

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA
PT SUKSES JAYA MAKMUR ABADI DI ACEH BESAR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**NADIA APRILYANA
NPM : 1802120043**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 17 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NADIA APRILYANA
NPM : 1802120043

Dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT.SUKSES
JAYA MAKMUR ABADI DI ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Agus Arivanto SE, M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), M.M
NIK: 19870513 201306 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, M.M
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 16 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NADIA APRILYANA

NPM : 1802120043

Dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT SUKSES
JAYA MAKMUR ABADI DI ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 24 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Anggota

Agus Ariyanto, SE, M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001

Anggota

Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), M.M
NIK: 19870513 201306 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 16 Maret 2022
Yang Menyatakan



Nadia Aprilyana
Nadia Aprilyana

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Nadia Aprilyana**
NPM : 1802120043
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT SUKSES JAYA MAKMUR ABADI DI ACEH BESAR

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 16 Maret 2022

Banda Aceh, 16 Maret 2022

Yang Menyatakan,


NADIA APRILYANA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan yang aaha esa, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Sukses Jaya Makmur Abadi Di Aceh Besar”**.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Tuwisna, SE, MM selaku ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Bapak Agus Ariyanto, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), M.M selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Tuhan kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Komitmen Organisasi.....	8
2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi	8
2.1.1.2. Tujuan dan Komponen Komitmen Organisasi.....	10
2.1.1.3. Indikator Komitmen Organisasi	11
2.1.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	11
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	12
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.1.2.2. Dimensi Kepuasan Kerja	13
2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja	14
2.1.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
2.1.3. Keterlibatan Kerja	15
2.1.3.1. Pengertian Keterlibatan Kerja.....	15
2.1.3.2. Tujuan Keterlibatan Kerja.....	16
2.1.3.3. Indikator Keterlibatan Kerja	16
2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja.....	17
2.2. Penelitian Sebelumnya	17
2.3. Kerangka Pemikiran.....	21
2.4. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1. Desain Penelitian	24
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	24
3.1.2. Jenis Penelitian.....	24
3.1.3. Horison Waktu	24
3.1.4. Unit Analisis	25
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	26
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	27

3.5. Teknik Analisis Data	29
3.6. Pengujian Data	29
3.6.1. Uji Validitas	29
3.6.2. Uji Reliabilitas	30
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	30
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	31
3.7.1. Uji F	31
3.7.2. Uji t	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar	33
4.2. Karakteristik Responden	34
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	36
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	36
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	37
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik	38
4.3.2.1. Normalitas	38
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	39
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	40
4.4. Analisis Deskriptif	42
4.4.1 Variabel Komitmen Organisasi	42
4.4.2 Variabel Kepuasan Kerja.....	43
4.4.3 Variabel Keterlibatan Kerja.....	45
4.5. Pembahasan	47
4.5.1 Pengujian Hipotesis	47
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	49
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	50
4.5.4 Implikasi Penelitian	51

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	53
5.2. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN-LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Penelitian sebelumnya	19
Tabel III.1 Horison Waktu Penelitian.....	25
Tabel III.2 Definisi Operasional Variabel	27
Tabel III.3 Skala Likert.....	28
Tabel IV.1 Karakteristik Responden.....	33
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas	37
Tabel IV.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	38
Tabel IV.4 Hasil Uji Multikolinearitas	40
Tabel IV.5 Penjelasan Responden Terhadap Komitmen Organisasi	42
Tabel IV.6 Penjelasan Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	43
Tabel IV.7 Penjelasan Responden Terhadap Keterlibatan Kerja.....	45
Tabel IV.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Komitmen Organisasi	46
Tabel IV.9 Model Summary	48
Tabel IV.10 Annova.....	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran	22
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	38
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	41

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA
PT SUKSES JAYA MAKMUR ABADI DI ACEH BESAR**

NADIA APRIL YANA
NPM : 1802120043

Pembimbing I : Agus Ariyanto, SE, M.Si

Pembimbing II : Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), M.M

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 52 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji parsial dan simultan menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi Pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi*

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND JOB ENGAGEMENT ON
EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PT SUCCESS
JAYA MAKMUR ABADI IN BIG ACEH**

**NADIA APRILYANA
NPM : 1802120043**

Advisor I : Agus Ariyanto, SE, M.Si

Advisor II : Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), M.M

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and job involvement on organizational commitment at PT. Success Jaya Makmur Abadi in Aceh Besar. This research method is a quantitative method. The number of samples in this study were 52 respondents. Research data were collected through questionnaires, and study documentation. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test and t test is intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the study based on partial and simultaneous tests showed that the variables of Job Satisfaction and Job Involvement had a significant effect on organizational commitment at PT. Success Jaya Makmur Abadi in Aceh Besar.

Keywords: Job Satisfaction, Job Engagement and Organizational Commitment

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya Manusia (SDM) bagian penting dalam sebuah perusahaan. Tidak akan berjalan dengan baik sebuah perusahaan tanpa adanya karyawan atau karyawan yang berkontribusi didalamnya. Meskipun perusahaan memiliki banyak mesin dalam menunjang kegiatan perusahaan, namun peran SDM tidaklah berkurang sama sekali, justru tanpa adanya SDM maka kegiatan operasional tidak akan berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Oleh karena itu, organisasi sangat tergantung pada manusia. Manusia adalah penentu kesuksesan atau kegagalan dalam sebuah organisasi.

Dalam sebuah organisasi dengan tingkat kualitas gaya kepuasan kerja yang tinggi, tenaga kerja akan merasa kebutuhannya terhadap supervisi telah terpenuhi, karena mereka mendapat perhatian dan pendampingan secara khusus dari pemimpinnya. Mereka akan merasa diterima dalam organisasi tersebut dan kesempatan untuk promosi akan datang lebih cepat karena mereka bekerja dengan keras. Dengan begitu, mereka akan menerima gaji yang lebih tinggi dan mereka akan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, sehingga mereka akan bekerja dengan sepenuh hati dan berusaha dengan keras untuk melaksanakan mencapai tujuan organisasi. Mereka ini cenderung akan memiliki komitmen yang tinggi dan keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dan menjadi anggota organisasi tersebut. Dengan komitmen dan komitmen organisasi yang tinggi, maka mereka akan mengerahkan seluruh kemampuan mereka untuk memenuhi target-target

pekerjaan yang diberikan kepada mereka, sehingga mereka akan mencapai produktivitas kerja yang tinggi pula.

Komitmen organisasi merupakan salah satu fokus yang menarik untuk diteliti. Karena semakin berkembangnya komitmen organisasi pada diri seorang karyawan, akan mampu mengurangi gejala kerja negatif yang muncul pada organisasi, meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang lebih baik serta mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang lebih efektif. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan bagi organisasi agar dapat meningkatkan komitmen organisasi termasuk faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.

Di samping itu, jika dikaitkan dengan aspek kemajuan organisasi, maka Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan. Tujuannya adalah untuk menghasilkan kerja yang maksimal. Keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Individu dengan tingkat keterlibatan tinggi akan menempatkan kepentingan pekerjaan di pusat hidupnya. Peningkatan Keterlibatan kerja dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan produktivitas dengan melibatkan lebih banyak pekerja secara sungguh-sungguh dalam bekerja sehingga pekerja mendapat pengalaman yang lebih bermakna dan memuaskan.

Lebih lanjut keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama misalnya adalah kebutuhan dan kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh anggota. Apabila kebutuhan

tersebut dapat terpenuhi maka akan membuat anggota lebih berkomitmen pada organisasi. Anggota yang berkemauan akan menyadari pentingnya untuk berusaha dan memberikan kontribusi bagi kepentingan organisasi. Keterlibatan kerja merupakan bentuk partisipasi dalam diri individu untuk berusaha maksimal guna mencapai komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan sebagai hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi atau memfasilitasi tercapainya pemenuhan nilai pekerjaan yang penting bagi orang tersebut. Hal ini berarti kepuasan kerja akan bermuara pada produktivitas, kualitas yang tinggi, dan komitmen yang tinggi dalam organisasi. Artinya semakin individu merasa puas akan pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin, loyal, lebih stabil, dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi

Rendahnya dorongan karyawan dalam menyelesaikan tugas menjadi salah satu hal yang berdampak terhadap komitmen organisasi. Kemudian kesetiaan karyawan (tanggung jawab terhadap tugas) yang menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan komitmen karena karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini. Komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar dapat ditingkatkan dengan suatu motivasi atau dorongan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga dengan adanya tanggung jawab karyawan PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar.

Berdasarkan hasil survey awal dengan 11 karyawan pada tanggal 9 Oktober 2021 bahwa terdapat masalah atau kurangnya kepuasan kerja karyawan PT.

Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar disebabkan oleh alasan tertentu yang membentuk sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, contohnya sikap karyawan yang saling melimpahkan tanggung jawab dan saling mengandalkan solusinya kepada karyawan lainnya, tingkat semangat karyawan PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar dalam melakukan kerja sama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Kemudian sejumlah karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah karena tekanan pekerjaan dan masalah lain yang berujung pada kurangnya komitmen organisasi. Kepuasan kerja karyawan PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar dapat diukur dari tingkat kemampuan kerja karyawan berdasarkan tugas yang diberikan, pencapaian target kerja dan keadilan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan.

Selain itu, masih terdapat beberapa karyawan yang kurang terlibat sepenuhnya terhadap pekerjaan yang di tugaskan kepadanya, seperti yang terlihat pada waktu penulis sedang mengadakan melakukan survei awal, kurangnya keterlibatan kerja karyawan PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari perencanaan kerja dan pencapaian target kerja, meski sudah berusaha dan berupaya untuk memberikan kinerja yang lebih baik masih sering terjadinya hasil kinerja yang belum maksimal sehingga hal ini dapat menurunkan komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar. Keterlibatan kerja karyawan pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas, kemudian keterlibatan berdasarkan kesadaran atau dorongan kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Komitmen karyawan merupakan salah satu fokus yang menarik untuk dibahas pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar, hal ini disebabkan dengan semakin berkembangnya komitmen karyawan pada diri seorang karyawan, akan mampu mengurangi gejala kerja negatif yang muncul pada organisasi, seperti pemogokan kerja karyawan, demonstrasi karyawan, angka bolos kerja, rasa tidak bergairah dalam bekerja dan *turnover*. Gejala-gejala kerja negatif tersebut, bila dibiarkan berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan, terutama bila terjadi pada karyawan yang telah dididik dan berpengalaman.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Sukses Jaya Makmur Abadi Di Aceh Besar”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar
2. Seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka kegunaan penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

1. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan masukan bagi pemerintah khususnya di PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan untuk mewujudkan pembinaan personil secara berkelanjutan baik yang bersifat spesialisasi maupun yang bersifat umum.

2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi salah satu referensi dalam masalah kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan memperdalam serta memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mempelajari sumber daya manusia dan pengelolaannya pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar dalam membantu mengoptimalkan tugas-tugas dewan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Kepuasan kerja dan Keterlibatan kerja terhadap Komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Komitmen Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen didefinisikan sebagai derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Husin, 2018:2). Komitmen Organisasi juga didefinisikan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi (Fathonah, 2018:6) Komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu (Sutrisno, 2018:292).

Komitmen organisasi adalah suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang merupakan cerminan kekuatan yang relatif dari keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi. Menurut Hornby dalam Purba (2017:72) pengertian komitmen organisasi adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (*job*) atau aktivitas. Komitmen merupakan suatu keadaan di mana individu telah mengikat tindakannya terhadap keyakinan yang sangat mendukung kegiatan dan keterlibatannya sendiri. Berdasarkan pengertian ini, dapat dinyatakan Komitmen

Organisasi merupakan perwujudan dan kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama (Purba, 2017:73).

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Sari, 2018:3).

Komitmen organisasi ialah nilai organisasi seperti untuk diri sendiri atau karyawan itu sendiri. karyawan bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi. Masalah organisasi juga merupakan masalah yang perlu difikirkan oleh pekerja, oleh karena itu karyawan akan merasakan hubungan yang rapat antara dirinya dan organisasi. Karyawan akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasinya, merasa terancam apabila organisasi atau institusinya itu menerima kecaman, dilanda permasalahan dan sebagainya. karyawan berminat untuk merapatkan hubungan dengan orang-orang bertanggung jawab dalam organisasi, menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, ingin dan minat untuk kekal setia dalam organisasinya walaupun ditawarkan dengan berbagai alternatif yang menarik (Sari, 2018:2).

Hal yang umum dari ketiga pendekatan tersebut adalah pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasional dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasional. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

2.1.1.2 Tujuan dan Komponen Komitmen Organisasi

Sementara itu Robbins (2017:114) mengemukakan ada tiga fungsi Komitmen Organisasi yaitu:

1. Komitmen afektif yaitu perasaan emosional terhadap organisasi dan keyakinan terhadap nilai yang ada,
2. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasakan terhadap organisasi dibandingkan dengan meninggalkan hal tersebut,
3. Komitmen normatif yaitu kewajiban untuk tetap bersama organisasi untuk alasan moral dan etis.

Menurut Meyer penyebab komitmen seseorang berbeda-beda sehingga dampaknya pun berbeda-beda juga, dampak terhadap kinerja lebih nyata pada komitmen afektif (Sutrisno, 2018:294). Zurnali (2018:5) memberi komponen Komitmen Organisasional sebagai berikut:

- 1) *Affective commitment* atau komitmen afektif
Komitmen afektif adalah perasaan cinta pada organisasi atau perusahaan yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
- 2) *Continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan
Komitmen berkelanjutan adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
- 3) *Normative Commitment* atau komitmen normatif
Komitmen normatif adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab

terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan.

2.1.1.3 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi menurut Sopiah (2018:163) dan indikatornya adalah sebagai berikut

1. Keterlibatan moral
Keterlibatan yang sangat disetujui.
2. Keterlibatan Kalkulatif
Keterlibatan yang lemah baik itu setuju atau tidak setuju. Moral adalah keterlibatan yang sangat disetujui.
3. Keterlibatan alternatif
Keterlibatan kerja dalam pengambilan keputusan dalam organisasi dengan adanya pertimbangan
4. Bertanggung jawab
Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja.
5. Konsisten
Kemampuan untuk terus menerus berusaha sampai suatu pencapaian berhasil diraih, tidak ada satu hal di dunia ini yang bisa menggantikan konsistensi.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sopiah (2018:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi pada organisasi, yaitu:

1. *Job Involvement*, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini ada karena perbedaan masing-masing individu tersebut, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya.

Menurut Hartatik (2018:225) bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja, dan sebagainya”. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Menurut Wijono (2018:97) “kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Pengertian yang menyatakan Kepuasan kerja”.

Mangkunegara (2018:118); mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*” (adalah cara karyawan merasakan dirinya

atau pekerjaannya). Handoko (2018:193), menyebutkan bahwa: “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka” Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas. Mangkunegara (2018:117) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja *is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*’ (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja). Menurut Mariyanti (2018:40) “kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan sebagai hasil pengetahuan dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan mengarahkan karyawan pada tingkah laku tertentu”.

Berdasarkan pemikiran tersebut, berarti Kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu, maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

2.1.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang terjadi di tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap sesuatu pekerjaan. Kemudian Menurut As’ad (2018:143) menjelaskan dimensi kepuasan kerja adalah

1. Pemenuhan kebutuhan.
Kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan
Kepuasan kerja ditentukan oleh usaha pemenuhan harapan yang tidak selamanya tidak dapat dipenuhi oleh organisasi.
3. Pencapaian nilai
Kepuasan ditentukan oleh hasil yang dapat dirasakan dalam pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan
Kepuasan ditentukan oleh bagaimana persepsi keadilan yang dirasakan individu dalam bekerja.
5. Komponen genetik
Kepuasan kerja ditentukan oleh faktor individu.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2018:144) “kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut As'ad (2018:144) Indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan.
2. Gaji, merupakan pemberian imbalan terhadap hasil kerja karyawan.
3. Kenaikan jabatan, merupakan kesempatan bagi karyawan untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk aktualisasi diri.
4. Pengawas, merupakan kemampuan atasan untuk menunjukkan perhatian dan memberikan bantuan ketika karyawan mengalami kesulitan bekerja.
5. Rekan kerja, merupakan sejauh mana karyawan mampu menjalin persahabatan dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memberikan Kepuasan kerja menurut As'ad (2018:144) “antara lain:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.

- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan politik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah/gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga dalam penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas”.

2.1.3 Keterlibatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah suatu proses untuk mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah (Indayati, 2017:6). Keterlibatan kerja adalah proses mengikutsertakan karyawan dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah keterlibatan kerja telah menjadi keharusan strategis; salah satu yang akan menjadi sumber utama keunggulan kompetitif bagi organisasi yang mengembangkan basis karyawan berkomitmen, bukan karena mereka dibayar untuk berkomitmen, tetapi karena mereka memilih untuk berkomitmen (Aisjah, 2019:6).

Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam bertugas aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya Keterlibatan kerja akan menyebabkan mereka mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan kerja adalah dengan memancing partisipasi atau keterlibatan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan. Keterlibatan kerja bisa memberi motivasi intrinsik kepada para karyawan dengan

cara meningkatkan peluang pertumbuhan, tanggung jawab, dan keterlibatan dalam pekerjaan itu sendiri (Indayati, 2017:2).

Banyak organisasi percaya bahwa keterlibatan merupakan aset dominan dalam keunggulan bersaing. Keterlibatan kerja mampu memecahkan masalah organisasi yang menantang seperti kinerja dan produktivitas kerja serta meningkatkan penjualan. Keterlibatan merupakan prediktor terkuat dalam meningkatkan kinerja organisasi, dan menunjukkan hubungan antara bawahan dan pimpinan (Indayati, 2017:2).

2.1.3.2 Tujuan Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah suatu proses untuk mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Menurut Tjiptono (2018:18) “terdapat 2 manfaat pelibatan karyawan yaitu:

1. Meningkatkan kemungkinan dihasilkannya keputusan yang baik, rencana yang lebih baik, atau perbaikan lebih efektif karena juga mencakup pandangan dan pemikiran dari pihak pihak yang berhubungan langsung dengan situasi kerja.
2. Keterlibatan kerja juga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan dengan melibatkan orang-orang yang harus melaksanakannya”

2.1.3.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Tjiptono (2018:18) Indikator keterlibatan kerja berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator Keterlibatan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja organisasi
Tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi.
2. Motivasi
Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
3. Meningkatkan kinerja
Suatu proses atau cara untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja atau prestasi kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara atau strategi tertentu yang digunakan oleh perusahaan.
4. Tanggung jawab
Suatu pengertian dasar untuk memahami manusia sebagai makhluk susila dan tinggi rendahnya akhlak yang dimilikinya.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan pekerjaan ini dapat diketahui dari persepsi karyawan bahwa dirinya merasa mengalami peristiwa penting ketika dilibatkan dalam pekerjaan sehingga membuat sebagian perhatiannya berpusat pada pekerjaan dan merasa bahwa pekerjaan adalah merupakan bagian yang sangat penting dalam hidupnya. Menurut Tjiptono (2018:18) “keterlibatan kerja *Job Involvement* dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu variabel personal dan variabel situasional:

1. Variabel personal
Variabel personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.
2. Variabel situasional
Variabel situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu dari Utomo (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) Dan Kepuasan kerja (Kepuasan kerja) Terhadap Komitmen Organisasi Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun (2) Kepuasan kerja (Kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun (3) Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) dan Kepuasan kerja (Kepuasan kerja) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun.

Muliana (2016) dengan Judul Pengaruh Keterlibatan kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian. Berdasarkan uji f kedua variabel Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Pasar Modern Pasir Pengaraian.

Aisjah (2019) dengan judul “Pengaruh Keterlibatan kerja Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BRI Cabang Probolinggo)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan beberapa temuan. Pertama ketika tingkat Keterlibatan kerja naik maka Komitmen Organisasional karyawan meningkat juga. Ini membuktikan bahwa perubahan tingkat Keterlibatan kerja juga mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan. Kedua, Gaya Kepemimpinan juga mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Ketiga, Komitmen Organisasional bukanlah mediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Mariyanti (2018) dengan judul Pengaruh *Job Involvement* Dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang). Hasilnya menunjukkan bahwa *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi sedangkan Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ansel (2017) dengan judul “Pengaruh *Job Involvement* Dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Di Kepolisian Resor (Polres) Ende. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan *Job Involvement* dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi polisi di Kepolisian Resor Ende. Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukannya sekarang ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Perbedaan dan persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan nama penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Keterlibatan kerja (<i>Job Involvement</i>) Dan Kepuasan kerja (Kepuasan kerja) Terhadap Komitmen Organisasi Pusdikbang Sdm Perum Perhutani Madiun (Utomo, 2017)	– Penelitian Kuantitatif dan analisis regresi linier berganda	– Variabel dependen – Teknik analisis data	- lokasi - teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Keterlibatan kerja (Job Involvement)</i> dan Kepuasan kerja (Kepuasan kerja) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun.

2	Pengaruh Keterlibatan kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu (Muliana, 2016)	– Penelitian Kuantitatif dan analisis regresi linier berganda	– Variabel Independen – Teknik analisis data	- lokasi - teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian.
3	Pengaruh Keterlibatan kerja Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BRI Cabang Probolinggo) (Aisjah, 2019)	– Penelitian Kuantitatif dan analisis regresi linier berganda	– Variabel dependen – Teknik analisis data	- lokasi - teknik pengumpulan sampel	Hasil dari penelitian ini menunjukkan beberapa temuan. Pertama ketika tingkat Keterlibatan kerja naik maka Komitmen Organisasional karyawan meningkat juga. Ini membuktikan bahwa perubahan tingkat Keterlibatan kerja juga mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan. Kedua, Gaya Kepemimpinan juga mempengaruhi Kinerja Karyawan. Ketiga, Komitmen Organisasional bukanlah mediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
4	Pengaruh <i>Job Involvement</i> Dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang) (Mariyanti, 2018)	– Penelitian Kuantitatif dan analisis regresi linier berganda	– Variabel independen dan dependen – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda disimpulkan bahwa menunjukkan bahwa <i>Job Involvement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi sedangkan Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
5	Pengaruh <i>Job Involvement</i> Dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Di Kepolisian Resor (Polres) Ende (Ansel, 2017)	– Penelitian Kuantitatif dan analisis regresi linier berganda	– Variabel dependen – Teknik analisis data	- lokasi - teknik pengumpulan sampel	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan <i>Job Involvement</i> dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi polisi di Kepolisian Resor Ende. Semakin tinggi <i>Job Involvement</i> dan Kepuasan kerja maka akan semakin tinggi Komitmen Organisasi

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam Komitmen Organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

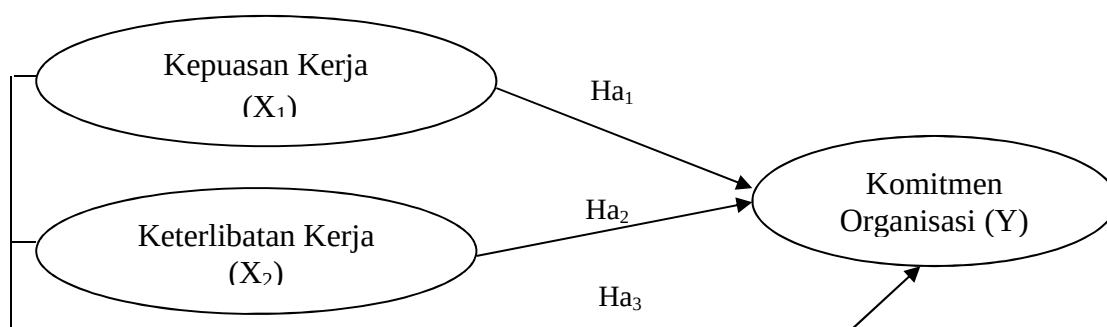
Hasil penelitian dari Mariyanti (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi biasanya mendapatkan kepuasan yang besar.

2.3.2 Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Hasil penelitian dari Utomo (2017) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama misalnya adalah kebutuhan dan kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh anggota. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan membuat anggota

lebih berkomitmen pada organisasi. Anggota yang berkemauan akan menyadari pentingnya untuk berusaha dan memberikan kontribusi bagi kepentingan organisasi. Keterlibatan pegawai merupakan bentuk partisipasi dalam diri individu untuk berusaha maksimal guna mencapai komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil penelitian sebelumnya (Husin, 2018) dan di adaptasi berdasarkan judul peneliti (2021).

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- Ha₁ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar.
- Ha₂ : Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar.

Ha₃ : Kepuasan karyawan dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar yang beralamat di Jl. Banda Aceh-Medan KM 6,5 NO. 178 Desa, Pantee, Ingin Jaya, Aceh Besar Regency. Yang menjadi objek penelitian ini adalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018:5).

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif dalam penelitian ini berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2021 sampai dengan Februari 2022. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	September 2021	Oktober 2021	November-Desember 2021	Desember 2021	Januari 2021	Februari 2022
Pengajuan Judul Proposal						
Survey awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah, 2021

3.1.4. Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu karyawan PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah karyawan pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar yaitu sebanyak 52 karyawan. Penarikan sampel ini berpedoman

pada pendapat (Arikunto, 2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 karyawan.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data yang sudah dijawab dalam penelitian ini

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara kuisisioner. Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden.

3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel

Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel dari variabel kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan variabel dependen yaitu komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar. Untuk lebih jelas mengenai definisi operasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Komitmen Organisasi (Y)	Suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Sopiah, 2018:163).	1. Keterlibatan moral 2. Keterlibatan kalkulatif 3. Keterlibatan alternative 4. Bertanggung jawab 5. Konsisten (Sopiah, 2018:163).	1-5	Likert	A1-A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
1	Kepuasan kerja (X1)	Suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (As'ad, 2018:144)	1. Beban kerja 2. Gaji 3. Kenaikan jabatan 4. Pengawas 5. Rekan kerja (As'ad, 2018:144)	1-5	Likert	B1-B5

2	Keterlibatan Kerja (X2)	suatu proses untuk mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah (Tjiptono, 2018:18).	1. Kinerja organisasi 2. Motivasi 3. Meningkatkan kinerja 4. Tanggung jawab (Tjiptono, 2018:18)	1-5	Likert	C1-C4
---	-------------------------	--	--	-----	--------	-------

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala interval dari satu sampai lima instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala. Untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah dijawab oleh para responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan *kuesioner* dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Kuisisioner

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2018:45)

Instrumen penelitian yang digunakan adalah *kuesioner*. Pada penelitian ini, *kuesioner* diisi oleh responden yang mewakili dari PT. Sukses Jaya Makmur

Abadi di Aceh Besar. Terlebih dahulu dikonsultasikan kepada responden sebelum kuesioner disebarkan untuk mengetahui apakah kalimat-kalimat dalam kuesioner cukup dimengerti.

3.5. Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23. Adapun persamaan model regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut (Arikunto (2018:66):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Komitmen organisasi
- X₁ = Kepuasan kerja
- X₂ = Keterlibatan kerja
- a = Konstanta
- b = Parameter Regresi
- e = *Error Term*

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai – r (*table*

product moment). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpanya lebih besar dari 0,60 (Malhotra, 2018).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:63) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel indenpenden, dependen atau kedua variabel. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *probabilitas Kolmogorov Smirnov* $Z > 0,05$.

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:63) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel

indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

3.6.3.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018:63) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dan Uji t adalah sebagai berikut

3.7.1 Uji Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menguji hasil regresi terhadap hipotesis secara keseluruhan dilakukan uji statistik F, pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan perumusan hipotesis sebagai berikut, (Ghozali, 2018:63).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : R=0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : R \neq 0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

4.7.2 Uji Secara Parsial (uji-t)

Sedangkan untuk menguji secara parsial (masing-masing) variabel digunakan uji-t pada tingkat keyakinan (*Convidence Interval* 95%) atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 0,05, (Ghozali, 2018:63).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_i=0$: Artinya variabel independen X_i secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen..

$H_0 : b_i \neq 0$: Artinya variabel independen X_i secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar

PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar beralamat di Jl. Banda aceh-Medan km 6,5 no 178 Desa, Pantee, Ingin Jaya, Aceh Besar Regency, Aceh 23116. PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar bergerak di bidang *consumer goods* atau barang konsumsi. Barang jadi adalah barang atau produk akhir yang langsung dikonsumsi oleh pengguna akhir dan bukan dipergunakan untuk produksi barang lain. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang barang konsumsi dan sangat dibutuhkan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Visi PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar yaitu menjadi perusahaan distributor kebutuhan pangan yang terpercaya dan nomor satu di kalangan masyarakat luas. Sedangkan misi PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar yaitu:

1. Memberikan kualitas pelayanan nomor satu untuk pelanggan.
2. Membangun jaringan distribusi yang luas.
3. Mengutamakan tanggung jawab, loyalitas, serta kemauan untuk terus belajar..

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. < 25 Tahun	6	11,5
	b. 26-31 Tahun	11	21,2
	c. 32-37 Tahun	14	26,9
	d. 38-43 Tahun	8	15,4
	e. 44-50 Tahun	10	19,2
	f. >51 Tahun	3	5,8
Total		52	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	34	65,4
	b. Wanita	18	34,6
Total		52	100
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	15	28,8
	b. Menikah	37	71,2
Total		52	100,0
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	7	13,5
	b. Diploma	12	23,1
	c. Sarjana	28	53,8
	d. Pasca Sarjana	5	9,6
Total		52	100,0
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	10	19,2
	b. Rp 4.100.000-Rp 5.500.000	32	61,5
	c. > Rp 5.500.000	10	19,2
Total		52	100,0

Sumber: Data diolah, 2021

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 6 responden atau 11,5%, yang berusia 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 11 responden atau 21,2%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 14 responden atau 26,9%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 19,2%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 10 responden atau 19,2% dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 3 responden atau 5,8%.

Dari Tabel IV.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 34 responden atau 65,4% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 18 responden atau 34,6%. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 15 responden atau 28,8% dan yang sudah menikah sebanyak 37 responden atau 71,2%.

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 7 responden atau 13,5%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 12 responden atau 23,1%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 28 responden atau 53,8% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 5 responden atau 9,6%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 10 responden atau 19,2% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 32 responden atau 61,5% dengan pendapatan sebesar Rp

4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 10 responden atau 19,2% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,279. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV.2 berikut:

Tabel IV-2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5 % (N=52)	Ket
1	A1	Y	0,487	0,279	Valid
2	A2		0,411	0,279	Valid
3	A3		0,477	0,279	Valid
4	A4		0,456	0,279	Valid
6	A6		0,565	0,279	Valid
7	B1	X ₁	0,805	0,279	Valid
8	B2		0,602	0,279	Valid
9	B3		0,348	0,279	Valid
10	B4		0,739	0,279	Valid
11	B5		0,477	0,279	Valid
12	C1	X ₂	0,790	0,279	Valid
13	C2		0,751	0,279	Valid

14	C3	0,855	0,279	Valid
15	C4	0,822	0,279	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi di atas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,279 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel IV-3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Keandalan	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Komitmen Organisasi (Y)	0,60	0,673	Handal
2.	Kepuasan Kerja (X1)	0,60	0,803	Handal
3.	Keterlibatan Kerja (X2)	0,60	0,907	Handal

Sumber : data diolah, 2021

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang

dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,60 atau diatasnya adalah baik”.

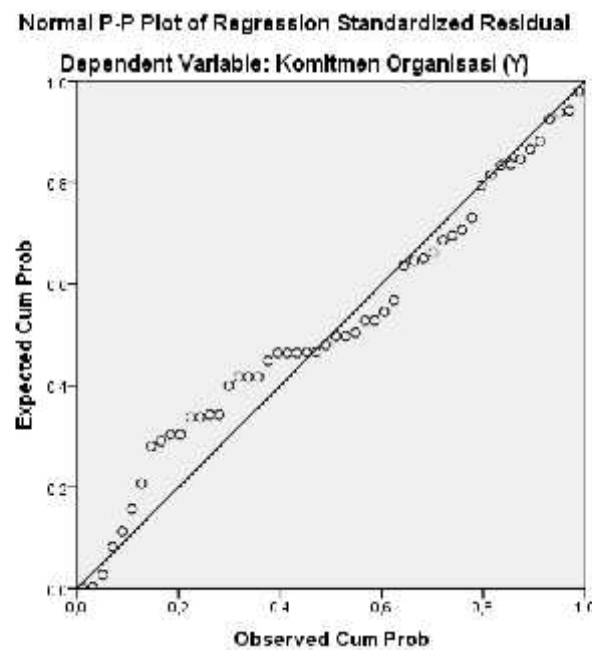
Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Komitmen organisasi berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Komitmen organisasi, Kepuasan kerja dan Keterlibatan Kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:

Gambar IV1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar IV.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Komitmen organisasi berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.4:

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kepuasan kerja	,893	1,120	Non Multikolinieritas
Keterlibatan Kerja	,893	1,120	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

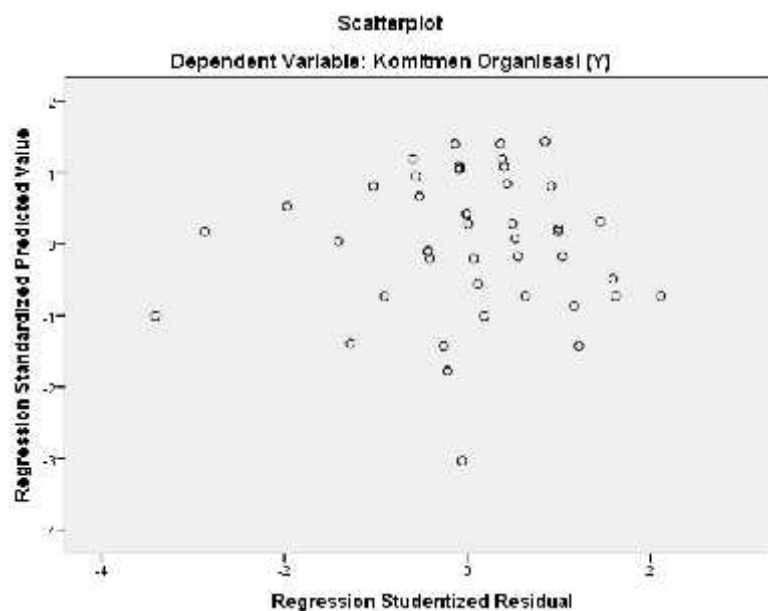
Berdasarkan Tabel IV.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:

Gambar IV.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Kepuasan kerja (X_1) dan variabel Keterlibatan Kerja (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Komitmen organisasi.

4.4.1 Variabel Komitmen Organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel IV-5 berikut :

Tabel IV-5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Keterlibatan moral karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja	0	0	2	3,8	4	7,7	27	51,9	19	36,5	4,21
2	Karyawan suka membantu karyawan lainnya dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan	0	0	2	3,8	1	1,9	40	76,9	9	17,3	4,08

3	Karyawan akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini	0	0	1	1,9	2	3,8	35	67,3	14	26,9	4,19
4	Karyawan selalu untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi	0	0	0	0	4	7,7	28	53,8	20	38,5	4,31
5	karyawan tetap konsisten dengan pekerjaan anda saat ini	0	0	0	0	6	11,5	34	65,4	12	23,1	4,12
Rerata												4,18

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan IV-5 di atas dapat dijelaskan bahwa keterlibatan moral karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja dengan nilai rerata sebesar 4,21 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Karyawan suka membantu karyawan lainnya dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan dengan nilai rerata sebesar 4,08 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Karyawan akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini dengan nilai rerata sebesar 4,19 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Karyawan selalu untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dengan nilai rerata sebesar 4,31 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. karyawan tetap konsisten dengan pekerjaan anda saat ini dengan nilai rerata sebesar 4,12 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi responden mempunyai nilai rerata sebesar 4,18 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kepuasan kerja.

4.4.2 Variabel Kepuasan Kerja

Penjelasan responden tentang variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel IV-6 berikut:

Tabel IV-6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas tanpa beban kerja yang tinggi	5	9,6	4	7,7	12	23,1	19	36,5	12	23,1	3,56
2	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan kebutuhan karyawan	1	1,9	5	9,6	7	13,5	34	65,4	5	9,6	3,71
3	Kenaikan yang dilakukan oleh pimpinan bersifat adil	1	1,9	4	7,7	15	28,8	29	55,8	3	5,8	3,56

Lanjutan Tabel IV-6

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Pengawasan yang dilakukan dapat meningkatkan kepuasan karyawan	6	11,5	1	1,9	23	44,2	17	32,7	5	9,6	3,27
5	Hubungan dengan rekan kerja sangat baik	0	0,0	1	1,9	10	19,2	18	34,6	23	44,2	4,21
Rerata												3,66

Sumber : Data di olah, 2021

Berdasarkan Tabel IV-6 di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas tanpa beban kerja yang tinggi dengan nilai rerata

sebesar 3,56 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Gaji yang karyawan terima sesuai dengan kebutuhan karyawan dengan nilai rerata sebesar 3,71 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Kenaikan yang dilakukan oleh pimpinan bersifat adil dengan nilai rerata sebesar 3,56 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pengawasan yang dilakukan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan nilai rerata sebesar 3,27 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Hubungan dengan rekan kerja sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,21 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,66 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kepuasan kerja.

4.4.3 Variabel Keterlibatan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai keterlibatan kerja dapat dilihat pada Tabel IV-7 berikut :

Tabel IV-7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Keterlibatan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kinerja karyawan dalam berorganisasi semakin meningkat	1	1,9	8	15,4	7	13,5	31	59,6	5	9,6	3,60
2	Karyawan menyelesaikan tugas berdasarkan motivasi diri karyawan sendiri	2	3,8	2	3,8	21	40,4	25	48,1	2	3,8	3,44

3	Karyawan tetap ingin meningkatkan kinerja karyawan	0	0,0	6	11,5	6	11,5	24	46,2	16	30,8	3,85
4	Karyawan tetap bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan	5	9,6	2	3,8	14	26,9	24	46,2	7	13,5	3,50
Rerata												3,59

Sumber : Data di olah, 2021

Berdasarkan Tabel IV-7 di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dalam berorganisasi semakin meningkat dengan nilai rerata sebesar 3,60 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Karyawan menyelesaikan tugas berdasarkan motivasi diri karyawan sendiri dengan nilai rerata sebesar 3,44 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Karyawan tetap ingin meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai rerata sebesar 3,85 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Karyawan tetap bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,50 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,60 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel keterlibatan kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses

Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV-8
Pengaruh variabel bebas terhadap Komitmen organisasi pada PT.
Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	0,361	0,442	0,016	2,010	0,418
Kepuasan kerja (X ₁)	0,423	0,101	4,184	2,010	0,035
Keterlibatan Kerja (X ₂)	0,497	0,102	4,864	2,010	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel IV.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,361 + 0,423X_1 + 0,497X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,361 artinya bila mana kepuasan kerja (X₁) dan keterlibatan kerja (X₂), dianggap konstan, maka komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar, adalah sebesar 0,361 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi kepuasan kerja (X₁) sebesar 0,423. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kepuasan kerja secara relatif akan meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur

Abadi di Aceh Besar sebesar 42,3% dengan asumsi variabel Keterlibatan Kerja (X_2) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi keterlibatan kerja (X_2) sebesar 0,497. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel keterlibatan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar sebesar 49,7% dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar karena diperoleh koefisien regresi sebesar 49,7%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel IV.9 berikut:

Tabel IV-9

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	,517	,500	,58529

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja (X₂), Kepuasan kerja (X₁)

Dari Tabel IV.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,719 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 71,9%. Artinya faktor kepuasan kerja (X₁) dan keterlibatan kerja (X₂) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,500 artinya bahwa sebesar 50% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor kepuasan kerja (X₁) dan keterlibatan kerja (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 50% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti pengalaman kerja, produktivitas kerja, kompensasi, tunjangan kerja dan prestasi kerja.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0

ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Kepuasan kerja (X_1)

Pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap variabel Komitmen organisasi (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai t_{hitung} (4,184) lebih besar dari t_{tabel} (2,010), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar, artinya kebijakan tentang variabel kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar.

2. Pengaruh Keterlibatan Kerja (X_2)

Pengaruh keterlibatan kerja (X_2) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai t_{hitung} sebesar 4,864 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,010. oleh karena t_{hitung} (4,864) lebih besar dari t_{Tabel} (2,010) maka menerima H_{a2} dan menolak H_{02} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap

komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar, artinya keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara serempak terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel IV.10 berikut:

Tabel IV-10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig
Regresion	20,914	2	10,457	27,374	3,187	0,000 ^a
Residuan	19,526	49	0,382			
Total	40,440	51				

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,374 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,187. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka $F_{hitung} (27,374) > F_{table} (3,187)$. Keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel kepuasan kerja (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Utomo (2017) dan Muliana (2016) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Implikasi dalam penelitian ini yaitu pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan jika ketika karyawan memiliki prestasi kerja, kemudian peraturan yang ditetapkan kepada karyawan berdasarkan pertimbangan sesuai dengan prosedur serta sistem kerja yang ditetapkan sesuai dengan standar operasional. Implikasi mengenai keterlibatan kerja dapat dijelaskan bahwa perilaku karyawan dalam menyelesaikan aktivitas di kantor sudah baik, dengan dukungan sosial dari kantor dapat membuat karyawan semakin semangat dan karyawan merasa saat ini tidak ada konflik peran dalam menyelesaikan tugas. selain itu, lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat karyawan semakin semangat dalam menyelesaikan tugas serta merasa keterlibatan kerja yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tupoksi jabatan karyawan. Semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi dalam menyelesaikan tugas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} (4,184) lebih besar dari t_{tabel} (2,010).
2. Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} (4,864) lebih besar dari t_{tabel} (2,010).
3. Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar dengan nilai F_{hitung} (27,374) lebih besar dari nilai F_{table} (3,187).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar agar dapat memberikan tugas kepada karyawan yang sesuai dengan SOP sehingga karyawan mudah dalam menyelesaikan tugas.

2. Pihak PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar agar dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dengan mengikut serta dalam suatu organisasi yang diadakan oleh pimpinan.
3. Untuk penelitian selanjutnya supaya tidak hanya meneliti variabel kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi, tapi juga tentang variabel lainnya seperti pengalaman kerja, kompetensi dan kemampuan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Aisjah, S. (2019). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BRI Cabang Probolinggo). *Jurnal Media Mahardhika Vol. 13 No. 3*
- Akbar, A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 47 No.2*
- Ansel, M. F. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende. *Jurnal Vol. 05 No. 02*
- Arikunto, Suharsimi, (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (2018). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Liberty
- Ching-Sheue FU. (2019). The Effect of Emotional Labor on Job Involvement in Preschool Teachers: Verifying the Mediating Effect of Psychological Capital. *The TurkishOnline Journal of Educational Technology. Vol. 14. No. 3. P: 146*
- Fathonah, Siti (2018) Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi. *Artikel STIE AUB Surakarta*
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana.
- Hair dan Honson (2018). *Multivariate Data Analysis, Seventh Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Husin (2018). Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, Dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 14 No. 1*

- Indrayati, N. (2017). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 2
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA
- Mariyanti, E. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang). *Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer, Volume 1, No. 1*
- Muliana, Y. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. *Artikel Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian*
- Purba. J. M. & Pujiastuti. S. E. (2017). *Dilema etik & pengambilan keputusan etis*. Jakarta. EGC.
- Robbins SP, dan Judge. (2017). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, Fransiska (2018). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*
- Saxena, S. (2019). Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Management Business*. Vol. 4. No. 1. P: 30
- Septiadi, S.A. (2017) Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, M.A. (2018). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

- Sutrisno, Wahyudi (2018) *Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan X*. Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia,
- Tjiptono. (2018). *Kepuasan Dalam Pelayanan*. Jakarta ; Salemba Empat.
- Umar, Husein. (2017) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Utomo. S. W. (2017). Pengaruh Job Involvement (Job Involvement) Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang Sdm Perum Perhutani Madiun. *Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi – Universitas PGRI Madiun Vol. 5 No. 1*
- Wijono, Sutarto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Wiyono, G. (2017). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. STIM YKPN. Yogyakarta
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Perisai, Volume 1,. No 3*
- Zurnali, Cut (2018). *Learning Organization, Competency, Organizational, Commitment dan Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset MSDM di Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.

Lampiran 1 Kuisisioner

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA
PT SUKSES JAYA MAKMUR ABADI DI ACEH BESAR**

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi anda

1. Identitas Responden

1. Umur

- a. 20-25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. Rp. 1.000.000 - Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. >Rp. 5.500.000 ☐

Keterangan

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

A. Komitmen Organisasi (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Keterlibatan moral saya dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja					
2	Saya suka membantu karyawan lainnya dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan					
3	Saya akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini					
4	Saya selalu untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi					
5	saya tetap konsisten dengan pekerjaan anda saat ini					

B. Kepuasan Kerja (X_1)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa aman dalam menyelesaikan tugas tanpa beban kerja yang tinggi					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya					
3	Kenaikan yang dilakukan oleh pimpinan bersifat adil					
4	Pengawasan yang dilakukan dapat meningkatkan kepuasan pegawai					
5	Hubungan dengan rekan kerja sangat baik					

C. Keterlibatan Kerja (X_2)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Kinerja saya dalam berorganisasi semakin meningkat					
2	Saya menyelesaikan tugas berdasarkan motivasi diri saya sendiri					
3	Saya tetap ingin meningkatkan kinerja saya					
4	Saya tetap bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner

N O	KARAKTERISTIK					Pernyataan					Y	Pernyataan					X1	Pernyataan				X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	
1	3	1	2	3	3	4	4	4	5	4	4,20	4	5	3	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
2	3	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3	3,60	4	3	4	4	3,75
3	6	1	2	3	4	4	4	5	5	5	4,60	3	4	3	3	4	3,40	5	4	4	4	4,25
4	3	2	2	4	3	4	4	5	5	5	4,60	3	4	4	3	4	3,60	2	3	4	3	3,00
5	4	1	2	3	3	4	4	5	5	5	4,60	5	4	4	5	5	4,60	4	4	5	4	4,25
6	2	2	1	2	2	5	4	4	4	4	4,20	5	4	4	4	5	4,40	4	4	5	4	4,25
7	6	1	2	3	4	5	4	4	3	4	4,00	1	1	4	2	3	2,20	2	3	1	1	1,75
8	5	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	1	2	4	1	3	2,20	2	3	1	1	1,75
9	1	1	1	3	3	4	4	4	3	3	3,60	2	2	4	1	3	2,40	2	3	1	1	1,75
10	3	2	2	3	3	3	4	4	5	4	4,00	1	2	4	1	3	2,20	2	3	1	1	1,75
11	4	1	2	3	3	3	4	4	4	4	3,80	1	2	4	3	3	2,60	2	1	1	1	1,25
12	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4,00	1	2	1	1	2	1,40	1	1	1	2	1,25
13	5	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	4	4,00
14	4	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	3	5	4,00	4	4	5	4	4,25
15	5	2	2	4	3	5	4	5	5	4	4,60	3	4	3	3	4	3,40	3	3	3	3	3,00
16	3	2	3	3	3	4	4	4	5	4	4,20	5	5	5	4	5	4,80	5	5	5	5	5,00
17	5	1	2	3	3	5	4	3	5	3	4,00	3	3	4	3	5	3,60	3	3	5	4	3,75
18	2	1	1	2	2	5	4	3	4	3	3,80	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4,00
19	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4	4,25
20	5	2	2	3	3	4	5	4	5	3	4,20	3	3	3	3	4	3,20	3	3	3	3	3,00
21	3	1	2	3	3	3	5	4	4	4	4,00	4	4	3	3	5	3,80	4	4	5	4	4,25
22	4	2	2	3	3	4	4	5	5	5	4,60	2	4	2	1	4	2,60	2	2	3	3	2,50
23	3	1	2	4	3	5	5	5	5	5	5,00	3	4	2	3	5	3,40	4	4	4	4	4,00
24	3	1	2	3	3	4	3	2	3	3	3,00	4	4	3	3	5	3,80	4	4	4	3	3,75
25	2	1	2	2	2	2	2	4	3	3	2,80	3	3	3	3	5	3,40	4	4	5	5	4,50
26	1	2	1	3	2	2	4	4	4	4	3,60	4	3	4	5	3	3,80	4	3	4	5	4,00
27	2	2	1	2	2	5	4	4	5	4	4,40	3	4	3	3	4	3,40	3	4	4	5	4,00
28	3	1	2	3	3	3	2	4	4	4	3,40	4	4	5	4	4	4,20	4	4	5	5	4,50
29	2	1	2	3	2	4	4	5	5	4	4,40	5	4	3	3	3	3,60	4	3	4	2	3,25
30	5	1	2	2	3	5	4	5	5	5	4,80	2	5	3	4	4	3,60	5	4	4	4	4,25
31	3	1	2	4	4	4	4	4	4	5	4,20	4	5	3	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
32	3	2	2	1	3	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	3	3	3,60	4	3	4	4	3,75
33	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4	4,25
34	2	1	1	2	2	5	5	4	4	5	4,60	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4,00
35	3	2	2	1	3	4	5	4	4	4	4,20	3	3	4	3	5	3,60	3	3	5	4	3,75
36	1	2	1	1	4	5	5	4	5	5	4,80	4	3	4	5	3	3,80	4	3	3	4	3,50
37	1	1	1	2	4	5	4	4	4	4	4,20	3	3	3	3	5	3,40	4	4	5	5	4,50
38	2	1	1	3	4	5	4	5	4	5	4,60	4	4	3	3	5	3,80	4	4	4	3	3,75
39	5	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4,40	5	5	5	4	5	4,80	5	5	5	5	5,00
40	5	1	2	3	3	5	5	4	4	4	4,40	3	4	3	3	4	3,40	3	3	3	3	3,00
41	2	1	1	2	2	4	4	5	5	4	4,40	4	4	4	3	5	4,00	4	4	5	4	4,25
42	6	2	2	1	4	4	4	5	5	4	4,40	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	4	4,00
43	1	2	1	1	4	4	4	4	5	4	4,20	5	4	4	4	4	4,20	4	3	4	3	3,50
44	3	1	2	3	3	4	4	5	4	5	4,40	5	4	4	4	4	4,20	4	3	4	3	3,50
45	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20	5	3	4	3	3,75
46	4	2	2	1	3	5	4	4	4	4	4,20	5	4	4	4	4	4,20	4	3	4	3	3,50
47	2	1	1	2	3	5	4	4	4	4	4,20	5	4	4	4	4	4,20	4	3	4	3	3,50
48	2	1	1	2	2	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	3	4	4,00	3	3	4	3	3,25
49	5	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4,20	5	4	4	4	5	4,40	4	4	5	4	4,25
50	5	2	2	3	3	5	4	5	5	5	4,80	3	4	2	3	5	3,40	4	4	4	4	4,00
51	2	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4,00	2	4	2	1	4	2,60	2	2	3	3	2,50
52	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	5	3,80	4	4	5	4	4,25

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	6	11,5	11,5	11,5
	26-31 tahun	11	21,2	21,2	32,7
	32-37 tahun	14	26,9	26,9	59,6
	38-43 tahun	8	15,4	15,4	75,0
	44-50 tahun	10	19,2	19,2	94,2
	> 51 tahun	3	5,8	5,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	34	65,4	65,4	65,4
	Wanita	18	34,6	34,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	15	28,8	28,8	28,8
	Menikah	37	71,2	71,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	7	13,5	13,5	13,5
	Diploma	12	23,1	23,1	36,5
	Sarjana	28	53,8	53,8	90,4
	Pasca Sarjana	5	9,6	9,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	10	19,2	19,2	19,2
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	32	61,5	61,5	80,8
	>Rp. 5.500.000	10	19,2	19,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Komitmen Organisasi (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,8	3,8	3,8
	KS	4	7,7	7,7	11,5
	S	27	51,9	51,9	63,5
	SS	19	36,5	36,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,8	3,8	3,8
	KS	1	1,9	1,9	5,8
	S	40	76,9	76,9	82,7
	SS	9	17,3	17,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,9	1,9	1,9
	KS	2	3,8	3,8	5,8
	S	35	67,3	67,3	73,1
	SS	14	26,9	26,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7,7	7,7	7,7
	S	28	53,8	53,8	61,5
	SS	20	38,5	38,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	11,5	11,5	11,5
	S	34	65,4	65,4	76,9
	SS	12	23,1	23,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Kepuasan Kerja (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9,6	9,6	9,6
	TS	4	7,7	7,7	17,3
	KS	12	23,1	23,1	40,4
	S	19	36,5	36,5	76,9
	SS	12	23,1	23,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,9	1,9	1,9
	TS	5	9,6	9,6	11,5
	KS	7	13,5	13,5	25,0
	S	34	65,4	65,4	90,4
	SS	5	9,6	9,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,9	1,9	1,9
	TS	4	7,7	7,7	9,6
	KS	15	28,8	28,8	38,5
	S	29	55,8	55,8	94,2
	SS	3	5,8	5,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11,5	11,5	11,5
	TS	1	1,9	1,9	13,5
	KS	23	44,2	44,2	57,7
	S	17	32,7	32,7	90,4
	SS	5	9,6	9,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,9	1,9	1,9
	KS	10	19,2	19,2	21,2
	S	18	34,6	34,6	55,8
	SS	23	44,2	44,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Keterlibatan Kerja (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,9	1,9	1,9
	TS	8	15,4	15,4	17,3
	KS	7	13,5	13,5	30,8
	S	31	59,6	59,6	90,4
	SS	5	9,6	9,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,8	3,8	3,8
	TS	2	3,8	3,8	7,7
	KS	21	40,4	40,4	48,1
	S	25	48,1	48,1	96,2
	SS	2	3,8	3,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11,5	11,5	11,5
	KS	6	11,5	11,5	23,1
	S	24	46,2	46,2	69,2
	SS	16	30,8	30,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9,6	9,6	9,6
	TS	2	3,8	3,8	13,5
	KS	14	26,9	26,9	40,4
	S	24	46,2	46,2	86,5
	SS	7	13,5	13,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Komitmen Organisasi (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,673	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,21	,750	52
A2	4,08	,589	52
A3	4,19	,595	52
A4	4,31	,612	52
A5	4,12	,583	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	16,69	3,002	,487	,505
A2	16,83	3,087	,411	,629
A3	16,71	2,954	,477	,601
A4	16,60	2,951	,456	,609
A5	16,79	2,837	,565	,564

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,90	4,285	2,070	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	43,704	51	,857	1,497	,204
Within People					
Between Items	1,677	4	,419		
Residual	57,123	204	,280		
Total	58,800	208	,283		
Total	102,504	259	,396		

Grand Mean = 4,18

Lampiran 8 Reliability & Validitas Kepuasan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,56	1,211	52
B2	3,71	,848	52
B3	3,56	,802	52
B4	3,27	1,069	52
B5	4,21	,825	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14,75	6,544	,805	,685
B2	14,60	9,187	,602	,763
B3	14,75	10,544	,348	,827
B4	15,04	7,528	,739	,712
B5	14,10	9,853	,477	,796

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,31	13,002	3,606	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	132,615	51	2,600	12,180	,000
Within People	24,985	4	6,246		
Between Items	104,615	204	,513		
Residual	129,600	208	,623		
Total	262,215	259	1,012		

Grand Mean = 3,66

Lampiran 9 Reliability & Validitas Keterlibatan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,60	,934	52
C2	3,44	,802	52
C3	3,85	1,211	52
C4	3,50	1,094	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	10,79	8,013	,790	,881
C2	10,94	8,840	,751	,900
C3	10,54	6,371	,855	,861
C4	10,88	7,084	,822	,868

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,38	13,065	3,615	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	166,577	51	3,266	5,437	,001
Within People Between Items	4,962	3	1,654		
Residual	46,538	153	,304		
Total	51,500	156	,330		
Total	218,077	207	1,054		

Grand Mean = 3,60

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterlibatan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	,517	,500	,58529

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,914	2	10,457	27,374	,000 ^b
	Residual	19,526	49	,382		
	Total	40,440	51			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,361	,442		,816	,418
	Kepuasan Kerja (X1)	,423	,101	,408	4,184	,000
	Keterlibatan Kerja (X2)	,497	,102	,474	4,864	,000

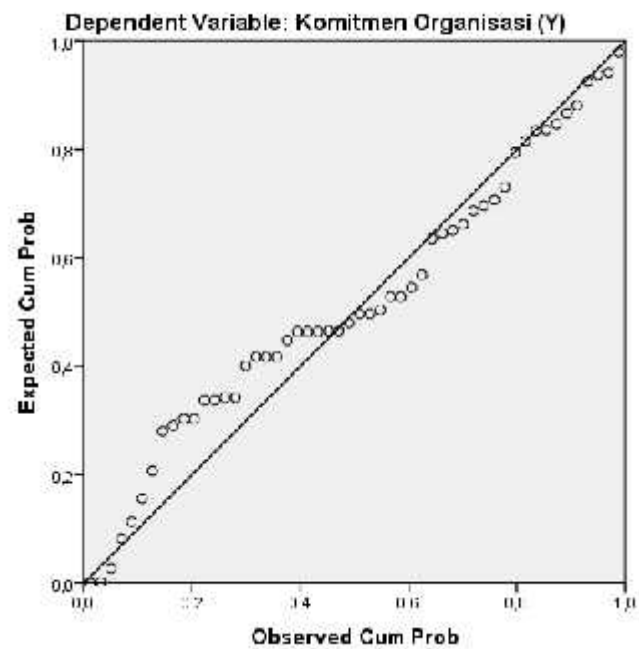
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Coefficients^a

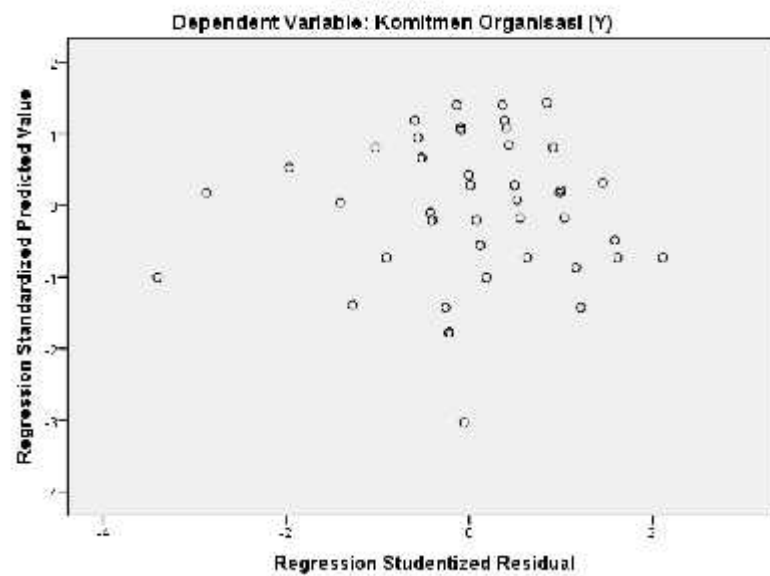
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja (X1)	,893	1,120
	Keterlibatan Kerja (X2)	,893	1,120

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel