuai atau layak, tentang kesempatan untuk promosi atau lebih maju dari sebelumnya, pujian dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenal generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsure yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud guru dan staf yang berada di SMK Swasta Mandiri yang berjumlah 132 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (Azwar, 2011). Sedangkan menurut Arikunto (2013), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Karena sampel merupakan bagian dari populasi, maka harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Pengambilan sampel harus dilakukan dengan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar berfungsi (Arikunto, 2013). Berdasarkan jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 97 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*. Yaitu kumpulan informasi-informasi dari anggota-anggota populasi yang dengan setuju mau memberikan informasi tersebut. Dengan begitu

dapat diketahui siapa saja yang setuju dalam memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan dengan peneliti, baik yang bertemu secara langsung maupun yang tidak bertemu secara langsung. Sehingga dapat digunakan sebagai sampel pada penelitian ini bila responden tersebut cocok sebagai sumber data.

E. Teknik Pengambilan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Alasan menggunakan skala likert adalah untuk memudahkan responden menjawab kuesioner, memudahkan responden untuk memahami tujuan dari kuesioner. Dalam penelitian ini, akan digunakan dua buah skala, yaitu skala kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

1. Skala Kepuasan kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Nurul Fatma Diyana ahmad, Alex Kim Ren Jyuk, Zubalqiah Zulkifli, Mohammad Adam Bujang (2020):

- a. Kerjasama Tim
- b. Kepemimpinan
- c. Penghargaan dan Pengakuan
- d. Pemberdayaan dan Partisipasi
- e. Pelatihan dan Pengembangan Individu
- f. Masa Kerja
- g. Komunikasi
- h. Kondisi Kerja

2. Skala komitmen Organisasi

Aspek-aspek komitmen Organisasi oleh Kristina Schoemmel, Thomas Skriver Jonnson, Hans-Jeppe Jeppesen (2014) :

- a. Komitmen Afektif pada pekerjaan
- b. Komitmen Afektif pada Profesi

Kedua skala diatas menggunakan skala likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni sangat setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban setuju (S) diberi nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan suatu skala psikologi dalam mengukur apa yang hendak diukur (Azwar, 2012). Alat ukur dapat dikatakan valid apabila kemampuan alat ukur itu mampu mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur, dalam hal ini angket diuji validitasnya dengan menggunakan validitas *content* (isi) yaitu validasi yang bisanya dijalankan melalui pengujian terhadap

kelayakan atau relevansi isi tes terkait topik penelitian tertentu kepada responden dan informan yang berkompeten (Azwar, 2012).

2. Reliabilitas Belah Dua (*Split Half*)

Pengujian reliabilitas dengan uji *internal consistency* teknik *split half* dari *Spearman-Brown* dilakukan pada instrumen yang memiliki satu jawaban benar. Instrumen tersebut misalnya pilihan ganda, mencocokkan, dan yang lainnya yang hanya memiliki satu jawaban benar. Uji reliabilitas menggunakan teknik *split half* dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja pada subjek penelitian kemudian hasil uji dibagi menjadi dua. Pembagian ini biasanya didasarkan pada soal ganji-genap. Koefisien korelasi menggambarkan derajat kesamaan hasil antara kedua belahan yang menggambarkan konsistensi internal dari sebuah instrumen. Kemudian, koefisien reliabilitas dihitung menggunakan rumus yang dikenal dengan istilah *Spearman-Brown*.

