

**PENGARUH KEPUASANTERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN DI NAKAMURA
HOLISTIC THERAPY CABANG PONTIANAK**

SKRIPSI

OLEH :

**TURYONO
NIM : 151310055**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

2020

**PENGARUH KEPUASAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
KARYAWAN DI NAKAMURA HOLISTIC THERAPY CABANG
PONTIANAK**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

TURYONO
NIM. 151310055

Program Studi Manajemen

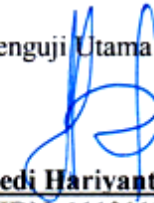
**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal : 24 April 2020**

Pembimbing Utama



Samsuddin, SE, M. Si
NIDN. 1113117701

Penguji Utama



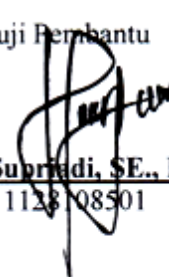
Dedi Harivanto, SE., MM
NIDN. 1113117702

Pembimbing Pembantu



Fita Kurniasari, S. M.B., M.A.B
NIDN. 1104079002

Penguji Pembantu



Fenni Supriadi, SE., MM
NIDN. 1123108501

Pontianak, 24 April 2020

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
PONTIANAK

DEKAN



SAMSUDDIN, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga dengan izinya skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di Nakamura Holistic Therapy Cabang Pontianak” ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk menyempurnakan skripsi ini. Dengan selesainya skripsi ini penulis ingin menyampaikan rasa bahagia dengan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Helman Fachri, SE,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin SE, M.Si selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
3. Ibu Fita Kurniasari, S.M.B.,M.A.B, selaku dosen pembimbing kedua yang telah bersedia memberikan petunjuk dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama di bangku kuliah.

5. Seluruh staf akademik dan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
6. Pimpinan beserta karyawan Nakamura Holistic Therapy cabang Pontianak yang telah banyak membantu penulis dalam menyediakan data dan informasi yang dibutuhkan selama penelitian.
7. Kedua orangtua tercinta Ayahanda Sukarsin dan Ibunda Tariem yang sudah membesarkan saya dan berkorban baik materi maupun doadan juga memberikan perhatian serta semangat sampai dengan selesainya penulisan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat dan rekan-rekan mahasiswa khususnya Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan dan semangat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan tentunya masih banyak diperlukan perbaikan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya. Terimakasih.

Pontianak, Februari 2020

Turyono

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasional karyawan di Nakamuara Holistic Therapy cabang Pontianak. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh dengan jumlah sampel 32 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji kelayakan model (Uji F).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa persamaan regresi linier sederhana adalah: $Y = 1,959 + 0,523X$, artinya jika nilai kepuasan sama dengan 0 (nol), maka nilai komitmen organisasional sebesar 1,959. Jika nilai kepuasan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka nilai komitmen organisasional meningkat sebesar 0,523. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,627 artinya hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel komitmen organisasional adalah kuat. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,393. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 39,3%, sedangkan sisanya sebesar 60,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji kelayakan model, nilai F hitung didapat sebesar 19,426 dan nilai F tabel sebesar 4,17, dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung > F tabel, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	i
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
F. Kerangka Penelitian	10
G. Metode Penelitian.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	20
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	20
B. Kepuasan Kerja	23
C. Komitmen Organisasional	25
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	27
A. Sejarah berdirinya Perusahaan	27
B. Visi dan Misi	28
C. Tujuan dan sasaran.....	28
D. Struktur Organisasi.....	29
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	34
A. Karakteristik Responden	34
B. Uji Instrumen	38

C. Uji Normalitas.....	40
D. Analisis Regresi Linier Sederhana	41
E. Koefesien Korelasi (r)	41
F. Koefesien Determinasi (r^2).....	42
G. Uji Kelayakan Model Regresi	43
BAB V PENUTUP	44
A. Kesimpulan	44
B. Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA	46

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Harga dan Jenis Jasa Terapi	3
Tabel 1.2 Jumlah Kunjungan	4
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan.....	5
Tabel 1.4 Tingkat Perputaran Karyawan	5
Tabel 1.5 Tingkat Absensi	7
Tabel 1.6 Skala Pengukuran.....	16
Tabel 1.7 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	18
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur	35
Tabel 4.3 karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	35
Tabel 4.4 karakteristik Responden berdasarkan Jabatan.....	36
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	36
Tabel 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan	37
Tabel 4.7 Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Tanggungan	37
Tabel 4.8 Karakteristik Responden berdasarkan Pendapatan Perbulan.....	38
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	38
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional.....	39
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	40
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	41
Tabel 4.14 Hasil Koefisien (r) dan Determinasi (r^2).....	42
Tabel 4.15 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	47
Lampiran 2. Karakteristik Responden.....	50
Lampiran 3. Tabulasi Kuesioner.....	52
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (X).....	54
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	55
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas variabel X dan Y.....	56
Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas.....	57
Lampiran 8. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	58
Lampiran 9. Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (r^2).....	59
Lampiran 10. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Setiap perusahaan atau organisasi selalu berharap agar berkembang ke arah yang lebih baik sehingga dapat bersaing dalam dunia bisnis yang semakin ketat. Sebuah perusahaan harus memiliki strategi bisnis yang baik agar dapat bertahan dalam persaingan saat ini. Selain strategi yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dalam era digital seperti saat ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuhkembangnya sebuah organisasi.

Terutama organisasi yang bergerak dalam bidang kesehatan, setiap orang pasti mengharapkan hidup yang lebih sehat, kesehatan merupakan faktor yang paling penting dalam sebuah kehidupan manusia. Tubuh yang sehat dan jauh dari penyakit dapat meringankan aktifitas yang bermacam-macam dari yang ringan hingga aktifitas yang berat tanpa mengalami sebuah kendala. Sebab dengan mempunyai raga yang sehat dan bugar, tentu saja akan menghasilkan kedamaian dalam jiwa seseorang. Dengan adanya hal tersebut organisasi yang bergerak dalam bidang kesehatan merupakan tempat yang paling banyak diakses oleh manusia yang bertujuan untuk menyembuhkan penyakit yang sedang dialami dan melakukan pencegahan datangnya penyakit. Dengan semakin berkembangnya teknologi dan rumah sakit yang semakin banyak tidak membuat masyarakat meninggalkan pengobatan-pengobatan yang dilakukan dengan cara yang masih alami atau tradisional hal tersebut dapat dilihat dengan

masih banyaknya organisasi yang bergerak dalam bidang kesehatan yang masih menggunakan teknik-teknik yang alami dan tradisional seperti Nakamura Holistic Therapy.

Nakamura Holistic Therapy merupakan klinik kesehatan alternatif tradisional ala Jepang yang bertujuan untuk meningkatkan kesehatan tubuh dan jiwa secara alami. Pengobatan tradisional Jepang ini mendeteksi penyakit pada tahap yang sangat awal, yaitu tahap diagnosa sehingga dapat menginstruksikan pasien untuk mengambil langkah-langkah pencegahan. Terapi dilakukan untuk mencapai keseimbangan kondisi tubuh dan jiwa secara alami. Praktisi pengobatan Jepang tidak hanya membantu pasien untuk menghilangkan rasa sakit tetapi juga untuk mencapai keharmonisan dengan alam.

Nakamura Holistic Therapy berdiri di Indonesia pada tahun 2004 di Kota Solo. Sampai saat ini sudah mempunyai 59 cabang di seluruh Indonesia, salah satu cabangnya berada di Kota Pontianak yang beralamat di Jl. Sultan Abdurahmanyang berdiri pada tahun 2013 dengan karyawan sebanyak 32 orang. Pelayanan pada Nakamura Holistic Therapy tidak hanya dilakukan di klinik tersebut melainkan juga menyediakan jasa panggilan ke rumah-rumah. Dengan banyaknya tugas dan beban kerja yang dialami oleh karyawan maka atasan harus selalu memberi motivasi untuk karyawan yang diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Namun yang terjadi pada karyawan Nakamura Holistic Therapy yaitu kurangnya kepuasan terhadap timbal balik dari pekerjaan tersebut seperti mendapatkan gaji yang kecil sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga berdampak pada banyaknya

karyawan yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap klinik Nakamura Holistic Therapy. Berikut merupakan jenis jasa terapi yang ditawarkan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Nakamura Holistic Therapy
Harga dan Jenis Jasa Terapi
Tahun 2020

No	Keterangan	Harga
1	Terapi seluruh tubuh	Rp. 180.000
2	Terapi gabungan	Rp. 160.000
3	<i>Seita</i> Jepang	Rp. 125.000
4	<i>Seita</i> leher dan pundak	Rp. 80.000
5	Terapi pelangsing perut	Rp. 120.000
6	Akupresur wajah	Rp. 115.000
7	Terapi zona	Rp. 105.000
8	Akupresur tangan	Rp. 65.000
9	Akupresur anak	Rp. 90.000
10	<i>Bubun seita</i>	Rp. 80.000
11	Terapi <i>ear candle</i>	Rp. 90.000
12	<i>Masculine power therapy</i>	Rp. 130.000
13	<i>Female wellness therapy</i>	Rp. 125.000
14	Terapi perawatan lutut	Rp. 75.000
15	Terapi perawatan pinggang	Rp. 75.000
16	Terapi pundak beku	Rp. 75.000
17	Terapi ayunan golf	Rp. 110.000
18	Kerokan	Rp.45.000

