



Komitmen Organisasi ditinjau dari Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan

Diny Atrizka¹, Amalia Afifa², Yumna Dalillah³

^{1,2,3} Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia

¹dinyatrizka@unprimdn.ac.id

²amalia4fk@gmail.com

³yumnadalillah98@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 01 September 2020

Revised 08 September 2020

Accepted 22 September 2020

Keywords:

Job Satisfaction

Organizational Commitment

ABSTRACT

Commitment to an organization is something a measure of attitude that can be used to evaluate the power of the workes to hold on to something industrial. The aim of this research is to recognize the bond between job satisfaction and organizational commitment. The subject of research used in this research is 110 field branches, which are selected by total sampling. The information analysis used is a product analysis passed through SPSS 17 for Windows. Information analysis shows $r=0.67$, as well as $p=0.000$ ($p<0.05$) which shows that there is a positive bond between job satisfaction and organization commitment.

ABSTRAK

Komitmen terhadap organisasi ialah sesuatu ukuran sikap yang bisa digunakan buat mengevaluasi kekuatan para pekerja buat bertahan pada sesuatu industri. Riset ini bertujuan buat mengenali ikatan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Subjek riset yang digunakan dalam riset ini merupakan karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan sebanyak 110 orang yang diseleksi dengan memakai total sampling. Analisis informasi yang digunakan merupakan memakai Analisa Product Moment lewat dorongan SPSS 17 for Windows. Hasil analisis informasi menampilkan $r = 0.67$, serta $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang menampilkan kalau ada ikatan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Kata kunci

Kepuasan Kerja

Komitmen Organisasi

Kedudukan sumber energi manusia dalam sesuatu organisasi ialah penentu yang sungguh-sungguh berarti untuk kemujaraban serta kesuksesan organisasi dalam menggapai misinya. Sumber energi manusia ialah aspek utama yang bisa memastikan eksistensi keberadaan sesuatu organisasi. Suatu organisasi memerlukan sumber energi manusia yang berprestasi, mempunyai motivasi besar serta sanggup bekerja sebaik bisa jadi demi kepentingan bersama tercantum organisasi buat menggapai mutu hidup yang baik, sehingga memerlukan kemauan karyawan buat

senantiasa tinggal serta bertahan pada organisasi. Keberhasilan manajemen di dalam organisasi industri ditetapkan oleh besar rendahnya komitmen kerja seorang, terus menjadi besar komitmen kerja seorang, hendak bawa akibat yang berarti untuk kelangsungan pertumbuhan usaha.

Komitmen organisasi bisa digunakan buat mendapatkan cerminan sikap karyawan yang berguna untuk organisasi. Komitmen organisasi terhadap organisasi ialah sesuatu ukuran sikap berarti yang bisa digunakan buat mengevaluasi kekuatan para pekerja buat bertahan pada sesuatu

industri. Komitmen organisasi pula tidak cuma hanya keanggotaan resmi, sebab meliputi perilaku menggemari organisasi serta kesediaan aktif buat mengusahakan tingkatan upaya yang besar untuk kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan organisasi. Terus menjadi organisasi sanggup memunculkan kepercayaan dalam diri karyawan mempunyai kesamaan dengan nilai serta tujuan organisasi hingga hendak terus menjadi besar pula komitmen karyawan pada organisasi tempat karyawan bekerja.

Komitmen yang besar hendak tingkatan produktivitas industri, merendahkan tingkatan keluar masuknya karyawan (*turnover*), dan menguatkan manajemen industri. Kebalikannya, komitmen karyawan yang rendah bisa merendahkan tingkatan mutu serta produktivitas organisasi serta tingkatan turnover karyawan yang pada kesimpulannya berakibat pada penyusutan pemasukan industri. Untuk karyawan, mempunyai komitmen yang besar bisa membagikan keuntungan sendiri, semacam memperluas peluang buat dipromosikan, terdapatnya kesempatan buat mendapatkan pendapatan yang lebih baik, dan membuat karyawan terus menjadi berpengalaman serta pakar dalam bidang pekerjaannya.

Permasalahan yang didapat pada dikala periset melaksanakan observasi serta wawancara pada karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan dikenal kalau terdapat sebagian pola sikap karyawan yang mempunyai komitmen rendah berkecenderung buat keluar dari industri (*turnover*) dengan alibi yang berbeda. Mempunyai tingkatan absensi yang besar, malas menjajaki program, kebijakan dan peraturan yang dijalankan oleh pihak industri. Namun terdapat pula sebagian dari mereka buat senantiasa

bertahan di industri dengan alibi memerlukan pendapatan serta khawatir tidak hendak menciptakan pekerjaan yang lain.

Karyawan yang mempunyai komitmen besar terhadap industri memperlihatkan kemauan yang kokoh jadi anggota organisasi dan mempunyai tanggung jawab, rasa bangga, dan kedisiplinan yang besar terhadap norma serta tujuan dari industri. Tujuan industri hendak tercapai dengan baik bila komitmen karyawan telah sukses serta timbul.

Semacam yang dikatakan Schermerhorn, Hunt, Osborn, serta Uhl-Bien (dalam Wibowo, 2017) mengatakan kalau komitmen organisasi ialah tingkatan loyalitas yang dialami orang terhadap organisasi. Lanjut bagi Mathis serta Jackson (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasi merupakan derajat yang mana karyawan yakin serta menerima tujuan - tujuan organisasi serta hendak senantiasa tinggal ataupun tidak hendak meninggalkan organisasi.

Meyer serta Allen (dalam Anggara & Suhendi, 2010) pula merumuskan sesuatu definisi menimpa komitmen dalam berorganisasi bagaikan sesuatu konstruk psikologis yang ialah ciri ikatan anggota organisasi dengan organisasinya serta mempunyai implikasi terhadap keputusan orang buat melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Lebih lanjut, Meyer serta Allen (dalam Anggara & Suhendi, 2010) mengatakan terdapat sebagian ukuran dalam komitmen organisasi ialah *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment*.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh banyak aspek, salah satu aspek yang pengaruhi komitmen organisasi ialah berkaitan dengan kepuasan kerja. Ada banyak riset yang melaporkan kalau terdapat pengaruh kepuasan kerja

terhadap komitmen organisasi. Semacam riset Sebagaimana penelitian sebelumnya yang dicoba oleh Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2014) menunjukkan kalau ada ikatan signifikan serta kokoh antara komitmen organisasi serta kepuasan. Riset yang dicoba oleh Riyanti dan Ginanjar (2015) serta menunjukkan kalau ada ikatan yang positif pada kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Terlihat hasil studi yang dikatakan oleh Visser, Meyer dan Vandenberghe (dalam Idris, 2013) orang yang memegang erat komitmen organisasi serta menyandang keikutsertaan yang besar terhadap kegiatan-kegiatan organisasi hendak meningkatkan evaluasi Yang positif terhadap pekerjaan.

Seperti hasil dari penjelasan Howell dan Dipboye (dalam bukunya Munandar, 2001) menyatakan bahwa adanya suatu kepuasan kerja bagaikan hasil totalitas dari kualitas melalui suka ataupun tidak sukanya karyawan terhadap bermacam bagian dari profesinya. Rasa suka serta tidak sukanya seseorang orang pada pekerjaan mempengaruhi terhadap gimana kinerja seorang. Oleh sebab itu, kepuasan kerja ialah salah satu permasalahan organisasi yang amat berarti buat dituntaskan.

Bagi Locke (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan kalau kepuasan kerja bagaikan sesuatu tingkatan emosi yang positif serta mengasyikkan orang. Porter (dalam sopiah, 2008) berkata kepuasan kerja merupakan perbandingan antara seberapa banyak suatu yang sepatutnya diterima dengan seberapa banyak suatu yang sesungguhnya di terima.

Mathis serta Jackson (dalam Sopiah, 2008) berkata kepuasan kerja ialah statment emosional yang positif yang ialah hasil penilaian dari pengalaman kerja. Robbins (dalam Wibowo, 2014) kepuasan kerja merupakan perilaku universal terhadap pekerjaan seorang, yang

menampilkan perbandingan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja serta jumlah yang mereka yakini sepatutnya mereka terima. Menurut Mowday, Porter serta Steers (2009) Efek komulatif dari kepuasan kerja dapat menyebabkan perasaan komitmen organisasi yang berlebihan relatif stabil. Apabila karyawan sudah memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka kestabilan komitmen organisasi akan relatif stabil dan akan meningkat. Tinggi rendahnya komitmen organisasi akan dipengaruhi kepuasan kerja.

Tidak hanya aspek eksternal ialah kepuasan kerja yang diprediksi pengaruhi komitmen organisasi, aspek internal pula diprediksi pengaruhi komitmen organisasi. Aspek internal yang diartikan periset merupakan modal psikologis, modal psikologis ini diusulkan bagaikan komposit berarti yang bisa menolong dalam menanggulangi human capital di dalam sesuatu organisasi. Modal psikologis sangat mempengaruhi terhadap persaingan usaha yang ketat serta pula keberhasilan industri, dibalik kesuksesan yang diharapkan dibutuhkan pengelola sumber energi manusia itu sendiri serta dengan terdapatnya modal psikologis yang dipunyai oleh orang bisa diyakini kalau orang sanggup berkontribusi positif serta bisa bekerja yang maksimal. Bersumber pada riset yang dicoba oleh Simons serta Buitendach (2013) ditemui kalau komitmen organisasi berhubungan secara signifikan serta positif terhadap variabel modal psikologis ialah harapan, optimisme, ketahanan, *self- efficacy*. Modal psikologis mempunyai 4 ukuran ialah harapan, optimisme, ketahanan, *self-efficacy*. Youssef serta Luthans (2007) berkata kalau ciri dari modal psikologis ialah mempunyai keyakinan buat mengambil serta mempraktikkan usaha yang dibutuhkan buat mendapatkan keberhasilan dalam

tugas yang menantang, membuat atribusi positif menimpa kesuksesan pada dikala ini serta masa yang hendak tiba, tekun mengarah tujuan serta mengevaluasi kembali buat memusatkan kembali jalur mengarah tujuan (*hope*) supaya dapat menggapai kesuksesan, kala dilanda permasalahan serta kesusahan sanggup buat bertahan serta bangkit kembali apalagi lebih baik dari tadinya (*resiliency*) buat menggapai kesuksesan. Youssef serta Luthans (2007) pula menciptakan terdapatnya ikatan yang positif antara harapan, optimis serta ketahanan terhadap *job performance*, *job satisfaction*, *work happiness*, serta *organizational commitment*.

Sedangkan pada variabel yang lain mampu menghasilkan adanya pengaruh pada komitmen organisasi merupakan kualitas kehidupan kerja. Sebagaimana penelitian yang di uji coba oleh Jati (2013), bersumber pada hasil yang didapat dalam penelitian ini merupakan diperoleh ikatan positif antara kualitas kehidupan kerja pada komitmen organisasi. Maksudnya, terus menjadi besar kualitas kehidupan kerja hingga terus menjadi besar pula komitmen organisasi serta kebalikannya. Dimana mutu aktivitas kerja salah satu perihal yang berarti dalam komitmen organisasi sebab seorang yang mempunyai kualitas kehidupan kerja hendak berdialog positif tentang organisasi, kesediaan sama- sama menolong rekan kerja yang lain, serta melakukan kinerja yang lebih bagus.

Kualitas kehidupan kerja serta komitmen organisasi ialah sesuatu perihal yang sangat terutama buat di perhatikan. Karyawan yang mempunyai kualitas kerja yang besar hendak mendesak munculnya OCB, sebab hendak menekan lebih dari semata- mata kesetiaan yang pasif, namun ikatan antara karyawan dengan organisasi secara aktif.

Bedasarkan fenomena yang sudah dikemukakan serta penjelasan dari riset sebelumnya, peneliti tertarik buat melaksanakan penelitian dengan judul “Komitmen organisasi Ditinjau dari Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan”.

METODE PENELITIAN

Identifikasi variabel dibutuhkan buat memastikan tata cara serta perlengkapan yang dipakai dalam pengumpulan informasi. Ada 2 variabel dalam riset ini.

Ada pula variabel pada riset ini merupakan:

1. Variabel Tergantung: Komitmen Organisasi
2. Variabel Bebas : Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi merupakan sesuatu kondisi dimana seseorang karyawan mengenali dengan beranekaragam organisasi serta tujuan kemauan buat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi dibebaskan dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang meliputi ukuran *affective commitment*, *continuance commitment*, serta *normative commitment*.

Besar rendahnya komitmen organisasi dipresentasikan dari skor yang diperoleh karyawan dalam sala komitmen organisasi. Terus menjadi besar skor yang diperoleh mencerminkan terus menjadi besar komitmen organisasi serta terus menjadi rendah skor yang diperoleh mencerminkan rendah komitmen organisasi.

Kepuasan kerja merupakan perilaku universal seorang terhadap pekerjaan yang berbentuk perilaku positif ataupun negatif dan respon emosional akibat dari dorongan, kemauan, tuntutan serta harapan atas pemenuhan nilai- nilai orang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dibebaskan dengan memakai skala

kepuasan kerja yang meliputi kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, keadaan kerja yang menunjang, rekan kerja yang menunjang, serta kesesuaian karakter dengan pekerjaan. Besar rendahnya kepuasan kerja direpresentasikan dari skor yang diperoleh karyawan dalam skala kepuasan kerja. Terus menjadi besar skor yang diperoleh mencerminkan terus menjadi besar kepuasan kerja serta terus menjadi rendah skor yang diperoleh mencerminkan terus menjadi rendah kepuasan kerja.

Struktur pengutipan dalam penelitian ini dengan memakai metode kuantitatif. Populasi dalam riset ini merupakan seluruh karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan yang berjumlah 110 orang. Bagi Arikunto (2013), bila anggota subjek dalam populasi cuma meliputi 100 sampai 150 orang, serta dalam pengumpulan informasi riset memakai angket, hendaknya subjek beberapa itu diambil seluruhnya. Bagi Arikunto (2013) ilustrasi merupakan sebagian ataupun wakil dari populasi hendak diteliti. Bagi Soewadji (2012) ilustrasi merupakan sebagian saja dari segala jumlah populasi, yang diambil dari populasi dengan sedemikian rupa sehingga bisa dikira mewakili segala anggota populasi. Sugiyono (2011) melaporkan kalau ilustrasi merupakan bagian dari jumlah serta ciri yang dipunyai oleh populasi. Sugiyono (2011), menarangkan kalau metode sampling merupakan metode memastikan ilustrasi serta besar ilustrasi.

Metode pengambilan ilustrasi yang digunakan merupakan Sampling jenuh, ialah metode pengambilan ilustrasi yang dicoba apabila seluruh anggota populasi digunakan bagaikan ilustrasi. Bagi Martono (2011), ilustrasi jenuh ialah metode penentuan ilustrasi apabila seluruh anggota populasi diseleksi bagaikan ilustrasi. Metode ini diucap pula sensus. Sinambela (2014), pula

melaporkan kalau apabila seluruh anggota populasi digunakan bagaikan ilustrasi diucap bagaikan sampling jenuh. Dengan demikian jumlah ilustrasi yang diambil dalam riset ini merupakan segala populasi yang terdapat, ialah berjumlah 110 orang.

(Nazir, 2011), Pengumpulan informasi merupakan prosedur yang sistematis serta standar buat mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Pengumpulan informasi tidak lain dari sesuatu proses pengadaan informasi primer buat keperluan informasi riset. Pengumpulan informasi merupakan langkah yang amat berarti dalam tata cara ilmiah.

Tata cara pengumpulan informasi yang digunakan dalam riset ini merupakan memakai skala buat mengukur komitmen organisasi serta kepuasan kerja. Skala yang digunakan dalam riset merupakan Skala Likert.

(Azwar, 2011) Skala Likert disajikan dalam wujud statment yang bertabiat *favourable* serta *unfavourable* dengan 4 alternatif jawaban buat tiap butir statment. Kriteria evaluasi aitem *favourable* bersumber pada skala Likert merupakan poin 1 buat jawaban (STS), poin 2 buat jawaban (TS), poin 3 buat jawaban (S), serta poin 4 buat jawaban (SS). Sedangkan itu, buat aitem *unfavourable*, poin 1 buat jawaban (SS), poin 2 buat jawaban (S), poin 3 buat jawaban (TS) serta poin 4 buat jawaban (STS). Ada pula 4 opsi jawaban dipakai dalam penataan skala ini merupakan buat menghindari mungkin jawaban ditengah - tengah. Subjek dimohon buat memilah salah satu dari keempat alternatif jawaban yang ada cocok dengan kondisi subjek.

Validitas serta reliabilitas memegang peranan yang sangat berarti dalam riset. Saat sebelum perlengkapan ukur tersebut dipakai, lebih dulu wajib diukur tingkatan validitas tiap butir serta reliabilitas

perlengkapan ukur. Validitas serta reliabilitas yang besar hendak membagikan data yang baik menimpa kondisi subjek yang diteliti. Tipe validitas yang digunakan dalam riset ini merupakan validitas isi. Azwar (2015) melaporkan kalau validitas isi menampilkan sepanjang mana aitem - aitem dalam uji mencakup totalitas kawasan isi yang hendak diukur oleh uji itu wajib komprehensif hendak namun isinya wajib pula senantiasa relevan serta tidak keluar dari batas tujuan pengukuran. Bagi Azwar (2012) validitas isi memakai keputusan ide sehat menimpa keselarasan ataupun relevansi aitem dengan tujuan ukur skala tidak bisa didasarkan cuma pada evaluasi penulis soal sendiri, tetapi pula membutuhkan konvensi evaluasi dari sebagian penilai yang kompeten (*expert judgement*). Azwar (2012) melaporkan kalau dalam pilih aitem skala psikologi yang mengukur atribut afektif. Parameter yang sangat berarti merupakan energi beda ataupun energi diskriminasi aitem. Energi diskriminasi aitem merupakan sepanjang mana aitem sanggup membedakan antara orang ataupun kelompok orang yang mempunyai serta yang tidak mempunyai atribut yang diukur.

Parameter energi beda aitem yang berbentuk koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor total skala (r_{ix}) memperlihatkan kesesuaian guna aitem dengan guna skala dalam menguak perbandingan individual. Dengan demikian, guna memaksimalkan guna skala, hingga sangat logis apabila pemilihan aitem- aitemnya didasarkan pada besarnya koefisien korelasi.

Besarnya koefisien korelasi aitem-total bergerak dari 0 hingga dengan 1. 00 dengan ciri positif ataupun negatif. Terus menjadi baik energi diskriminasi aitem hingga koefisien korelasinya terus menjadi mendekati angka 1. 00. Koefisien yang kecil

mendekati angka 0 ataupun yang mempunyai ciri negatif mengindikasikan kalau aitem yang bersangkutan tidak mempunyai energi diskriminasi.

Metode yang digunakan buat menguji energi diskriminasi aitem merupakan dengan menggunakan rumus *Corrected Item Total Correlation* dengan dorongan program *SPSS 18 for Windows* pada komputer. Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang apabila digunakan sebagian kali buat mengukur objek yang sama, hendak menciptakan informasi yang sama (Sugiyono, 2011).

Dalam pemikiran kuantitatif, sesuatu informasi dinyatakan reliabel apabila 2 ataupun lebih periset dalam objek yang sama menciptakan informasi yang sama, ataupun periset sama dalam waktu berbeda menciptakan informasi yang sama, ataupun sekelompok informasi apabila dipecah jadi 2 menampilkan informasi yang tidak berbeda (Azwar, 2012).

Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien, dengan angka antara 0 hingga 1.00. Terus menjadi besar koefisien mendekati angka 1.00 berarti reliabilitas perlengkapan ukur terus menjadi besar. Kebalikannya reliabilitas perlengkapan ukur yang rendah diisyarati oleh koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 (Azwar, 2012). Riset ini memakai metode *Alpha Cronbach* buat menguji reliabilitas dengan memakai dorongan program *SPSS 18 for Windows* pada komputer.

Metode analisis yang digunakan buat menganalisis informasi hasil riset ini merupakan metode korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan memakai program *SPSS 18 for windows*. Alibi pemakaian tata cara ini merupakan supaya bisa dikenal ikatan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Saat sebelum data - data yang terkumpul dianalisa, terlebih dulu dicoba uji asumsi

yang terdiri dari Uji Normalitas dan Uji Linieritas.

Uji normalitas digunakan buat mengenali apakah informasi terdistribusi dengan wajar ataupun tidak. Korelasi Product Moment mensyaratkan kalau informasi wajib terdistribusi dengan wajar, serta dalam perihal ini digunakan Kolmogorov Smirnov Z. Ada pula kriteria yang digunakan merupakan apabila $P < 0.05$ hingga informasi berdistribusi wajar serta kebalikannya bila $P < 0.05$ hingga tidak berdistribusi wajar (Priyatno, 2011).

Uji linearitas bertujuan buat mengenali apakah 2 variabel yang hendak dikenai prosedur analisis statistik korelasional menampilkan ikatan yang linier ataupun tidak. Bila $P < 0.05$ hingga ikatan antara kedua variabel ialah komitmen organisasi serta kepuasan kerja dikatakan linier, serta kebalikannya bila $P < 0.05$ hingga ikatan kedua variabel dikatakan tidak linier (Priyatno, 2011).

HASIL

Pada tabel 1 bisa dilihat variabel komitmen organisasi mempunyai komitmen organisasi rendah, ada 7 subjek (6.36 persen) yang mempunyai komitmen organisasi lagi, serta ada 103 subjek (93.64

persen) yang mempunyai komitmen organisasi besar. Bersumber pada uraian di atas hingga bisa disimpulkan kalau rata-rata subjek riset mempunyai komitmen organisasi besar. Hasil analisis buat skala komitmen organisasi diperoleh mean empirik mean hipotetik ialah $92.70 < 70$ hingga bisa disimpulkan kalau komitmen organisasi pada subjek riset lebih besar daripada populasi pada biasanya. Standart deviasi hipotetik dalam riset ini merupakan $\sigma = (112 - 28) : 6 = 14$ serta mean hipotetiknya merupakan $\mu = (28 + 112) : 2 = 70$.

Berikutnya pada variabel kepuasan kerja ada 0 subjek yang mempunyai kepuasan kerja rendah, ada 2 subjek (1.82 persen) yang mempunyai kepuasan kerja lagi, serta ada 108 subjek (98.18 persen) yang mempunyai kepuasan kerja besar. Bersumber pada uraian di atas hingga bisa disimpulkan kalau rata-rata subjek riset mempunyai kepuasan kerja besar. Rentang maksimum serta minimumnya merupakan 29×1 hingga 29×4 , ialah 29 hingga 116 dengan mean hipotetiknya $(29 + 116) : 2 = 72.5$. Standard deviasi hipotetik dalam riset ini merupakan $(116 - 29) : 6 = 14.5$. Dari skala kepuasan kerja yang diisi subjek, hingga diperoleh mean empirik sebesar 97.08 dengan standar deviasi 5.993.

Tabel 1 Data Deskriptif Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
Skor Minimum	28	29
Skor Maximum	112	116
Standar Deviasi	6.155	72.5
Kategori Rendah	0 (0%)	0 (0%)
Kategori Sedang	7 (6.36%)	2 (1.82%)
Kategori Tinggi	103 (93.64%)	108 (98.18%)

Bersumber pada hasil Uji normalitas sebaran memakai uji Kolmogorov Smirnov Test. Informasi dikatakan berdistribusi wajar bila $p < 0.05$ (Priyatno, 2011). Uji normalitas yang dicoba terhadap variabel komitmen organisasi diperoleh koefisien

KS- $Z = 0.845$ dengan Sig sebesar 0.473 buat uji 2 (2) arah serta Sig sebesar 0.237 buat uji 1 (satu) arah ($p < 0.05$), yang berarti kalau informasi pada variabel komitmen organisasi mempunyai sebaran ataupun berdistribusi wajar. Uji normalitas pada

variabel kepuasan kerja diperoleh koefisien KS- Z= 0. 630 dengan Sig sebesar 0. 822 buat uji 2 (2) arah serta Sig sebesar 0. 411 buat uji 1 (satu) arah ($p < 0.05$), yang berarti kalau informasi pada variabel kepuasan

kerja mempunyai sebaran ataupun berdistribusi wajar. Hasil uji anggapan bisa dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P
Komitmen	6.155	0.845	0.237	$p > 0.05$
Kepuasan	5.993	0.630	0.411	$p > 0.05$

Dengan begini syarat untuk melakukan analisis Pearson *Product Moment Correlation* telah terpenuhi.

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F	Sig	Keterangan
Komitmen organisasi Kepuasan kerja	99.172	0.000	Linear

Bersumber pada tabel 3 bisa dikatakan kalau variabel komitmen organisasi serta kepuasan kerja mempunyai ikatan linear. Perihal ini nampak dari nilai p yang diperoleh ialah 0. 000 hingga $p < 0.05$,

bisa disimpulkan kalau kedua variabel mempunyai ikatan linear serta sudah memenuhi ketentuan buat dicoba analisa korelasi *Product Moment*.

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Komitmen terhadap kepuasan	.670 ^a	.448	.443	4.593

Bersumber pada tabel 4 hasil uji hipotesis di atas, bisa disimpulkan dalam riset ini diperoleh koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0. 448. Bersumber pada hasil tersebut, bisa disimpulkan kalau sumbangan 44.8 persen kepuasan kerja pengaruhi komitmen kerja serta selainya 55.2 persen dipengaruhi oleh aspek lain, semacam kepuasan kerja, dukungan sosial serta kesejahteraan psikologis.

PEMBAHASAN

Hasil riset pada 110 karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan yang jadi subjek riset, diperoleh hasil kalau terdapat ikatan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dengan

koefisien korelasi *Product Moment* sebesar $r = 0.670$ serta nilai $p = 0.000$, maksudnya terus menjadi besar kepuasan kerja hingga terus menjadi besar komitmen organisasi, serta kebalikannya terus menjadi rendah kepuasan kerja hingga terus menjadi rendah komitmen organisasi.

Komitmen yang besar hendak tingkatkan produktivitas industri, merendahkan tingkatan keluar masuknya karyawan (*turnover*), dan menguatkan manajemen industri. Kebalikannya, komitmen karyawan yang rendah bisa merendahkan tingkatan mutu serta produktivitas organisasi serta tingkatkan tingkatan *turnover* karyawan yang pada

kesimpulannya berakibat pada penyusutan pemasukan industri.

Uraian di atas cocok dengan komentar yang diungkapkan oleh Kreitner serta Kinicki (dalam Wibowo, 2014) menampilkan kalau ada ikatan signifikan serta kokoh antara komitmen organisasi serta kepuasan. Ada pula hasil riset ini pula sejalan dengan riset yang dicoba oleh Cantari, Fuad, serta Santoso (2018), terhadap 760 orang guru riset ini menampilkan kalau terdapatnya kolerasi yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil pengujian hipotesis dengan uji - t menciptakan t_{hitung} sebesar 3. 121. Buat uji satu pihak dengan $dk= 86$ dan taraf signifikansi diperoleh t_{95} merupakan sebesar 1. 988. Perihal ini melaporkan kalau t_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ataupun $3. 121 < 1. 988$ sehingga bisa disimpulkan kalau hipotesis riset (H_a) yang diajukan tadinya, diterima. Maksudnya terus menjadi besar kepuasan kerja hingga hendak terus menjadi besar komitmen organisasi, kebalikannya terus menjadi rendah kepuasan kerja hingga hendak terus menjadi rendah komitmen organisasi.

Pada riset ini diperoleh koefisien determinasi *R Square* (R^2) sebesar 0.448. Bersumber pada hasil tersebut bisa disimpulkan kalau 44.8 persen kepuasan kerja pengaruhi komitmen organisasi, sebaliknya 55.2 persen dipengaruhi oleh aspek lain.

Riset yang dicoba pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan secara universal menggambarkan kalau tidak ada subjek yang mempunyai komitmen organisasi yang masuk dalam jenis rendah sebesar (0 persen), ada 7 orang ataupun 6.36 persen yang mempunyai komitmen organisasi dalam jenis sedang, serta ada 103 orang ataupun 93. 64 persen yang mempunyai komitmen organisasi dalam jenis besar.

Untuk karyawan yang mempunyai komitmen yang besar bisa membagikan keuntungan sendiri, semacam memperluas peluang buat dipromosikan, terdapatnya kesempatan buat mendapatkan pendapatan yang lebih baik, dan membuat karyawan terus menjadi berpengalaman serta pakar dalam pekerjaannya.

Menurut Meyer serta Allen (dalam Anggara & Suhendi, 2010) Karyawan yang berkomitmen besar hendak mempunyai keterkaitan, keterlibatan, serta keikatan pada organisasi ataupun industri. Komitmen organisasi pada karyawan bisa dilihat dari ukuran komitmen organisasi ialah *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment*.

Para karyawan telah mempunyai komitmen afektif yang baik bisa dilihat dari hasil wawancara periset pada sebagian karyawan yang telah mempunyai hasrat yang kokoh buat senantiasa bekerja pada suatu organisasi sebab dia merasa sesuai serta ingin melaksanakannya, semacam karyawan merasa bangga dikala membicarakan pekerjaannya dengan orang lain, karyawan merasa permasalahan organisasi di tempatnya bekerja saat ini ini merupakan perkaranya pula. Sehingga menimbulkan karyawan berupaya menggapai tujuan organisasi serta mengutamakan organisasi. Dengan demikian kemauan karyawan berpindah kerja jadi rendah. Para karyawan pula telah mempunyai komitmen berkepanjangan yang baik, komitmen berkepanjangan yang di iktikad disini merupakan karyawan pula telah mempunyai hasrat yang kokoh buat senantiasa bekerja pada sesuatu organisasi sebab dia merasa berkewajiban buat senantiasa tinggal disitu, misalnya karyawan mempunyai tanggung jawab moral terhadap organisasinya, karyawan mengerjakan perihal yang lebih baik dalam

organisasi. Sehingga karyawan senantiasa wajib bekerja di organisasinya.

Hasil wawancara selanjutnya para karyawan pula telah mempunyai komitmen normatif yang baik, bisa di amati dari hasil wawancara periset pada karyawan yang telah mempunyai hasrat yang kokoh buat senantiasa bekerja pada organisasi sebab dia membutuhkannya serta tidak sanggup berbuat lain. Karyawan itu senantiasa bekerja buat organisasi di tempatnya bekerja saat ini disebabkan organisasi lain tidak bisa jadi membagikan apa yang di bisa dalam organisasi ini, semacam imbalan yang besar, sarana kantor yang mencukupi.

Riset ini pula mempelajari tingkatan kepuasan pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan. Sebanyak 0 subjek ataupun 0 persen yang mempunyai kepuasan kerja rendah, ada 2 subjek (1.82 persen) yang mempunyai kepuasan kerja lagi, serta ada 108 subjek (98.18 persen) yang mempunyai kepuasan kerja besar.

Menurut Mowday, Porter serta Steers (2009) Efek kumulatif dari kepuasan kerja dapat menyebabkan perasaan komitmen organisasi yang berlebihan relatif stabil. Apabila karyawan sudah memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka kestabilan komitmen organisasi akan relatif stabil dan akan meningkat. Tinggi rendahnya komitmen organisasi akan dipengaruhi kepuasan kerja.

Bersumber pada uraian di atas hingga bisa disimpulkan kalau rata-rata subjek riset mempunyai kepuasan kerja besar. Karyawan - karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan yang mempunyai kepuasan kerja dalam jenis besar bisa dilihat dari kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja. Perihal tersebut ditunjukkan dari hasil wawancara pada karyawan yang puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga mempermudah dalam bekerja. Karyawan pula berpikiran kalau rekan kerja

berlagak kooperatif, perihal itu menampilkan kalau karyawan bisa bekerja sama dengan baik dalam bekerja buat menggapai tujuan dari industri. Tidak hanya itu karyawan pula melaporkan kalau apabila mengalami kesusahan dalam pekerjaan hingga rekan kerja hendak menolong berikan sokongan serta pula rekan kerja tidak segan buat berikan nasehat, kondisi tersebut pasti saja menampilkan keharmonisan ikatan sesama rekan kerja yang terdapat di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan, suasana kerja yang harmonis bisa menjadikan karyawan merasa puas.

Kepuasan kerja karyawan terhadap keadaan kerja yang menunjang masuk dalam jenis lagi. Perihal ini bisa dilihat dari wawancara yang di jalani pada karyawan yang tidak senantiasa aman dengan keadaan ruang kerja yang dihuni. Sarana yang terdapat di kantor terkadang tidak mencukupi buat kelangsungan pekerjaan serta menyebabkan penyelesaian pekerjaan jadi terhambat. Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan, masih terdapat yang hadapi hambatan dikala mengenakan sarana kantor, perihal tersebut pasti hendak membatasi penyelesaian pekerjaan yang pada kesimpulannya kurangi kepuasan kerja.

Bersumber pada uraian di atas, bisa disimpulkan kalau karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan mempunyai kepuasan kerja serta komitmen organisasi diri yang besar. Bisa dinyatakan kalau terdapat ikatan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Terus menjadi besar kepuasan kerja hingga terus menjadi besar pula komitmen organisasi begitu pula kebalikannya terus menjadi rendah kepuasan kerja hingga terus menjadi rendah pula komitmen organisasi pada

karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan.

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian adalah ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan.

SARAN

Saran peneliti untuk perusahaan adalah untuk menempatkan karyawan sesuai dengan minat dan memberikan fasilitas yang bagus, dikarenakan minat dan fasilitas sangat tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan dan komitmen karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan, sehingga apabila karyawan tidak memiliki kepuasan kerja maka biasanya karyawan akan mengalami penurunan kinerja dan akan mengundurkan diri dari perusahaan untuk mencari perusahaan lain.

Saran bagi karyawan sendiri yaitu disarankan agar karyawan dapat saling bekerja sama dengan rekan kerjanya agar dapat situasi kerja yang harmonis, sehingga karyawan bisa merasa nyaman dalam bekerja dan tidak muncul keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Anggara, Sa., & Suhendi, Hendi (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2012). *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cantari, A. A., Fuad, N., & Santoso, H (2018). The Relationship Between Organization Commitment At The Elementary School District Of Duren Sawit. *Jurnal Strategi*. Vol. 4, No. 1., 22-30.
- Idris, A. (2013). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikostudia*. Vol. 2. No. 2, 46-55.
- Jati, N. A. (2013). Quality Of Life's Work and Organization's Commitment : Relationship with Organization Citizenahip Behavior. *Jurnal Kiat*. Vol. 5. No. 2, 97-103.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. New York: Paul Ducham.
- Luthans, F. & Youssef. (2007). *Psychological capital : developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Martono. (Metode Penelitian Kuantitatif). 2011. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mowday, R. T., Porter, L., W., & Steers, R. M. (2009). *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.
- Munandar, S. A. (2001). *Psikologi Industri Organisasi* . Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, D. (2010). *Buku Saku Analisis Statistik SPSS*. Jakarta: Abadi.
- Riyanti & Ginanjar, B. P. (2015). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Lepas Biro Konsultan. *Jurnal Psikologi MANASA*. Vol. 4, No. 2, 125-139.

- Simons, J. & Buitendach (2013). Psychological capital, work engagement and organizational commitment amongst call centre employees in South Africa. *Journal of Industrial Psychology*. Vol 39, No. 2, 7-96.
- Sinambela. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewadji, J. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2014). *Performance Management. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Behavior In Organizations*. Depok: Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2010). *Industrial and Organizational Psychology*. Jakarta: Kencana.
- Youssef, C. &. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace : the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management* No. 33 Vo. 5, 774-800.