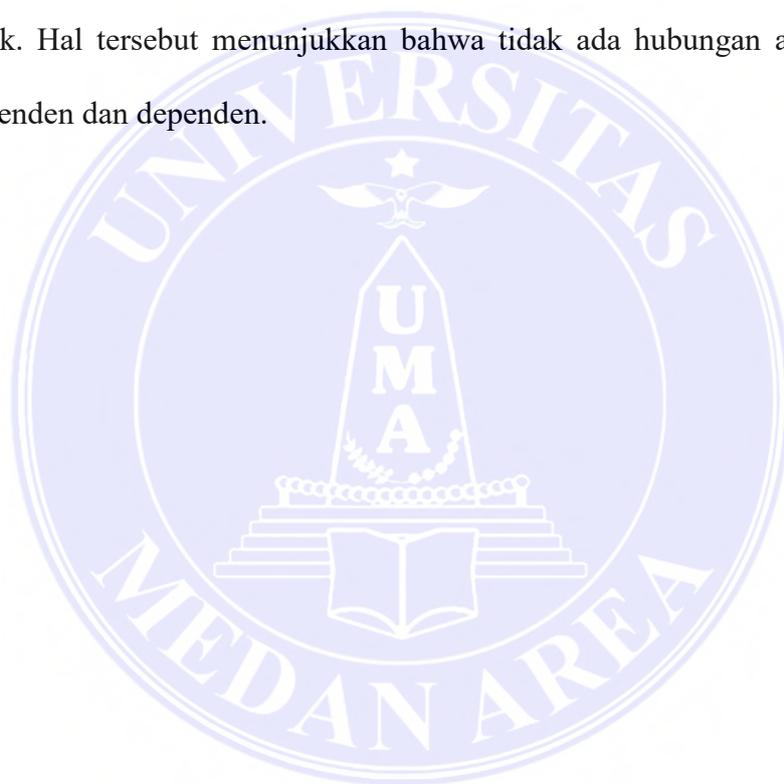
Suatu instrumen dikatakan reliabel saat nilai koefisien reliabilitas *Spearman-Brown* lebih dari 0,70 ($r_i > 0,70$). Jika nilai koefisien reliabilitas *Spearman-Brown* kurang dari 0,70, maka jumlah soal ditambah dengan soal yang sesuai dengan aslinya (Fraenkel, Wallen, & Hyun, 2012).

G. Analisis Data

Metode korelasi analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Spearman's Rho*. Dengan derajat signifikansi $\alpha < 0,05$. Dari uji korelasi *Spearman's Rho* ditentukan harga koefisien korelasinya, kemudian

dihubungkan signifikansi antara kedua variabel dengan membandingkan r_{ho} dengan tabel kritis harga r_{ho} .

Setelah hasil perbandingan sudah ditetapkan, akan ditentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Apabila harga r_{ho} dihitung $<$ nilai r_{ho} tabel, maka hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel independen dengan dependen. Jika r_{ho} dihitung $>$ tabel, maka hipotesis ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dan dependen.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan simpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil yang telah diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan bagian selanjutnya akan di kemukakan saran-saran yang mungkin akan dapat di gunakan oleh pihak terkait.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dimana $r_{xy} = 0.816$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0.005$, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi hipotesis diterima.
2. Diketahui dari hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja tinggi sebab nilai rata-rata empirik (63,49) berada diantara nilai rata-rata hipotetik (50), dan komitmen organisasi tinggi sebab nilai rata-rata empirik (17,97) berada diantara nilai rata-rata hipotetik (12,5).
3. Sumbangan efektif kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa koefisien determinan (r^2) sebesar = 0.666. ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memberikan sumbangan afektif sebesar 66.6% dalam mempengaruhi komitmen organisasi sedangkan 33.4% lainnya dipengaruhi variabel lain.

B. Saran

1. Saran kepada pegawai

Untuk pegawai SMK Swasta Mandiri agar lebih meningkatkan kepuasan kerja dengan cara bersemangan dalam bekerja, menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, sehingga ketika melaksanakan tugas tercipta suasana yang menyenangkan dan rekan kerja juga menyenangkan, dan membuat loyalitas untuk bekerja akan selalu ada.

2. Saran kepada Peneliti

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan maka disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melihat faktor lain dan menggunakan teori-teori terbaru.

Daftar Pustaka

- Ahmad NFD, Ren Jye AK, Zulkifli Z, Bujang MA. Pengembangan dan validasi kuesioner kepuasan kerja tenaga kesehatan. *Melayu J Med Sci.* 2020;27(6)::128–143.
- Akbar A., Al Musadieg M. & Mukzam M.D. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Pelindo Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Anugrah, Mukti., Ngadiman., Sohidin (2014). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Karyawan Di PT Sari Warna Asli Garment-Surakarta..* *Jupe UNS, Vol 2, No 2, Hal 148 s/d 158.* Universitas Sebelas Maret : Surakarta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arishanti k.I.(2017). *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi*.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Darajat L.N & Rosyidah, (2012). *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas II dan III Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. *Jurnal Kes Mas.6(2): 1978 – 0575.162-232.*
- Dani A.K. (2016). *Hubungan Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Manajemen Konflik Pada Guru di Sekolah Islam Bunga Bangsa Samarinda*. *e Journal Psikologi.4 (2). 2477-2674.* 189-199.
- Dessler, G.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks
- Emerald, insight. *The Development And Validation Of a Multitarget Commitment Scale*, Schoemmel Kristina (Eds) 2014, Vol 44,No 2-2015. Denmark.
- Hakim A. (2015). *Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Wawotobi*. *EKOBIS.16(1)*.
- Hasibuan, M.S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Habe H., (2012). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan Pada Toko Buku Fajar Agung di Bandar Lampung*. Jurnal Informatics and Business Institute Darmajaya, JMK, 10(2).
- Ikhsan A, (2016). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.2(1).
- Ingarianti T.M. (2015). *Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi*. RAP UNP. 6(1). 80-91.
- Kaswan. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Kinanti, A. Q. (2012). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Surveyor Indonesia*.
- Kreitner, R dan Kinicki, A. 2009. *Organizational behavior 8th edition*. McGrow Hill International Edition.
- Lathifah A.F.U. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi*. e-Proceeding of Management : 2(2): 2355-9357.
- Manik E, (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship.5(2),2443-0633.97-107.
- Melani T,&Suhaji. (2012). *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi "Yayasan Pharmasi" Semarang)*. Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis. 1(1).
- Neuman, W.L. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi 7*. Jakarta: Indeks
- Pramadani A.B. & Fajrianti. (2012). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi.1(2).
- Rachmad H, (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pada Industri Perbankan*. Jurnal Makara Seri Sosial Humaniora, 17(1): DOI: 10.7454/mssh.v17i1.1799. 19-32.
- Rahayu F.D. (2012). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. Syaiful Anwar Malang*. Jurnal Psikologi,1(2), 61-73.

- Riadi E. (2016). *Statistika Penelitian, Analisis Manual dan IBM SPSS*. Andi offset
- Robbins, dkk. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Satyawati N.M.R. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. 2302-8556 6.1. 17-32
- Simbolon R. (2013). *Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Banjarmasin)*. Jurnal Wawasan Manajemen,1(1).
- Steers, J.P. & Porter, L.W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. NewYork: Mc.Graw Hill Book Inc.
- Suryani, D. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rajasa Raya*. Journal Of Research In Economics And Management (Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen)16(1). 29-43.
- Susanto A.B., dkk.(2010). *A strategic Management approach: Corporate culture & Organization culture*. The Jakarta Consulting Group.
- Susetyo W.E, dkk. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen.1(1). 83 – 93.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tumbelaka S.S.X, dkk. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi Pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen.3(1).
- Tanujaya W. (2014). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta)*. Jurnal Psikologi.12(2).
- Yuniar, dkk. (2011). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali*. Jurnal Psikologi Undip. 9(1).

You, C.-S., Huang, C.-C., Wang, H.-B., Liu, K.-N., Lin, C.-H., & Tseng, J.-S. (2013). *The Relationship Between Corporate Social Responsibility, Job Satisfaction And Organizational Commitment. The International Journal of Organizational Inovation.*



LAMPIRAN



LAMPIRAN A SKALA KEPUASAN KERJA



Survey keadaan emosional

Perkenalkan saya Endang Aisah.

Sehubungan dengan Penyelesaian tugas akhir Yang sedang saya lakukan. Mohon kesediaan bapak/ibu untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Adapun jawaban yang bapak/ibu berikan tidak akan berpengaruh pada diri bapak/ibu serta data pribadi tidak disebar luaskan. Karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta untuk melihat keadaan emosional di mana para guru dan staf memandang pekerjaan mereka.

Atas kesediaannya saya ucapkan Terima Kasih

A. Petunjuk pengisian

1. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang sesuai.

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :

STS = sangat tidak setuju

TS = tidak setuju

S = setuju

SS = sangat setuju

B. Identitas responden :

Nama :

Jenis kelamin : laki-laki/perempuan.

Jabatan/posisi : PNS/Honorer/Sertifikasi/lainnya.....

Status : Berkeluarga/lajang/Janda/Duda.

Suku : batak/Jawa/Melayu/Lainnya.....

Lama mengabdikan :

Isilah kuesioner ini dengan memberikan tanda ceklis pada kolom yang tersedia.

A. Variabel Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | STS | T S | S | S S |
|-----|--|-----|--------|---|--------|
| 1. | Rekan kerja saya berkomitmen melakukan pekerjaan yang berkualitas. | | | | |
| 2. | Saya merasa sangat mudah berbaur dengan rekan kerja. | | | | |
| 3. | Saya merasa berada didalam satu tim untuk mencapai tujuan kerja yang sama. | | | | |
| 4. | Saya merasakan semangat bekerjasama didalam organisasi. | | | | |
| 5. | Saya mendapat bantuan dari rekan kerja bila diperlukan. | | | | |
| 6. | Atasan menunjukkan komitmen dalam menghasilkan kerja yang berkualitas. | | | | |
| 7. | Atasan memberitahu dengan jelas mengenai harapan beliau berkenaan dengan prestasi kerja. | | | | |
| 8. | Atasan dapat menangani persoalan atau kebimbangan saya. | | | | |
| 9. | Atasan mempunyai keterampilan pengurusan yang bagus. | | | | |
| 10. | Gaji pokok saya sesuai dengan kinerja saya. | | | | |
| 11. | Kenaikan gaji tahunan saya masuk akal. | | | | |
| 12. | Saya puas dengan perencanaan pension. | | | | |
| 13. | Saya merasa proses kenaikan gaji dan kenaikan pangkat adil dan seksama. | | | | |
| 14. | Saya menerima penghargaan yang wajar untuk pencapaian yang saya dapatkan. | | | | |
| 15. | Saya memahami visi sekolah. | | | | |
| 16. | Misi sekolah membuat saya merasakan pekerjaan saya sangat penting. | | | | |
| 17. | Saya merasa telah menyumbangkan rancangan dan misi untuk sekolah. | | | | |
| 18. | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan saya | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| | dengan baik. | | | | |
| 19. | Saya merasa senang dengan keterlibatan saya dalam membuat keputusan dalam pekerjaan. | | | | |
| 20. | Saya merasa pelatihan yang diberikan pihak sekolah mencukupi. | | | | |
| 21. | Latihan yang di berikan sekolah membantu saya lebih baik dalam bekerja. | | | | |
| 22. | Pihak sekolah menyediakan latihan/training yang saya perlukan. | | | | |
| 23. | Pihak sekolah mendorong saya untuk melanjutkan studi saya. | | | | |
| 24. | Disekolah saya merasa diberikan peluang untuk belajar mengembangkan keterampilan saya. | | | | |
| 25. | Saya puas dengan jumlah waktu kerja yang diberikan. | | | | |
| 26. | Saya diberikan kelonggaran dalam mengatur waktu bekerja. | | | | |
| 27. | Saya diberikan kelonggaran dalam mengurus perkara yang berkaitan atau yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saya seperti pembelajaran dan tanggung jawab lainnya. | | | | |
| 28. | Pihak sekolah memberikan infomasi dengan tepat. | | | | |
| 29. | Pihak sekolah menyatakan sebab yang jelas disetiap keputusan yang dibuat. | | | | |
| 30. | Saya tahu ke bagian mana saya pergi untuk mendapatkan informasi yang saya butuhkan disekolah. | | | | |
| 31. | Atasan menyampaikan harapannya tentang prestasi kerja saya dengan jelas. | | | | |
| 32. | Situasi ditempat kerja seperti pentilasi udara,pencahayaannya,dan suasananya sangat bagus. | | | | |
| 33. | Saya memiliki alat atau sumber untuk mendukung saya dalam menjalankan pekerjaan saya. | | | | |
| 34. | Jumlah beban kerja saya sesuai. | | | | |

LAMPIRAN B SKALA KOMITMEN ORGANISASI



B. Variabel Komitmen Organisasi.

| No. | Pernyataan | STS | TS | S | SS |
|-----|--|-----|----|---|----|
| 1. | Saya bersedia melakukan banyak upaya di luar yang biasanya saya lakukan untuk sekolah. | | | | |
| 2. | Saya memiliki peran yang besar dalam sekolah. | | | | |
| 3. | Saya merasa tertarik dengan tempat saya bekerja. | | | | |
| 4. | Saya merasa peduli dengan sekolah. | | | | |
| 5. | Saya merasa terikat secara emosional dengan sekolah. | | | | |
| 6. | Saya merasakan rasa memiliki yang kuat pada sekolah | | | | |
| 7. | Saya sangat menyukai tempat saya bekerja. | | | | |

**LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI**



Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .843 | 34 |

Item Statistics

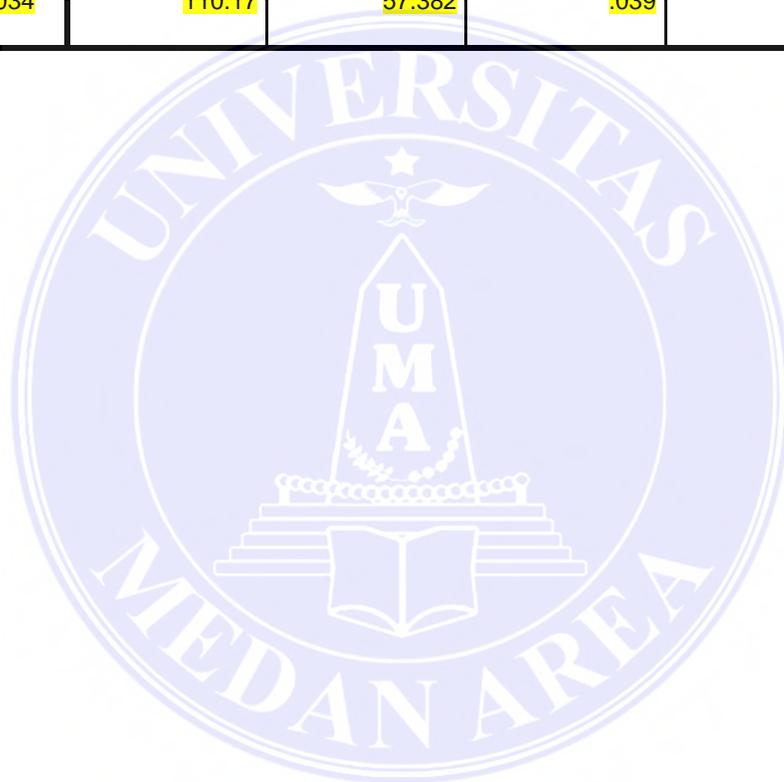
| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------|------|----------------|----|
| VAR00001 | 3.34 | .482 | 35 |
| VAR00002 | 3.46 | .505 | 35 |
| VAR00003 | 3.46 | .561 | 35 |
| VAR00004 | 3.51 | .562 | 35 |
| VAR00005 | 3.46 | .561 | 35 |
| VAR00006 | 3.60 | .497 | 35 |
| VAR00007 | 3.46 | .561 | 35 |
| VAR00008 | 3.51 | .507 | 35 |
| VAR00009 | 3.49 | .507 | 35 |
| VAR00010 | 3.29 | .622 | 35 |
| VAR00011 | 2.51 | .853 | 35 |
| VAR00012 | 2.37 | .843 | 35 |
| VAR00013 | 2.43 | .778 | 35 |
| VAR00014 | 3.11 | .530 | 35 |
| VAR00015 | 3.60 | .497 | 35 |
| VAR00016 | 3.46 | .561 | 35 |
| VAR00017 | 3.51 | .507 | 35 |
| VAR00018 | 3.40 | .553 | 35 |
| VAR00019 | 3.40 | .553 | 35 |
| VAR00020 | 3.40 | .553 | 35 |

| | | | |
|----------|------|------|----|
| VAR00021 | 3.46 | .561 | 35 |
| VAR00022 | 3.46 | .561 | 35 |
| VAR00023 | 3.40 | .497 | 35 |
| VAR00024 | 3.43 | .502 | 35 |
| VAR00025 | 3.37 | .490 | 35 |
| VAR00026 | 3.29 | .572 | 35 |
| VAR00027 | 3.29 | .519 | 35 |
| VAR00028 | 3.43 | .502 | 35 |
| VAR00029 | 3.60 | .497 | 35 |
| VAR00030 | 3.66 | .482 | 35 |
| VAR00031 | 3.43 | .502 | 35 |
| VAR00032 | 3.29 | .458 | 35 |
| VAR00033 | 3.31 | .471 | 35 |
| VAR00034 | 2.91 | .445 | 35 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 109.74 | 54.020 | .508 | .835 |
| VAR00002 | 109.63 | 56.476 | .147 | .844 |
| VAR00003 | 109.63 | 54.476 | .369 | .838 |
| VAR00004 | 109.57 | 54.017 | .425 | .836 |
| VAR00005 | 109.63 | 55.299 | .268 | .841 |
| VAR00006 | 109.49 | 53.434 | .573 | .833 |
| VAR00007 | 109.63 | 53.182 | .532 | .833 |
| VAR00008 | 109.57 | 53.311 | .578 | .832 |
| VAR00009 | 109.60 | 53.776 | .513 | .834 |
| VAR00010 | 109.80 | 53.518 | .433 | .836 |
| VAR00011 | 110.57 | 54.664 | .195 | .846 |
| VAR00012 | 110.71 | 53.916 | .260 | .843 |
| VAR00013 | 110.66 | 54.585 | .231 | .844 |
| VAR00014 | 109.97 | 55.911 | .209 | .842 |
| VAR00015 | 109.49 | 53.434 | .573 | .833 |
| VAR00016 | 109.63 | 53.182 | .532 | .833 |
| VAR00017 | 109.57 | 53.311 | .578 | .832 |
| VAR00018 | 109.69 | 54.104 | .422 | .836 |
| VAR00019 | 109.69 | 55.281 | .275 | .840 |
| VAR00020 | 109.69 | 54.339 | .392 | .837 |
| VAR00021 | 109.63 | 55.711 | .217 | .842 |
| VAR00022 | 109.63 | 54.770 | .333 | .839 |
| VAR00023 | 109.69 | 55.398 | .297 | .840 |
| VAR00024 | 109.66 | 54.114 | .471 | .835 |
| VAR00025 | 109.71 | 54.092 | .487 | .835 |
| VAR00026 | 109.80 | 54.400 | .369 | .838 |

| | | | | |
|----------|--------|--------|------|------|
| VAR00027 | 109.80 | 56.988 | .075 | .846 |
| VAR00028 | 109.66 | 55.467 | .284 | .840 |
| VAR00029 | 109.49 | 56.787 | .108 | .844 |
| VAR00030 | 109.43 | 54.782 | .397 | .837 |
| VAR00031 | 109.66 | 55.291 | .308 | .840 |
| VAR00032 | 109.80 | 54.635 | .443 | .836 |
| VAR00033 | 109.77 | 57.534 | .012 | .846 |
| VAR00034 | 110.17 | 57.382 | .039 | .846 |



Skala Komitmen Organisasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/11/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/11/22

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .698 | 7 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------|------|----------------|----|
| VAR00001 | 3.31 | .471 | 35 |
| VAR00002 | 2.91 | .507 | 35 |
| VAR00003 | 3.06 | .539 | 35 |
| VAR00004 | 2.91 | .445 | 35 |
| VAR00005 | 3.29 | .572 | 35 |
| VAR00006 | 3.20 | .473 | 35 |
| VAR00007 | 2.91 | .507 | 35 |

Item-Total Statistics

UNIVERSITAS MEDAN AREA

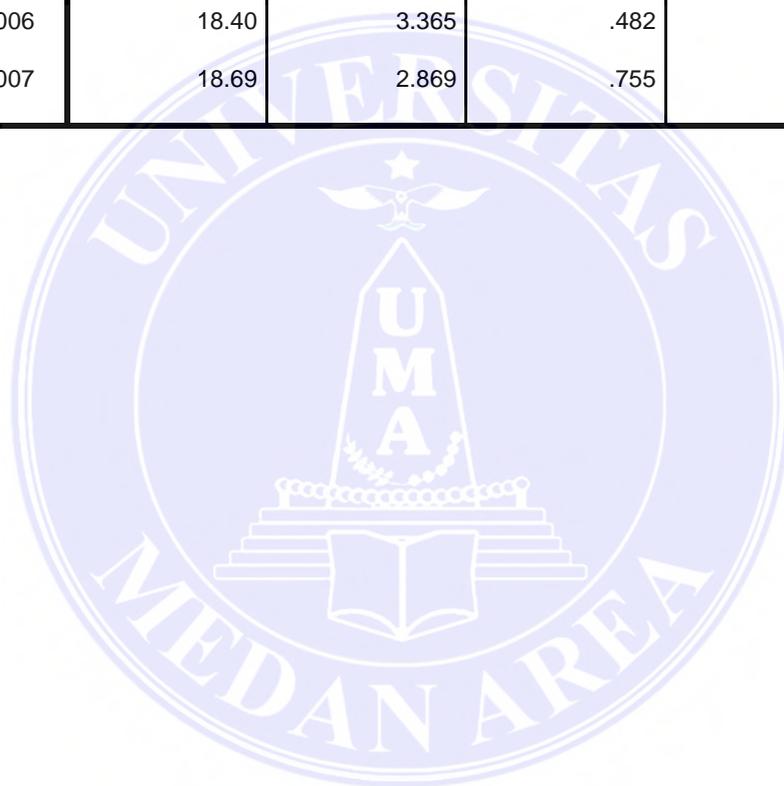
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)21/11/22

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 18.29 | 4.328 | -.064 | .769 |
| VAR00002 | 18.69 | 2.869 | .755 | .564 |
| VAR00003 | 18.54 | 2.961 | .631 | .598 |
| VAR00004 | 18.69 | 4.104 | .067 | .739 |
| VAR00005 | 18.31 | 3.398 | .330 | .688 |
| VAR00006 | 18.40 | 3.365 | .482 | .646 |
| VAR00007 | 18.69 | 2.869 | .755 | .564 |



LAMPIRAN D Uji Normalitas dan Uji Linearitas



A. UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics

| | N | Range | Minimu m | Maximu m | Sum | Mean | | Std. Deviation | Varian ce |
|---------------------|----------------|---------------|---------------|-------------|---------------|---------------|---------------|-------------------|---------------|
| | Statisti c | Statisti c | Statisti c | Statistic | Statisti c | Statisti c | Std. Error | Statistic | Statisti c |
| | Kepuasan Kerja | 97 | 49 | 24 | 73 | 5189 | 53.49 | 1.089 | 10.722 |
| Komitmen Organisasi | 97 | 14 | 5 | 19 | 1355 | 13.97 | .350 | 3.447 | 11.884 |
| Valid N (listwise) | 97 | | | | | | | | |

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kepuasan Kerja | Komitmen Organisasi |
|----------------------------------|----------------|-------------------|---------------------|
| N | | 97 | 97 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 58.74 | 16.16 |
| | Std. Deviation | 8.850 | 2.281 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .116 | .200 |
| | Positive | .083 | .200 |
| | Negative | -.116 | -.119 |
| Test Statistic | | .116 | .200 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .003 ^c | .000 ^c |

a. Test distribution is Normal.

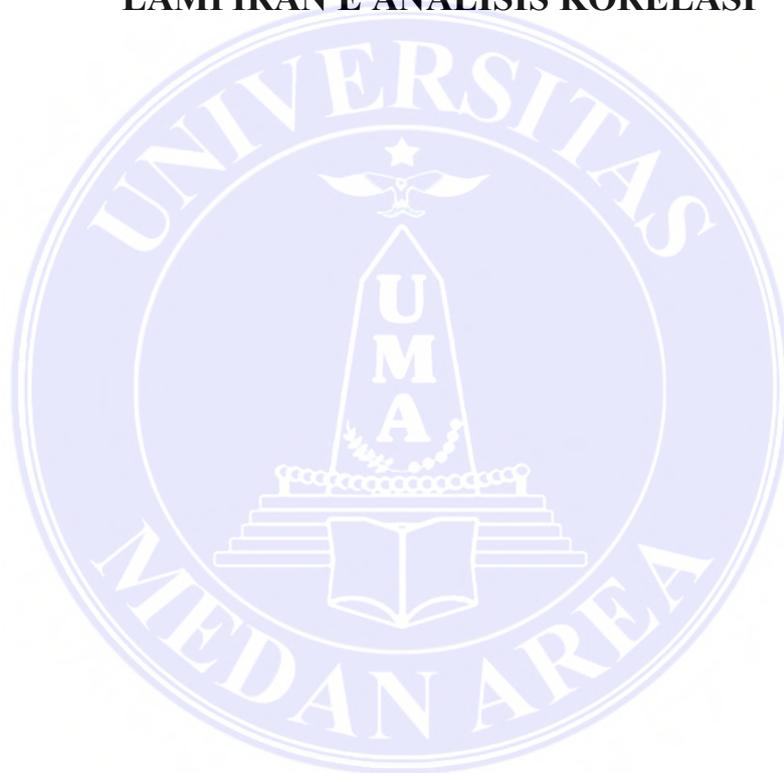
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

B. UJI LINEARITAS

| ANOVA Table | | | | | | | |
|---|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja | Between Groups | (Combined) | 138.949 | 27 | 5.146 | .985 | .500 |
| | | Linearity | 2.528 | 1 | 2.528 | .484 | .489 |
| | | Deviation from Linearity | 136.421 | 26 | 5.247 | 1.005 | .475 |
| | Within Groups | | 360.412 | 69 | 5.223 | | |
| | Total | | 499.361 | 96 | | | |

LAMPIRAN E ANALISIS KORELASI



| Correlations | | | |
|---------------------|---------------------|----------------|---------------------|
| | | Kepuasan Kerja | Komitmen Organisasi |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | 1 | .816** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 97 | 97 |
| Komitmen Organisasi | Pearson Correlation | .816** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 97 | 97 |

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

| Measures of Association | | | | |
|---|------|-----------|------|-------------|
| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
| Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja | .816 | .666 | .919 | .844 |



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)21/11/22