Sumber: Nakamura Holistic Therapy, 2020

Pada tabel 1.1 dapat dilihat jenis jasa dan harga yang ditawarkan oleh Nakamura Holistic Therapy. Harga yang ditawarkan bervariasi, dari harga yang terendah merupakan jasa kerokan dengan harga sebesar Rp.45.000 sementara harga yang tertinggi sebesar Rp.180.000 merupakan jasa terapi seluruh tubuh. Berikut merupakan jumlah kunjungan Nakamura Holistic Therapy pada Tahun 2018- 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Nakamura Holistic Therapy
Jumlah Kunjungan Pasien Yang Menggunakan Jasa Therapy
Tahun 2018-2020

No	Tahun	Jumlah Kunjungan	Presentase (%)
1	2018	11.400	-
2	2019	12.174	6,7
3	2020	12.210	0,29

Sumber :Nakamura Holistic Therapy, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa tingkat kunjungan Nakamura Holistic Therapy pada tahun 2019 meningkat sebesar 6,7% dan pada tahun 2020 jumlah pengunjung sedikit mengalami kenaikan sebesar 0,29% dari tahun sebelumnya.

Dengan terus meningkatnya jumlah kunjungan setiap tahunnya, maka karyawan Nakamura Holistic Therapy harus tetap menjaga kualitas kinerjanya. Selain itu pihak organisasi juga berperan penting dalam menjaga kualitas karyawan yang dimilikinya dengan cara memberikan hak-haknya secara penuh kepada karyawan sesuai dengan kinerjanya. Adapun jumlah karyawan Nakamura Holistic Therapy menurut jabatan pada Tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 1.3

Tabel 1.3
Nakamura Holistic Therapy
Jumlah Karyawan Menurut Jabatan
Tahun 2020

No	Nama Jabatan	Jumlah Karyawan
1	<i>Supervisor</i>	1
2	<i>Asisten Supervisor</i>	1
3	HRD	1
4	Kasir	2
5	Terapis	25
6	<i>Security</i>	1
7	<i>Officeboy</i>	1
Jumlah		32

Sumber : Nakamura Holistic Therapy, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan tetap di Nakamura Holistic Therapy pada tahun 2020, karyawan terbanyak dengan jabatan Terapis sebesar 78,13%.

Menurut Hasibuan (2017:52): “Perputaran Karyawan (*labour turnover*) merupakan perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu Perusahaan. Selanjutnya pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan (*labour turnover*) selama tahun 2018-2020.

Tabel 1.4
Nakamura Holistic Therapy
Tingkat Perputaran Karyawan (*Labour Turnover*)
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan				LTO (%)
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir	
2018	28	10	7	31	10,17
2019	31	8	9	30	3,28
2020	30	11	8	33	9,52

Sumber : Nakamura Holistic Therapy, 2020

Untuk menghitung *turnover* digunakan rumus berikut:

$$Turnover = \frac{\Sigma (\text{yang diterima} - \text{yang keluar})}{\frac{1}{2} \Sigma (\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan(2017:52)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dijelaskan seberapa besar tingkat perputaran karyawan Nakamura Holistic Therapy selama tahun 2018-2020. Pada tahun 2019 perputaran karyawan sedikit mengalami penurunan sebesar 1,32% sedangkan pada tahun 2020 perputaran karyawan mengalami kenaikan sebesar 3,90% dari tahun sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2017:202)

Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

Karyawan pada Nakamura Holistic Therapy bekerja dalam dua *shift* yaitu pada *shift* pertama karyawan masuk kerja pada pukul 08.00 dan pulang pukul 14.00 WIB dan pada *shift* kedua karyawan masuk kerja pada pukul 14.00 hingga pukul 22.00 WIB. Sementara sistem presensi karyawan menggunakan dua cara, yang pertama dengan cara manual dan yang kedua menggunakan sistem aplikasi yang telah disediakan oleh Nakamura di setiap telepon seluler karyawan. Menurut Hasibuan (2017:51): “Absen adalah tidak bekerjanya seorang karyawan pada saat hari kerja karena sakit, izin, alpa, atau cuti”. Untuk melihat tingkat absensi karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5
Nakamura Holistic Therapy
Tingkat Absens Karyawan
2018-2020

Tahun	Hari kerja (HK)	Jumlah karyawan (JP)	HK x JK	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpha		
2018	358	31	11.098	90	80	10	180	1,62
2019	358	30	10.740	96	74	4	174	1,62
2020	358	33	11.814	89	86	6	181	1,53

Sumber: Nakamura Holistic Therapy, 2020

Tingkat absensi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen perbulan}}{\text{jumlah hari kerja perbulan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan(2017:51)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan Nakamura Holistic Therapy pada tahun 2019 tidak mengalami perubahan dari tahun sebelumnya dan pada tahun 2020 tingkat absensi karyawan meningkat sebesar 5,55%.

Menurut Wexley dan Yulk (2003) dalam Bangun (2012:327):

Seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya menguntungkan atau merugikan dirinya, tergantung pada persepsi mereka apakah pekerjaannya memberikan kepuasan atau ketidakpuasan ketika karyawan menilai suatu pekerjaan menyenangkan untuk dikerjakan, mereka mengatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan kerja. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dari hasil wawancara kepada Supervisor kurangnya kedisiplinan karyawan seperti masuk kerja tidak sesuai jam yang telah ditentukan oleh Nakamura sehingga terjadi keterlambatan pelayanan pada klinik Nakamura. Hal tersebut menjadi salah satu faktor permasalahan yang ada dalam organisasi tersebut. yang akan berdampak pada kualitas pelayanan di Nakamura Holistic

Therapy. sementara dari hasil wawancara hal-hal yang dikeluhkan karyawan Nakamura yaitu berupa. Pemberian Upah yang dianggap masih dibawah standar. hal ini terjadi karena pendapatan perusahaan tidaklah terlalu besar sehingga upah atau gaji kepada karyawan juga tidak bisa besar. Pada organisasi Nakamura Holistic Therapy besar kecilnya upah ditentukan oleh seberapa banyak pengunjung yang datang. Selain itu tidak adanya hari libur disetiap tanggal merah merupakan hal yang dikeluhkan oleh karyawan.

Ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Dari penjelasan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Kepuasan terhadap Komitmen Organisasional di Nakamura Holistic Therapy Cabang Pontianak.

B. Permasalahan

Sehubungan dengan latar belakang penelitian yang dikemukakan, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: apakah kepuasan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, di Nakamura Holistic Therapy Cabang Pontianak?

C. Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi penelitian dengan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional. dengan dimensi sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan sekerja
2. Komitmen Organisasional
 - a. Faktor logis
 - b. Faktor lingkungan
 - c. Faktor harapan
 - d. Faktor ikatan emosional

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasional karyawan di Nakamura Holistic Therapy Cabang Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah kemampuan peneliti dalam penerapan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan masalah yang terjadidalam objek penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi perusahaan terhadap masalah yang terjadi di perusahaan yang disesuaikan dengan teori yang ada.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa dalam menambah wawasan serta manfaat sebagai bahan referensi untuk penulisan karya ilmiah.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Wexley dan Yulk (2003) dalam Bangun (2012:327): “Kepuasan kerja merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Edison,dkk (2017:213), dibatasi pada:

1. Upah: Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan: Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi : Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia: Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan Sekerja: keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Luthans (2005:217)dalam Edison,dkk(2017:221) mendefinisikan bahwa, “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi kesuksesan dan kesejahteraan”.

Faktor-faktor mempengaruhi komitmen menurut Edison, dkk (2017:221-222), meliputi :

1. Faktor logis. Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan. Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan. Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkariir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor ikatan emosional. Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

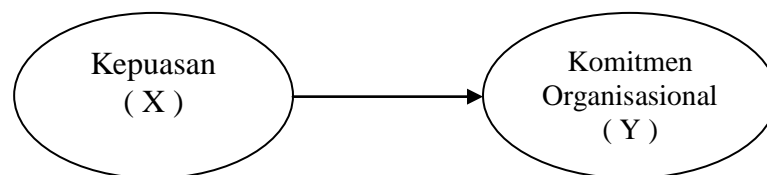
Penelitian terdahulu tentang variabel kepuasan dan komitmen organisasional pernah dilakukan oleh Puspitawati dan Riana (2014) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan Pada Hotel Bali Hyatt Sanur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan semakin baik komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Akbar, dkk(2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1.1
Kerangka pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): "Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih". Penelitian asosiatif dan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan dan komitmen organisasional karyawan pada Nakamura Holistic Therapy cabang Pontianak.

2. Teknik pengumpulan data

Menurut Siregar (2017:39): "Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder dalam suatu penelitian". Adapun data yang dikumpulkan sebagai berikut:

a. Data primer

Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui:

1) Wawancara

Menurut Siregar (2017:40): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab,sambil bertatap muka antarpewawancara dan respondendengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Wawancara dilakukan kepada Supervisor di Nakamura Holistic Therapy cabang Pontianak.

2) Kuesioner

Menurut Siregar (2017:44): “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada”.Kuesioner ini ditujukan kepada seluruh karyawan tetap di Nakamura Holistic Therapycabang Pontianak.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”.

Data tersebut berbentuk catatan-catatan, dokumen dan arsip sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Data sekunder dalam penelitian ini berupa daftar jumlah karyawan, absensi karyawan, keluar-masuk karyawan, dan jumlah kunjungan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Nakamura Holistic Therapy cabang Pontianak Tahun 2019 sebanyak 32 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2018:85): “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi kesalahan yang sangat kecil”. Yang menjadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Nakamura Holistic Therapy cabang Pontianak, Tahun 2019 sebanyak 32 orang.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:38): “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut”. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y)

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:168): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial”. Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban atas setiap pernyataan. Kelima alternatif jawaban dapat dilihat pada Tabel 1.6, berikut.

Tabel 1.6
Alternatif Jawaban Responden

No	Alternatif Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Uji instrumen dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

1) Uji validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)”. Untuk menguji validitas setiap butir pertanyaan/pernyataan maka pada penelitian ini dilakukan dengan metode korelasi *PearsonProduct Moment*. Menurut Siregar (2017:77): “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila: koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (a ; n – 2) n = jumlah sampel”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *alpha cronbach*. Menurut

Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas(r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov*. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $\text{sig.} \leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika $\text{sig.} > 0,05$, maka data berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Adapun rumus persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Komitmen organisasional)

a = Konstanta Regresi

b = Koefisien Regresi

X = Variabel bebas (Kepuasan)

d. Koefisien Korelasi (r)

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien korelasidigunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel”. Koefisien korelasi dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kepuasan (X) dan komitmen organisasional (Y) dengan menggunakan teknik statistik korelasi *Pearson Product Moment*. Untuk mengintepretasikan nilai korelasi menggunakan pedoman yang dapat dilihat pada Tabel 1.7 berikut:

Tabel 1.7
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2017:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat)”. Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kontribusi variabelkepuasan (X) terhadap komitmen organisasional (Y).

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:95):“Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness Fitnya*”.Hipotesis pada uji ini adalah:

H_0 : Model regresi linear sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan.

H_a : Model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan.

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$, maka H_a ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di Nakamura Holistic Therapy cabang Pontianak. Maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berjenis kelamin Perempuan, berusia 24 sampai 28 tahun, berpendidikan terakhir SMA, masa kerja 4 sampai 7 tahun, memiliki rata-rata penghasilan perbulan sebesar Rp.1.500.000 sampai Rp 2.499.000 bekerja di bagian terapis, sudah menikah dan memiliki 1 sampai 2 tanggungan.
2. Persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 1,959 + 0,523X$. Jika kepuasan kerja (X) bernilai 0 (nol) maka komitmen organisasional bernilai sebesar 1,959. nilai variabel kepuasan kerja (X) yang diperoleh sebesar 0,523 artinya jika variabel kepuasan kerja (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka komitmen organisasional akan meningkat sebesar 0,523 satuan.
3. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari hasil pengelolaan data adalah sebesar 0,627 yang artinya bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional di Nakamura Holistic Therapy cabang Pontianak adalah kuat.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,393 yang artinya bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi naik turunnya variabel komitmen organisasional di Nakamura Holistic Therapy sebesar 39,3% sedangkan sisanya sebesar

60,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Nilai F hitung sebesar 19,426 dengan taraf signifikan sebesar 000 sedangkan F tabel sebesar 4,17 pada taraf signifikan 0,05 (5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung $>$ F tabel, artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas peneliti dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan agar dapat meningkatkan rasa kepedulian yang tinggi terhadap karyawanya dengan selalu melibatkan dalam setiap kegiatan perusahaan sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan karyawan juga akan merasa di anggap dalam perusahaan tersebut.
2. Pimpinan perusahaan di Nakamura Holistic Therapy cabang Pontianak harus senantiasa memberikan kepuasan kepada karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi. Selain itu perlu juga meningkatkan hubungan antar karyawan sehingga antara karyawan yang lain dan atasan selalu harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Firminda Hutamadan Djahur Hamid, Mochammad Djudi. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 38(2), Hal 83-95.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan kedua. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Priansa. Donni Juni. 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Puspitawati, Ni Made Dwi dan Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap komitmen Organisasional dan Kualitas Pelayanan Pada Hotel Bali Hyatt Sanur. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.8(1), Hal 77-112.
- Siregar, Sofiyan. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV ANDI OFFSET, Yogyakarta.

LAMPIRAN 1

Kuesioner

Kuesioner ini digunakan untuk penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasional karyawan Nakamura Holistic Therapy cabang Pontianak**”.Diharapkan kepada Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab pertanyaan dengan benar sesuai dengan petunjuk yang telah disediakan.

- I. Identitas Peneliti

Nama	:	Turyono
NIM	:	151310055
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	Manajemen
Universitas	:	Muhamadiyah Pontianak

- II. Identitas Responden

Nama	:	
Jenis Kelamin	:	
Umur	:	
Pendidikan terakhir	:	
Jabatan	:	
Masa Kerja	:	
Status Perkawinan	:	
Jumlah tanggungan	:	
Pendapatan perbulan	:	
No Hp	:	

- III. Petunjuk pengisian kuesioner
 1. Bacalah pernyataan yang diajukan dengan seksama, kemudian berilah tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang disediakan atas pertanyaan yang diajukan.
 2. SS :Sangat Setuju
S :Setuju
KS :Kurang Setuju
TS :Tidak Setuju
STS :Sangat Tidak Setuju
 3. Atas partisipasi dan kesedianya dalam menjawab dan mengisi kuesioner ini diucapkan terimakasih.

PERNYATAAN VARIABEL KEPUASAN KERJA (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A	Gaji					
1	Gaji yang diterima sudah layak sehingga saya merasa puas.					
2	Selain gaji saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya.					
3	Saya menerima kenaikan gaji atas prestasi kerja yang saya lakukan sehingga saya merasa senang.					
B	Pekerjaan					
1	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan.					
2	Saya di beri kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan.					
3	saya merasa senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saat ini.					
C	Kesempatan Promosi					
1	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan.					
2	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.					
3	Saya merasa senang penilaian promosi berdasarkan prestasi kerja karyawan.					
D	Penyelia					
1	Atasan selalu menunjukkan perhatian kepada saya.					
2	Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik.					
3	Atasan selalu membantu saya apabila mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan.					
E	Rekan Sekerja					
1	Rekan kerja saya cukup membantu dalam pekerjaan.					
2	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik					
3	Rekan kerja sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga dapat diteladani.					

PERNYATAAN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A	Faktor logis					
1	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan di perusahaan saat ini.					
2	Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompetensi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini.					
3	Saya merasakan bahwa tempat bekerja sudah nyaman, sehingga saya betah diperusahaan ini.					
B	Faktor lingkungan					
1	Fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas pekerjaan.					
2	Saya merasa nyaman karena lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin.					
3	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja.					
C	Faktor Harapan					
1	Saya akan bertahan di perusahaan karena kepastian promosinya sangat jelas.					
2	Saya akan bertahan di perusahaan ini karena kita dibimbing untuk berkarir yang lebih baik.					
3	Saya akan bertahan di perusahaan ini karena mendapatkan jaminan kesehatan hingga hari tua.					
D	Faktor ikatan emosional					
1	Saya tidak akan pindah pekerjaan karena saya merasa mencintai pekerjaan yang ada.					
2	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karena merasa berhutang budi terhadap perusahaan yang telah memberikan pekerjaan					
3	Saya akan setia terhadap pekerjaan ini karena saya mempunyai teman-teman yang sudah seperti keluarga sehingga saya merasa nyaman.					

LAMPIRAN 2

KARAKTERISTIK RESPONDEN

LAMPIRAN 3

TABULASI KUESIONER KEPUASAN KERJA

Respon den	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	su m	rata- rata
1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	63	4.20
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	58	3.87
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	61	4.07
4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	52	3.47
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	65	4.33
6	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	70	4.67
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	63	4.20
8	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	69	4.60
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	73	4.87
10	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73	4.87
11	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	68	4.53
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	4.93
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	72	4.80
14	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66	4.40
15	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	58	3.87
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4.07
17	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59	3.93
18	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	57	3.80
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
20	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	2	4	2	4	57	3.80
21	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	69	4.60
22	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63	4.20
23	3	4	3	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	57	3.80
24	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	65	4.33
25	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	65	4.33
26	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	56	3.73
27	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	65	4.33
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.00
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3.93
30	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	65	4.33
31	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	64	4.27
32	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	66	4.40

TABULASI KUESIONER KOMITMEN ORGANISASIONAL

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	y11	y12	Total	Rata-Rata
1	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	44	4.40
2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	43	4.30
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4.10
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33	3.30
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	44	4.40
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	42	4.20
7	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44	4.40
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	41	4.10
9	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	43	4.30
10	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	45	4.50
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4.90
12	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	44	4.40
13	4	4	4	2	3	3	4	5	5	5	4	5	39	3.90
14	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43	4.30
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	39	3.90
16	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43	4.30
17	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	41	4.10
18	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	38	3.80
19	5	4	4	4	4	5	3	3	4	2	4	4	38	3.80
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4.10
21	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	43	4.30
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4.10
23	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	41	4.10
24	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4.20
25	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	45	4.50
26	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	36	3.60
27	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	44	4.40
28	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	4.70
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.90
30	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	45	4.50
31	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	38	3.80
32	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	45	4.50

Lampiran 4

Hasil validitas variabel kepuasan kerja (X)

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	SUMK
X1	Pearson Correlation	1	.498**	.454**	.380*	.216	.326	.442*	.637**	.585**	.485**	.300	.126	.447*	.361*	.441*	.677**
	Sig. (2-tailed)		.004	.009	.032	.236	.069	.011	.000	.000	.005	.096	.492	.010	.042	.012	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.498**	1	.568**	.450**	.229	.536**	.465**	.593**	.472**	.446*	.394*	.425*	.573**	.470**	.757**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.004		.001	.010	.207	.002	.007	.000	.006	.010	.026	.015	.001	.007	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	.454**	.568**	1	.308	.107	.349	.500**	.545**	.390**	.228	.402*	.293	.181	.186	.436*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001		.086	.561	.050	.004	.001	.027	.210	.023	.104	.322	.308	.013	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X4	Pearson Correlation	.380*	.450**	.308	1	.490**	.253	.376*	.254	.255	.507**	.233	.248	.379*	-.006	.334	.553**
	Sig. (2-tailed)	.032	.010	.086		.004	.162	.034	.161	.159	.003	.200	.172	.032	.975	.062	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X5	Pearson Correlation	.216	.229	.107	.490**	1	.320	.184	.191	.260	.353*	.294	.186	.365*	.036	.200	.445*
	Sig. (2-tailed)	.236	.207	.561	.004		.074	.312	.296	.150	.048	.103	.308	.040	.845	.272	.011
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X6	Pearson Correlation	.326	.536**	.349	.253	.320	1	.349	.318	.324	.430*	.327	.112	.430*	.162	.556**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.069	.002	.050	.162	.074		.050	.076	.070	.014	.067	.543	.014	.375	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X7	Pearson Correlation	.442*	.465**	.500**	.376*	.184	.349	1	.457**	.384*	.359*	.521**	.354*	.358*	.316	.283	.671**
	Sig. (2-tailed)	.011	.007	.004	.034	.312	.050		.009	.030	.044	.002	.047	.044	.078	.116	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X8	Pearson Correlation	.637**	.593**	.545**	.254	.191	.318	.457**	1	.536**	.324	.292	.353*	.430*	.366*	.435*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.161	.296	.076	.009		.001	.071	.104	.048	.014	.040	.013	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X9	Pearson Correlation	.585**	.472**	.390**	.255	.260	.324	.384*	.536**	1	.600**	.596**	.525**	.673**	.631**	.352*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.027	.159	.150	.070	.030	.001		.000	.000	.002	.000	.000	.048	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X10	Pearson Correlation	.485**	.446*	.228	.507**	.353*	.430*	.359*	.324	.600**	1	.630**	.239	.583**	.360*	.367*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.005	.010	.210	.003	.048	.014	.044	.071	.000		.000	.187	.000	.043	.039	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X11	Pearson Correlation	.300	.394*	.402*	.233	.294	.327	.521**	.292	.596**	.630**	1	.346	.395*	.231	.143	.646**
	Sig. (2-tailed)	.096	.026	.023	.200	.103	.067	.002	.104	.000	.000		.052	.025	.202	.434	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X12	Pearson Correlation	.126	.425*	.293	.248	.186	.112	.354*	.353*	.525**	.239	.346	1	.282	.502**	.191	.566**
	Sig. (2-tailed)	.492	.015	.104	.172	.308	.543	.047	.048	.002	.187	.052		.117	.003	.295	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X13	Pearson Correlation	.447*	.573**	.181	.379*	.365*	.430*	.358*	.430*	.673**	.583**	.395*	.282	1	.548**	.537**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.322	.032	.040	.014	.044	.014	.000	.000	.025	.117		.001	.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X14	Pearson Correlation	.361*	.470**	.186	-.006	.036	.162	.316	.366*	.631**	.360*	.231	.502**	.548**	1	.544**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.042	.007	.308	.975	.845	.375	.078	.040	.000	.043	.202	.003	.001		.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X15	Pearson Correlation	.441*	.757**	.436*	.334	.200	.556**	.283	.435*	.352*	.367*	.143	.191	.537**	.544**	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.013	.062	.272	.001	.116	.013	.048	.039	.434	.295	.002	.001		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
SUMK	Pearson Correlation	.677**	.798**	.614**	.553**	.445*	.582**	.671**	.686**	.790**	.709**	.646**	.566**	.724**	.594**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Lampiran 5

Hasil validitas variabel komitmen organisasional (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	SUMY
Y1	Pearson Correlation	1	.627**	.402*	.277	.174	.459**	.273	.228	.404*	.246	.160	.378*	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.022	.124	.340	.008	.130	.209	.022	.174	.381	.033	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	.627**	1	.577**	.385*	.268	.180	.193	.189	.456**	.265	.345	.304	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.030	.138	.325	.290	.300	.009	.142	.053	.091	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	.402*	.577**	1	.333	.186	-.104	.025	.073	.246	.102	.398*	.351*	.464**
	Sig. (2-tailed)	.022	.001		.062	.309	.572	.893	.692	.176	.578	.024	.049	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	.277	.385*	.333	1	.392*	.242	.074	-.121	.175	.136	.360*	.287	.543**
	Sig. (2-tailed)	.124	.030	.062		.026	.182	.686	.509	.337	.458	.043	.111	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y5	Pearson Correlation	.174	.268	.186	.392*	1	.443*	-.051	-.176	-.189	-.038	.243	.136	.381*
	Sig. (2-tailed)	.340	.138	.309	.026		.011	.783	.336	.301	.837	.180	.457	.031
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y6	Pearson Correlation	.459**	.180	-.104	.242	.443*	1	.193	-.113	-.011	.000	.195	.109	.479**
	Sig. (2-tailed)	.008	.325	.572	.182	.011		.291	.538	.953	1.000	.286	.552	.006
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y7	Pearson Correlation	.273	.193	.025	.074	-.051	.193	1	.178	.357*	.258	.359*	.240	.504**
	Sig. (2-tailed)	.130	.290	.893	.686	.783	.291		.329	.045	.154	.043	.186	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y8	Pearson Correlation	.228	.189	.073	-.121	-.176	-.113	.178	1	.543**	.401*	-.062	.188	.375*
	Sig. (2-tailed)	.209	.300	.692	.509	.336	.538	.329		.001	.023	.736	.303	.035
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y9	Pearson Correlation	.404*	.456**	.246	.175	-.189	-.011	.357*	.543**	1	.408*	.114	.279	.600**
	Sig. (2-tailed)	.022	.009	.176	.337	.301	.953	.045	.001		.020	.535	.122	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y10	Pearson Correlation	.246	.265	.102	.136	-.038	.000	.258	.401*	.408*	1	.035	.293	.531**
	Sig. (2-tailed)	.174	.142	.578	.458	.837	1.000	.154	.023	.020		.850	.103	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y11	Pearson Correlation	.160	.345	.398*	.360*	.243	.195	.359*	-.062	.114	.035	1	.300	.396*
	Sig. (2-tailed)	.381	.053	.024	.043	.180	.286	.043	.736	.535	.850		.096	.025
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y12	Pearson Correlation	.378*	.304	.351*	.287	.136	.109	.240	.188	.279	.293	.300	1	.471**
	Sig. (2-tailed)	.033	.091	.049	.111	.457	.552	.186	.303	.122	.103	.096		.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
SUMY	Pearson Correlation	.762**	.732**	.464**	.543**	.381*	.479**	.504**	.375*	.600**	.531**	.396*	.471**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.001	.031	.006	.003	.035	.000	.002	.025	.007	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Lampiran 6**Hasil Reliabilitas Variabel X dan Y**

Uji Reliabilitas (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	15

Uji Reliabilitas (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	12

Lampiran 7

Hasil Uji Normalita data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.25523571
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.077
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.899

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8

Hasil Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.959	.508		3.853	.001
Kepuasan Kerja	.523	.119	.627	4.407	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Lampiran 9 : Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.373	.25945

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Lampiran 10**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)****ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.308	1	1.308	19.426	.000 ^a
	Residual	2.020	30	.067		
	Total	3.327	31			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional