

**HUBUNGAN *JOB SATISFACTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWAN PERCETAKAN DIGITAL PRINTING
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

**Muhammad Nadil
NIM. 180901031**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022**

**HUBUNGAN *JOB SATISFACTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWAN PERCETAKAN DIGITAL PRINTING
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

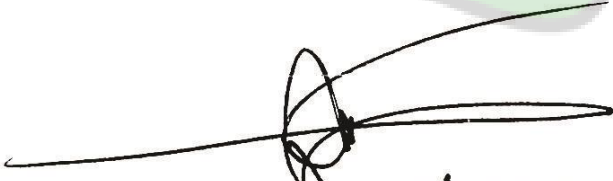
Oleh:

**Muhammad Nadil
NIM. 180901031**

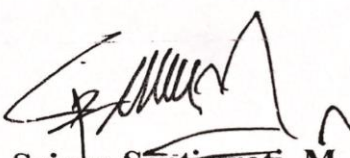
Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog

NIP. 197609122006041001


Sriana Septiawati, M. Si

NIDN. 1312099301

**HUBUNGAN *JOB SATISFACTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWAN PERCETAKAN DIGITAL PRINTING
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

**Diajukan Oleh:
Muhammad Nadil
NIM. 180901031**

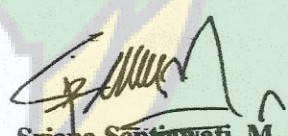
**Pada Hari/Tanggal: Sabtu, 13 Juli 2021
21 Dzulhijah 1442**

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

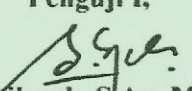
Ketua,


**Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197609122006041001**

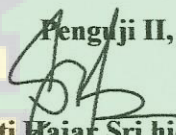
Sekretaris,


**Sriana Septiawati, M. Si
NIDN. 1312099301**

Penguji I,

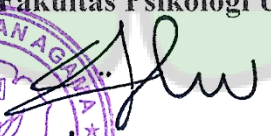

**Safrihsyah, S.Ag, M.Si
NIP. 197004201997031001**

Penguji II,


**Siti Hajar Sri hidayati, M.A
NIP.199107142022032001**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**




**Dr. Salami, MA
NIP. 196512051992032003**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Muhammad Nadil

NIM : 180901031

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh 08 Juli 2022
Yang Menyatakan,


C4582AJX888387579
Muhammad Nadil

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **HUBUNGAN JOB SATISFACTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PERCETAKAN DIGITAL PRINTING KOTA BANDA ACEH**. Shalawat beserta salam kita panjatkan kepada Allah SWT untuk dilimpahkan rahmat kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dr. Salami MA sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan serta merupakan pembimbing I dan Penasehat Akademik yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
3. Bapak Muhibuddin, S.Ag., M.Ag., sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.

4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag., M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Dr. Safrilsyah, M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry. Serta merupakan Penguji Komprehensif peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberikan banyak masukan dalam skripsi ini.
6. Bapak Barmawi, S.Ag M.Si selaku Sekretaris Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
7. [Sriana Septiawati, M. Si](#) selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
8. Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., S.SO selaku Penguji Komprehensif dan penguji II dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberi banyak masukan dalam skripsi ini.
9. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Fakultas Psikologi UIN Ar- Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
10. Teristimewa kepada keluarga besar penulis, Ayah dan Ibu yang sudah memberikan kasih dan sayang kepada penulis mulai dari kecil sampai sekarang, Ayah saya Saibun, Ibu saya Kartini, Ketiga Abang saya Roni saiputra, Heri Pratama, dan Fajar Al-Makfirah serta kedua adik saya Intan

Agusnisa dan Dinda Afrida yang telah memberikan dukungan moral dan moril serta doa yang tiada henti sehingga penulis sampai ke tahap akhir penyelesaian program S-1 ini.

11. Terima kasih kepada sahabat sahabat saya yaitu Dara Vonna, Muhammad Danilo, Muhammad Haffas, Novita, Rahmat Rizki Aulia, , serta Grup KRS 2018 lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu karena memberikan dukungan dan melewati masa sulit dan senang bersama.
12. Terima kasih kepada seluruh anggota ormawa di lingkungan UIN Ar- Raniry.
13. Terimakasih kepada Asosiasi Grafika Aceh (AGA) yang telah memberikan izin melakukan penelitian di lingkup Organisasi yang berdiri.
14. Terima kasih juga kepada seluruh partisipan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian skripsi ini

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Sehingga saran dan kritikan dari pembaca sangat diharapkan. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak, terutama yang berkecimpung di dalam dunia organisasi.

Banda Aceh, 27 Juli 2021
Mengetahui,

Muhammad Nadil

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
KEASLIAN PENELITIAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
 BAB IPENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Komitmen Organisasi	10
B. <i>Job Satisfaction</i> 1	7
C. Hubungan <i>Job Satisfaction</i> Dengan Komitmen Organisasi	21
D. Hipotesis	23
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	24
B. Identifikasi Variabel Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	24
D. Subjek Penelitian	25
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	34
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskriptif Data Penelitian	37
B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	39

C. Hasil Penelitian	47
D. Pembahasan	52
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Blue Print Job Satisfaction	27
Tabel 3.2	Skor Item Skala Job Satisfaction	29
Tabel 3.3	Blue Print Skala Komitmen Organisasi	29
Tabel 3.4	Skor Item Skala Komitmen Organisasi	30
Tabel 4.1	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia	38
Tabel 4.3	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Tingkat Kelas 3	8
Tabel 4.4	Koefisien CVR Job Satisfaction	40
Tabel 4.5	Koefisien CVR Komitmen Organisasi.....	41
Tabel 4.6	Koefisien Daya Beda Item Skala Job Satisfaction	42
Tabel 4.7	Koefisien Daya Beda Item Skala Komitmen Organisasi	43
Tabel 4.8	Blue Print Skala Job Satisfaction	44
Tabel 4.9	Blue Print Skala Komitmen Organisasi	44
Tabel 4.10	Deskripsi Data Penelitian Job Satisfaction	45
Tabel 4.11	Kategori Job Satisfaction	46
Tabel 4.12	Deskripsi Data Penelitian Komitmen Organisasi	47
Tabel 4.13	Kategori Komitmen Organisasi	48
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	49
Tabel 4.15	Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	50
Tabel 4.16	Uji Hipotesis Data Penelitian.....	50
Tabel 4.17	Analisis Measure of Association.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1Kerangka konseptual	23
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Skala Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Job Satisfaction
- Lampiran 3 Tabulasi Komitmen Organisasi
- Lampiran 4 Hasil Uji Data Reliabilitas dan Daya Beda Item
- Lampiran 5 Hasil Uji Data Penelitian
- Lampiran 6 Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry tentang Pembimbing Skripsi
- Lampiran 7 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 8 Riwayat Hidup



HUBUNGAN *JOB SATISFACTIO* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PERCETAKAN DIGITAL PRINTING KOTA BANDA ACEH

ABSTRAK

Karyawan disebuah instansi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya maka kewajiban-kewajiban organisasi akan dikerjakan secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang tinggi, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi organisasi mencapai tujuannya dan menjadi lebih baik. Tujuan dalam penelitian ini mengetahui hubungan *job satisfaction* dengan komitmen organisasi pada karyawan percetakan digital printing di kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan metode korelasional. Alat ukur dalam penelitian ini yaitu skala *Job satisfaction* dan Komitmen organisasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 karyawan yang diambil dengan menggunakan teknik *Total Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan koefisien diperoleh nilai korelasi $r = 0,651$ dengan $p = 0,000$ dan $r^2 = 0,423$ (42,3%) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *job satisfaction* dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan percetakan digital printing di Kota Banda Aceh, semakin tinggi *job satisfaction* maka semakin tinggi Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan percetakan digital printing di Kota Banda Aceh, sebaliknya semakin rendah *job satisfaction* maka semakin rendah pula Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan percetakan digital printing di Kota Banda Aceh. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, karyawan digital printing

RELATIONSHIP OF JOB SATISFACTION WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON DIGITAL PRINTING EMPLOYEES IN BANDA ACEH CITY

ABSTRAK

Employees in an agency have a high commitment to their organization, then the obligations of the organization will be carried out optimally and produce high performance, so that this can affect the organization to achieve its goals and become better. The purpose of this study is to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment to digital printing printing employees in the city of Banda Aceh. This study uses a quantitative approach with the correlational method. The measuring instrument in this study is the scale of job satisfaction and organizational commitment. The number of samples in this study were 68 employees who were taken using the Total Sampling technique. The results showed that the correlation coefficient obtained was $r = 0.651$ with $p = 0.000$ and $r^2 = 0.423$ (42.3%) so it can be concluded that there is a very significant relationship between job satisfaction and organizational commitment owned by digital printing printing employees in Banda Aceh City. , the higher the job satisfaction, the higher the Organizational Commitment possessed by digital printing printing employees in Banda Aceh City, conversely the lower the job satisfaction, the lower the Organizational Commitment possessed by digital printing printing employees in Banda Aceh City. Thus the hypothesis proposed in this study is accepted.

Keywords: *job satisfaction, organizational commitment, digital printing employees*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal di sebuah perusahaan atau organisasi. Maka perlu dilakukan pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menghasilkan manusia yang produktif. Pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Seiring berjalannya waktu, prestasi dan *skill* akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan SDM sangatlah berpengaruh dalam efektif dan efisiennya dalam suatu organisasi (Susan, 2019)

Pegawai ataupun karyawan memiliki banyak sebutan tergantung instansi bagian mereka berkerja, karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta ataupun pemerintahan, dan diberi imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sedarmayanti & Ardiansyah, 2014).

Karyawan harus memiliki tiga kategori perilaku yang penting untuk efektivitas organisasi, yang pertama individu harus masuk ke dalam dan tinggal di dalam suatu organisasi, kedua mereka harus menyelesaikan peran khusus dalam suatu pekerjaan tertentu dan ketiga mereka harus terikat pada aktivitas yang terdapat pada institusi tersebut (Kristiningsih & Nuraini, 2017).

Organisasi pastinya memerlukan orang yang bersedia untuk terlibat penuh dalam menjalankan tugas di sebuah instansi oleh karenanya peningkatan dan penurunan tingkat produktivitas suatu karyawan sangat tergantung pada komitmen karyawan di instansi tersebut. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Yusuf & Syarif, 2017). Jika anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya maka kewajiban-kewajiban organisasi akan dikerjakan secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang tinggi, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi organisasi mencapai tujuannya dan menjadi lebih baik (Sartika, 2014).

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani & Khoirunnisa (2018) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi nilai kepuasan kerjanya maka semakin meningkat pula tingkat komitmen organisasinya. Namun demikian, tidak semua instansi memiliki anggota yang punya komitmen tinggi terhadap organisasi, terutama di Indonesia. Indonesia memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah dibanding negara lain (Tommy, Julia, & Coawanta, 2004).

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pimpinan dan karyawan percetakan yang ada di Banda Aceh pada tanggal 20 February 2022, mengatakan bahwa:

“Komitmen yang dimiliki oleh karyawan saya di percetakan sangat parah sih, pada saat awal mula kerja masih semangat -semangatnya, datang tepat waktu, tidak pernah absen, selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu serta menyelesaikan target cetakan dengan tepat waktu., seiring dengan berjalannya waktu saya melihat lama kelamaan keterlibatan karyawan dalam bekerja sangat minim sekali ketika orderan sedang banyak-banyaknya, saya juga merasa

karyawan saya sudah tidak terbuka dengan saya terkait permasalahannya, oleh karena itu berdampak pada pekerjaan nya, saya juga melihat tanggung jawab dari tiap-tiap karyawan sangat kurang sekali hal ini dibuktikan dengan tidak menyelesaikan target dalam satu hari, banyak nya complain yang kita terima selain itu juga tidak adanya ketepatan waktu Ketika masuk kerja. Padahal di awal sudah tanda tangan kontrak yang didalamnya tertulis poin-poin yang mengharuskan karyawan patuh terhadap peraturan-peraturan yang sudah dibuat. (R, Pimpinan Percetakan, Wawancara Personal 20 Februari 2022).

“Di awal-awal berkerja bos saya sangat dekat dengan saya seperti memberikan arahan serta memberikan dukungan baik moral ataupun moril yang membuat saya nyaman berkerja di percetakan tersebut, nah seiring dengan berjalan nya waktu keadaan berubah saya merasakan bos saya sering memarahi saya, sering memberikan pekerjaan diluar tanggung jawab saya, dan saya merasakan sikap dari bos saya yang memihak ke salah satu karyawan. Ya saya sadar sih mungkin saya sering sering terlambat masuk kerja dan target cetakan yang tidak saya siapkan tepat waktu sehingga banyak pelanggan yang komplek. (RS, Karyawan Percetakan, Wawancara Personal 20 Februari 2022).

“Udah makanan sehari-hari aku sih dimarahi sama bos, ya masalah nya kadang complain salah cetak, sering gak masuk kerja, dan sering terlibat konflik antar karyawan. Ya aku nanggapin biasa aja, karena masih banyak percetakan lain yang mau nerima aku sebagai karyawan, memang sih aku udah sering pindah-pindah percetakan, dan dipercetakan ini aku sering keluar masuk sebanyak tiga kali. Toh jika aku dipecat pasti aku dipanggil lagi untuk berkerja. (GM, Karyawan Percetakan, Wawancara Personal 20 Februari 2022)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan yaitu keterlibatan karyawan dalam bekerja sangat minim hal ini dibuktikan seperti apa yang telah disampaikan oleh pimpinan Komitmen yang dimiliki oleh karyawan saya di percetakan sangat parah sih, pada saat awal mula kerja masih semangat-semangatnya, datang tepat waktu, tidak pernah absen, selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu serta menyelesaikan target cetakan dengan tepat waktu, seiring dengan berjalannya waktu saya melihat lama kelamaan keterlibatan karyawan dalam bekerja sangat minim sekali ketika orderan sedang banyak-banyaknya, saya juga merasa karyawan sudah tidak terbuka dengan permasalahan yang sedang dialami. Selain itu, tanggung jawab dari tiap-tiap

karyawan sangat kurang, serta juga tidak adanya ketepatan waktu ketika masuk kerja, dan pelayanan percetakan sangat buruk, dibuktikan juga dengan karyawan yang sering datang terlambat, sering bolos kerja dan target cetakan yang tidak disiapkan tepat waktu sehingga banyak pelanggan yang kecewa terhadap saya juga pelanggan yang mulai berpindah ke percetakan lain. Selain itu juga menurut karyawan mereka merasakan ketidaknyamanan pada saat berkerja di percetakan tersebut seperti sering dimarahi, sering memberikan pekerjaan diluar tanggung jawab, sering terlibat konflik antar karyawan, serta sering pindah-pindah percetakan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti saat masih berkerja di sebuah perusahaan percetakan *digital printing* di Banda Aceh bahwa peneliti melihat beberapa karyawan sering berpindah-pindah dari satu instansi ke instansi yang lain dalam waktu hanya beberapa bulan bekerja. Kinerja karyawan dalam bekerja menunjukkan penurunan, dimana hasil pesanan tidak sesuai dengan permintaan pelanggan.

Job satisfaction menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (Yusuf & Syarif, 2017). Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Titisari, 2014). *job satisfaction* sebagai suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. *Job satisfaction* sebagai hasil keseluruhan dari derajat

rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya (Siagian & Wasiman, 2020).

Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwasanya individu dengan *job satisfaction* tinggi maka lebih berpeluang untuk berkomitmen organisasional tinggi (Zakiah, Nurrizka, Nurdiantami, & Hardy, 2020). Penelitian lain yang dilakukan oleh (Muhadi, 2007) menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengandung pengertian bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan apabila *job satisfaction* karyawan merasa terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, mengenai hubungan *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi dengan beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti lainnya, maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait hubungan *job satisfaction* dengan komitmen organisasi pada karyawan percetakan digital printing di Kota Banda Aceh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah apakah terdapat Hubungan *Job Satisfaction* Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Percetakan Digital Printing di Kota Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan *job satisfaction* dengan komitmen organisasi pada karyawan percetakan digital printing di kota Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan pemahaman teoritis, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi berupa data empiris mengenai hubungan antara *job satisfaction* dengan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pimpinan perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya
- b. Bagi karyawan percetakan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan sumbangan informasi sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dibuat berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki karakteristik yang relatif sama dari segi tema dan kajian namun memiliki perbedaan dalam kriteria pemilihan subjek, jumlah, posisi variabel penelitian, maupun metode analisis yang digunakan. Penelitian mengenai Hubungan Antara *Servant Leadership* Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo yang ditulis oleh Akbar dan Mulyana (2014). Variabel dalam penelitian ini adalah *servant leadership* dan komitmen organisasi, dimana objek penelitiannya adalah 32 karyawan dari 386 populasi di rumah sakit menggunakan metode kuantitatif dengan teknik purposive sampling. Skala disusun menggunakan skala Likert dengan metode analisis data menggunakan *korelasi product moment*.

Penelitian mengenai Gambaran Komitmen Organisasi pada Pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi oleh Rian Oktora (dalam Yulistiani, 2017) Rancangan penelitian yang digunakan adalah non-eksperimental dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan variabel yang digunakan adalah komitmen organisasi. Sampel yang digunakan sejumlah 59 responden dari 215 populasi dengan teknik simple random sampling. Penelitian mengenai Hubungan antara Kepuasan Berorganisasi dengan Komitmen Organisasi pada Anggota Unit Bola Basket UMS oleh Sugiyanto dan Restu, (2015), Populasi penelitian ini adalah anggota unit Bola Basket UMS yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah purposive non random sampling. Penelitian

mengenai Hubungan Kepemimpinan Yang Melayani (*Servant Leadership*) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Produksi oleh Windiyani (2016). Penelitian ini dilakukan pada 146 karyawan bagian produksi dengan menggunakan skala *servant leadership* dan komitmen organisasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif teknik simple random sampling dan metode analisis *product moment*. Penelitian mengenai Hubungan Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* dengan Kesejahteraan Psikologis pada Perawat oleh Sarifudin, S. (2018). Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kuantitatif pada 83 sampel dengan teknik total sampling. Pengumpulan data menggunakan skala *servant leadership* dan kesejahteraan psikologis dengan data penelitian metode *korelasi product moment*.

Kelima penelitian di atas yang menjadi perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah responden yang dipilih, lokasi penelitian, dan metode yang digunakan. Lokasi penelitian sebelumnya adalah di Surabaya, Bandung, Malang, dan Surakarta, sedangkan lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah di Aceh. Responden pada penelitian sebelumnya adalah karyawan dan anggota basket, sedangkan responden penelitian ini adalah karyawan percetakan. Metode yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah penelitian deskriptif menggunakan teknik *purposive sampling*, diketahui bahwa belum ditemukan penelitian terkait hubungan Hubungan *Job Satisfaction* Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Percetakan Digital Printing Di Kota Banda Aceh.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitment Organisasi

Menurut Yusuf & Syarif (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan dengan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Menurut wahyudi dan salam (2020) Komitmen organisasi merupakan perasaan untuk lebih dari sekedar menjadi anggota organisasi, tetapi bersedia untuk mengusahakan pada derajat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Puspitawati & Riana (2014) komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Menurut Angelia (2013) komitmen organisasi merupakan identifikasi seorang individu terhadap organisasi secara keseluruhan yang ditunjukkan oleh adanya loyalitas dan keterlibatan individu dalam aktifitas organisasi

Berdasarkan pengertian komitmen organisasi dari beberapa pendapat di atas, maka peneliti mengambil pengertian komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Pengertian tersebut merujuk kepada pendapat dari Yusuf & Syarif, (2017) karena lebih komprehensif dan sering digunakan peneliti lain dalam mengambil rujukan.

2. Aspek-Aspek komitmen Organisasi

Mayer & Allen (dalam Yusuf & Syarif, 2017) menyebutkan ada 3 aspek komitmen organisasi, yaitu :

- a) Komitmen afektif (*affective commitment*), berhubungan dengan ikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan seperti ini maka karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus mempertahankan diri untuk bekerja dalam organisasi karena memang keinginannya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Komitmen afektif menunjukkan bahwa keberadaan seseorang dalam organisasi karena hal tersebut memang diinginkannya. Melalui komitmen ini terbentuk *sense of belonging* yang kuat terhadap organisasi karena anggota merasakan berbagai pengalaman positif yang menimbulkan perasaan nyaman serta pengalaman yang memuaskan kebutuhan individu sesuai dengan nilai-nilai yang dianut.
- b) Komitmen kontinyu (*continue commitment*), berhubungan dengan persepsi seseorang tentang keuntungan atau resiko yang akan didapatkan jika

meninggalkan organisasi tersebut. Dengan kata lain, aspek ini melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternative lain yang tersedia bagi orang tersebut.

- b) Komitmen normatif (*normative commitment*), berhubungan dengan moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang memperkerjakannya sehingga harus tetap berada di organisasi tersebut. (Yusuf & Syarif, 2018).

Selain itu Steers dan Porter juga menjelaskan 3 aspek utama komitmen organisasi, yaitu:

- a). Identifikasi Organisasi dapat dilakukan dengan memasukkan kebutuhandan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi. Sehingga diharapkan karyawan dengan rela memberikan sumbangsih agar tujuan organisasi tercapai. Karena karyawan dapat berpikir tujuan organisasi yang ada akan membawa mereka pada pemenuhan akan kebutuhan.
- b). Keterlibatan misalnya melibatkan karyawan dalam pembuatan keputusan sehingga karyawan dapat merasakan bahwa hasil akhir merupakan keputusan bersama. Karyawan akan merasa diterima sebagai bagian dari perusahaan. Hal ini dapat membuat karyawan mau bekerja dengan senang hati baik dengan pimpinan maupun rekan sekerjanya.
- c). Loyalitas Karyawan memiliki makna kesedian seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika dirasa perlu bahkan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Angelia, 2013)

Berdasarkan dimensi yang dikemukakan diatas, peneliti memilih dimensi komitmen organisasi dari Meyer dan Allen karena lebih komprehensif sehingga peneliti menyimpulkan dimensi komitmen organisasi ada 3 yaitu : komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen *normative*.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Yusuf & Syarif (2017) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi antara lain:

a. *Person organization Fit (P-O fit)*

Person organization Fit (P-O fit) didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Para praktisi dan peneliti berpendapat bahwa P-O fit adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

b. *Psychological Empowerment*

Empowerment atau pemberdayaan didefinisikan sebagai peningkatan motivasi tugas *intrinsic* yang dimanifestasikan dalam empat kognisi yang mencerminkan orientasi individu terhadap peran pekerjaannya: *competence*, yang mana seseorang mampu mencapai kesuksesan dalam melaksanakan tugas.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada komitmen individu pada organisasi dimana menunjukkan bahwa empat dimensi budaya organisasi seperti kerja tim, komunikasi, penghargaan dan pengakuan, juga pelatihan serta pengembangan memiliki hubungan positif dengan komitmen pegawai terhadap organisasinya. Beberapa penelitian sebelumnya juga membuktikan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi.

d. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam dua dimensi yaitu gaya kepemimpinan konsiderasi dan struktur inisiatif. Seorang pemimpin yang memiliki gaya konsiderasi akan menciptakan hubungan dekat dengan bawahan, rasa saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahannya, dan membangun komunikasi yang baik dengan bawahannya. Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan struktur inisiatif akan mengorganisasikan hubungan dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, dan menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar. Oleh karena itu, kombinasi kedua gaya tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu.

e. Imbalan Moneter

Imbalan moneter merupakan salah satu faktor yang mungkin dapat menentukan komitmen seseorang terhadap organisasinya. Imbalan moneter

merupakan salah satu sistem penghargaan yang diberikan organisasi kepada anggotanya. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai dimana seorang pegawai meyakini dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

f. Kepemimpinan Partisipatif.

Perkembangan literatur dalam manajemen menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Perilaku partisipatif dari pemimpin dapat memberikan dampak terhadap komitmen kewenangan, perhatian, pengaruh, dukungan, informasi, dan sumber daya lainnya; dan untuk berbagi isu dari pemecahan masalah dengan para pengikut dengan berkonsultasi sebelum membuat keputusan.

g. Manfaat Hubungan

Manfaat yang didapatkan dalam suatu hubungan meliputi tiga tipe, yaitu, manfaat social, manfaat psikologis dan manfaat ekonomis. Manfaat social didapatkan ketika konsumen merasakan adanya suatu hubungan yang akrab, penuh persahabatan dengan penyedia jasa. Kemudian manfaat psikologis didapat ketika konsumen merasa nyaman dan aman dalam membangun hubungan dengan pihak penyedia jasa. Kenyamanan tersebut digambarkan sebagai perasaan yang dapat mengurangi rasa cemas yang dialami konsumen. Manfaat ekonomis didapatkan konsumen ketika penyedia jasa memberikan layanan secara cepat sehingga waktu yang dikobarkan konsumen tidak terlalu besar. Tingginya manfaat hubungan

yang dirasakan pelanggan, maka akan menimbulkan ketergantungan serta komitmen).

h. Kepercayaan

Komitmen merupakan suatu hal yang mudah rusak, maka ada kecenderungan untuk mencari partner yang benar-benar dapat dipercaya dalam membina suatu hubungan. Ciri khas komitmen yang mudah rusak telah membuat individu berhati-hati dalam membina hubungan atau dengan kata lain, komitmen akan muncul apabila kepercayaan sudah dibangun. Ketidakpercayaan suatu pihak menimbulkan ketidakpercayaan dipihak lainnya, dan hal tersebut akan mengurangi komitmen dalam suatu hubungan.

i. Kemampuan Menghargai

Kemampuan menghargai menyumbang dalam pengembangan komitmen dan kepercayaan. Kemampuan menghargai dapat dinyatakan dalam sebagai suatu norma yang dimiliki oleh penyedia jasa yang menunjukkan suatu perilaku yang tepat mengenai suatu penghargaan. Norma itu sendiri merupakan suatu harapan tentang perilaku yang akan diterima dalam suatu hubungan. Kemudian dijelaskan bahwa norma suatu hubungan mempunyai tiga dimensi fleksibilitas, perhatian dan solidaritas. Kemampuan menghargai menjadi variable yang sangat berpengaruh terhadap komitmen, dengan kata lain komitmen dalam suatu hubungan

dapat dibangun dari kemampuan menghargai oleh penyedia jasa kepada para konsumen.

j. *Job satisfaction*

Dalam sebuah organisasi, terdapat fenomena permasalahan yang sering muncul yang mana organisasi harus dapat mempertahankan karyawan yang dimiliki untuk dapat tetap bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada. Seringkali hal ini terkait dengan *Job satisfaction*, yang mana secara umum dapat dikatakan bahwa kepuasan ini merupakan sebuah sikap karyawan secara emosional yang menyenangkan, mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati. Hal ini akan tercermin apabila cukup, akan timbul kepuasan yang akan mengarah kepada peningkatan komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh kepada usaha yang dilakukan karyawan dan akan kembali berpengaruh kepada kinerja karyawan.

B. *Job Satisfaction (Job satisfaction)*

1. Pengertian *Job Satisfaction (Job satisfaction)*

Luthans (Indrasari, 2017) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias jasa baik finansial maupun non finansial. Sedangkan menurut Candra (2018) *job satisfaction* adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Menurut Suryosukmono (2020) *job satisfaction* adalah penilaian atas pekerjaan seseorang sebagai sesuatu kemungkinan untuk mencapai nilai pekerjaan seseorang tersebut, membuktikan bahwa nilai-nilai ini sesuai atau membantu memenuhi kebutuhan dasar seseorang.

Berdasarkan menurut para ahli definisi-definisi di atas, peneliti memilih menggunakan teori dari Luthans dimana kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias jasa baik finansial maupun non finansial (Indrasari, 2017).

2. Aspek-aspek *Job satisfaction*

Luthans menyatakan bahwa *job satisfaction* meliputi 6 (enam) aspek yaitu:

- a). Gaji, yakni jumlah ganti rugi keuangan yang diterima dan sampai di mana ini dianggap sepadan dibandingkan upah orang lain dalam organisasi.
- b). Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.
- c). Promosi. Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap *job satisfaction* pegawai dalam organisasi.

- d). Kelompok Kerja. Di dalam organisasi pegawai masuk ke dalam kelompok kerja. Kelompok kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan pegawai.
- e). Pengawasan. Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.
- f). Kondisi kerja. Di dalam organisasi pegawai masuk ke dalam kelompok kerja. Kelompok kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan pegawai (Indrasari, 2017).

Sedangkan menurut Locke (dalam Sarinah & Aziz, 2010) menjelaskan kelima aspek tersebut sebagai berikut:

- a). Pekerjaan, termasuk minat intrinsik, variasi tugas, kesempatan belajar, kesulitan kerja, jumlah kerja, kesempatan untuk berhasil, kontrol terhadap langkah-langkah pekerjaan dan metode pekerjaan.
- b). Pembayaran, termasuk jumlah pembayaran, keadilan pembayaran, serta cara pembayarannya.
- c). Promosi termasuk keadilan mendapatkan promosi dan kesempatan mendapatkan promosi
- d). Pengakuan termasuk penghargaan terhadap prestasi, kepercayaan atas tugas yang diberikan serta kritik atas tugas yang dikerjakan.

- e). Benefit termasuk memperoleh pensiun, mendapat kesehatan, adanya cuti Tahunan dan adanya pembayaran pada saat liburan.
- f). Kondisi kerja termasuk jam kerja, jam istirahat, peralatan kerja, temperatur di tempat kerja, ventilasi, kelembaban, lokasi serta tata ruang kerja.
- g). Supervisi termasuk gaya dan pengaruh supervisi, hubungan manusia dan keterampilan administratif.
- h). Rekan kerja termasuk kompetensi, saling membantu, dan keramahan antar rekan kerja.
- i). Perusahaan dan manajemen termasuk kebijakan akan perhatian terhadap pekerja baik untuk pembayaran ataupun benefitbenefit.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan aspek-aspek *job satisfaction* yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, kondisi kerja.

C. Hubungan *Job satisfaction* dengan Komitmen Organisasi

Porter mendefinisikan *job satisfaction* adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas (Akilah,2017).

Job satisfaction sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap kualitas layanan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja

akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh *job satisfaction* sesuai dengan apa yang diinginkan (Koesmono, 2006).

Ketika seseorang mendapatkan *job satisfaction* yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik jika dan begitu juga sebaliknya, ketika karyawan tidak mengalami kepuasan maka pelayanan yang diberikan tidak memuaskan.

Banyak penelitian yang menemukan adanya keterkaitan antara *job satisfaction* dengan komitmen organisasi, walaupun hasilnya tidak selalu konsisten. Mathieu, menyatakan *job satisfaction* mendahului variabel komitmen organisasi, sedangkan Bateman dan Stresser, menyatakan bahwa komitmen organisasi mendahului *job satisfaction*. Selain itu menunjukkan hubungan timbal balik antara komitmen organisasi dan *job satisfaction* (Devi, 2009)

Menurut Vander berg dan Lance yang melakukan pengujian hubungan antara *job satisfaction* dan komitmen organisasional menemukan bukti empiris yang mendukung bahwa antecedent *job satisfaction* adalah komitmen organisasional. Temuan ini didukung oleh analisis *structural parameter estimates* yang menunjukkan hubungan *job satisfaction* dan komitmen organisasional yang signifikan kuat. Para ahli terdahulu menyatakan dalam penelitiannya bahwa apabila seseorang merasa telah terpenuhi semua kebutuhan dan keinginannya oleh organisasi (puas), maka secara otomatis dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan tingkat komitmen yang ada dalam dirinya (Andini, 2006). Hal ini sesuai dengan pendapat Luthansyang menyatakan bahwa variabel yang positif terhadap *job satisfaction* yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji dan bayaran,

kesempatan dapat promosi, atasan mereka dan rekan kerja dapat terpenuhi, maka komitmen terhadap organisasi akan timbul dengan baik. Sehingga *job satisfaction* akan berdampak pada komitmen organisasi (Yusuf & Syarif, 2017).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa *Job Satisfaction* menjadi determinan utama atau faktor dari *Komitmen Organisasi* karyawan. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya.

Kerangka konseptual antara *Job Satisfaction* Ketika dengan *Komitmen Organisasi* dapat dilihat pada bagan berikut ini

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara *Job Satisfaction* dengan *Komitmen Organisasi* Pada Karyawan Percetakan Digital Printing di Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara dua variabel, menguji, teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif. Pendekatan ini disebut dengan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017).

Pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini dirancang sebagai sebuah penelitian Korelasional. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah korelasional yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2017).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (X)/jalur : *Job satisfaction*
2. Variabel Terikat (Y) : Komitmen organisasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

untuk memperjelas pengertian variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini, maka perlu untuk dijelaskan definisi secara operasional. Berikut ini merupakan definisi operasional pada tiap-tiap variabel :

1. *Job Satisfaction*

Job satisfaction merupakan hasil dari persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaan mereka memberikan apa yang dianggap penting.

2. Komitmen Organisasi

komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan percetakan Digital Printing yang berjumlah 68 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi (Nanang, 2010). Teknik sampling merupakan teknik dalam pengambilan sampel. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*, yaitu sampel yang diambil meliputi keseluruhan unsur

populasi. Dalam pengambilan sampel, peneliti mengambil seluruh sampel dengan jumlah 68 orang karyawan (Sugiyono, 2017).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

Tahapan pertama dalam pelaksanaan penelitian yaitu mempersiapkan alat ukur untuk pengumpulan data penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini yaitu menggunakan alat ukur skala psikologi dan angket yaitu, skala *Job satisfaction* dan angket Komitmen Organisasi. Skala penelitian berisi dua pernyataan, yaitu pernyataan yang *favorable* dan *un-favorable*. Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang mendukung atribut yang diukur, sedangkan pernyataan *un-favorable* merupakan pernyataan yang tidak mendukung atribut yang diukur (Azwar, 2016). Alternatif pilihan jawaban yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan skala likert, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

a). Skala *Job Satisfaction*

Aspek-aspek *Job satisfaction* menurut Luthans meliputi 5 (lima) aspek yakni :

- a. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.

- b. Peluang promosi. Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap *job satisfaction* pegawai dalam organisasi
- c. Upah, yakni jumlah ganti rugi keuangan yang diterima dan sampai di mana ini dianggap sepadan dibandingkan upah orang lain dalam organisasi.
- d. Pengawasan. Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai
- e. Kelompok Kerja. Di dalam organisasi pegawai masuk ke dalam kelompok kerja. Kelompok kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan pegawai (Indrasari, 2017).

Tabel 3.1
Blue Print Job Satisfaction

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Gaji	1,3,5	2,4,6	6
2.	Pekerjaan Itu Sendiri	7,9,11,13,15	8,10,12,14,16	10
3.	Promosi Kerja	17,19,21,23	18,20,22,24	8
4	Kelompok kerja	25,27	26,28	4
5	Pengawasan	29,31,33,35,37	30,32,34,36,38	10
6	Kondisi Kerja	39	40	2
Total		20	20	40

Skala *Job Satisfaction* pada karyawan percetakan digital printing di kota banda aceh mempunyai empat pilihan jawaban. Yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Penilaiannya dimulai dari skor empat sampai skor satu untuk item *favorable*, dan dimulai dari skor satu sampai skor empat untuk item *unfavorable*.

Tabel 3.2
Skor Item Skala *Job Satisfaction*

Jawaban	Favorabel	Unfavorabel
SS (SangatSetuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (TidakSetuju)	2	3
STS (SangatTidakSetuju)	1	4

b). Skala Komitmen Organisasi

Adapun aspek-aspek komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen terdiri dari 3 aspek, yaitu :

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) berhubungan dengan ikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan seperti ini maka karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus mempertahankan diri untuk bekerja dalam organisasi karena memang keinginannya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Komitmen afektif menunjukkan bahwa keberadaan seseorang dalam organisasi karena hal tersebut memang diinginkannya. Melalui komitmen ini terbentuk sense of belonging yang kuat terhadap organisasi karena anggota merasakan berbagai pengalaman positif yang menimbulkan perasaan nyaman serta pengalaman yang memuaskan kebutuhan individu sesuai dengan nilai-nilai yang dianut.
- b. Komitmen kontinyu (*continue commitment*) berhubungan dengan persepsi seseorang tentang keuntungan atau resiko yang akan didapatkan jika meninggalkan organisasi tersebut. Dengan kata lain, aspek ini melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternative lain yang tersedia bagi orang tersebut.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) berhubungan dengan moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang memperkerjakannya sehingga harus tetap berada di organisasi tersebut. (Yusuf & Syarif, 2018)

Tabel 3.3
Blue Print Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Komitmen Afektif	1,3,5,7,9,11	2,4,6,8,10,12	12

2.	Komitmen Kontinyu	13,15,17	14,16,18	6
3.	Komitmen Normatif	19,21	20,22	4
Total		11	11	22

Skala Komitmen Organisasi pada karyawan percetakan digital printing di kota banda acehmempunyai empat pilihan jawaban. Yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Penilaiannya dimulai dari skor empat sampai skor satu untuk item *favorable*, dan dimulai dari skor satu sampai skor empat untuk item *unfavorable*.

Tabel 3.4
Skor Item Skala Komitmen Organisasi

Jawaban	Favorabel	Unfavorabel
SS (SangatSetuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (TidakSetuju)	2	3
STS (SangatTidakSetuju)	1	4

2. Prosedur Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu perlu dipersiapkan alat ukur untuk memperoleh data dalam penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala psikologi dan angket. Skala psikologi ini disusun dengan menggunakan skala likert. Melalui skala likert, awal penyusunan skala psikologi dimulai dari melakukan identifikasi tujuan yang akan diukur, yaitu memilih 1 definisi konsep psikologi, mengenali dan memahami dengan seksama teori yang mendasar dari konsep psikologi yang hendak diukur. Definisi dari konsep psikologi tersebut kemudian dirumuskan menjadi aspek perilaku kemudian aspek tersebut dijabarkan menjadi indikator perilaku titik indikator tersebut kemudian

dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang dirumuskan secara favorable dan unfavorable mengenai variabel yang akan diteliti (Azwar, 2016).

3. Uji Validitas

Validitas menurut (Azwar, 2012) berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

Uji validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*) yaitu isi tes harus tetap relevandan tidak keluar dari batas tujuan pengukuran. Penujian validitas isi tidak menggunakan analisis statistik, akan tetapi menggunakan rasio (logika). Di mana pengujian terhadap skala memerlukan beberapa penilai yang kompeten untuk menyatakan bahwa suatu item adalah relevan dengan tujuan ukur skala. Skala yang disusun akan dinilai oleh beberapa orang *reviewer* yang telah lulus strata dua (S2) dan memiliki keahlian dibidang Psikologi. Dengan item yang relevan tersebut maka bila secara umum para penilai berpendapat sama, maka proses validitas terhadap item selesai (Azwar, 2016).

Pengukuran validitas isi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Content Validity Ratio* (CVR). Data yang diperoleh untuk menghitung CVR diperoleh dari para ahli yang disebut *Subject Matter Experts* (SME). SME diminta untuk menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung

tujuan apa yang hendak diukur Suatu sistem dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan CVR 0,00 berarti 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar, 2016).

Adapun CVR di rumuskan sebagai berikut:

$$CVR = (2n_e / n) - 1$$

Keterangan:

n_e = Banyaknya SME yang menilai suatu item esensial

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

4. Uji Daya Beda Item

Sebelum penulis melakukan analisis reliabilitas, penulis terlebih dahulu melakukan analisis daya beda item. Perhitungan daya beda item menggunakan koefisien korelasi *Product Moment* Pearson. Analisis daya beda aitem yang penulis lakukan yaitu dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem-total (r_{ix}). Perhitungan daya beda aitem-aitem menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari Cronbach's Alpha Formula Pearson untuk komputasi koefisien korelasi aitem-aitem total (Azwar, 2016).

Kriteria dalam pemilihan item yang peneliti gunakan berdasarkan korelasi item total yaitu menggunakan batasan $r_{ix} \geq 0,25$ untuk item *self monitoring* dan batasan $r_{ix} \geq 0,25$ untuk item perilaku konsumtif. Setiap item yang mencapai

koefisien korelasi minimal 0,25 daya bedanya dianggap memuaskan, sebaliknya item yang memiliki harga r_{ix} kurang dari 0,30 diinterpretasi memiliki daya beda yang rendah (Azwar, 2016).

Berikut rumus korelasi *product moment*:

$$r_{ix} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{\left[\sum i^2 - \frac{(\sum i)^2}{n}\right]\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}\right]}}$$

Keterangan:

i = Skor item X = Skor skala

n = Banyaknya responden

5. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (Azwar, 2016). Uji reliabilitas menggunakan teknik teknik *Alpha Cronbach*. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun kenyataan pengukuran psikologi koefisien sempurna yang mencapai angka 1,00 (Azwar, 2016). Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas skala menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2016).

$$\alpha = 2 [1 - (s_{y1}^2 + s_{y2}^2) / s_x^2]$$

Keterangan:

s_{y1}^2 dan s_{y2}^2 = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

s_x^2 = Varian skor X

F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Berikut adalah beberapa tahap pengolahan data dalam penelitian ini, yaitu:

a. Editing

Editing ialah memeriksa kejelasan dan kelengkapan dari pengisian instrumen pengumpulan data. Dilaksanakan editing terhadap kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan tujuan untuk mencari kesalahan-kesalahan dalam kuesioner atau juga kurang adanya keserasian dalam pengisian kuesioner (Fatihuddin, 2015).

b. Coding

Coding ialah proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pertanyaan dalam instrumen pengumpulan data menurut dengan variabel-variabel yang diteliti. Coding dilakukan setelah editing titik coding adalah pemberian kode-kode atau angka terhadap kolom-kolom. Variabel yang dinyatakan dalam kuesioner berkaitan dengan keterangan tertentu yang diperlukan (Fatahuddin, 2015).

c. Kalkulasi

Kalkulasi ialah menghitung data yang telah dikumpulkan dengan cara menambah atau mengurangi, membagi, mengalikan atau lainnya. Dengan memilih cara menghitung data tersebut tentu saja telah disesuaikan dengan tujuan dari penelitian dan model analisis yang dipakai dalam penelitian ini kalkulasi dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan Excel (Fatahuddin, 2015).

d. Tabulasi data

Tabulasi data ialah mencatat atau entry data kedalam tabel induk penelitian titik tabulasi dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu *Microsoft word*, *Excel* dan program SPSS versi 20.0 *for Windows*. Kuesioner yang telah diisi oleh responden langsung di *entry* ke dalam program komputer (Fatahuddin, 2015).

2. Analisis Data

a. Uji prasyarat

Uji prasyarat Menurut Noor dalam (Amal, 2021) uji prasyarat adalah uji yang harus dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis. Adapun beberapa uji prasyarat pada penelitian ini yaitu :

a) Uji normalitas sebaran

Uji normalitas sembarang adalah uji yang digunakan untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi ($p > 0,05$), jika nilai

signifikansi ($q < 0.05$) maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal dengan menggunakan rumus *Skweenes* dan *Kurtosis*.

b) Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan memiliki hubungan yang linier atau tidak. Kaidah yang digunakan ialah, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka variabel memiliki hubungan yang linier. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity*.

b. Uji hipotesis.

Langkah kedua yang dilakukan setelah uji prasyarat terpenuhi, maka akan dilakukannya uji hipotesis penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu adanya perbedaan Hubungan Job Satisfaction dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Percetakan Banda Aceh. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik *Pearson correlation product moment*. Metode statistik *Pearson correlation product moment* digunakan untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila ($p < 0,05$).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi dan Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 68 karyawan digital printing Se-Kota Banda Aceh. Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 16 Juli 2022 sampai tanggal 23 Juni 2022. Data demografi sampel yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

1. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa yang paling banyak pada penelitian ini adalah subjek yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 50 orang (73,5%), selanjutnya bejenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (26,5%).

Tabel 4.1

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	50	73,5%
	Permpuan	18	26,5%
Jumlah		68	100%

2. Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa yang paling banyak pada penelitian ini adalah usia 20-25 yaitu sebanyak 30 orang (44%), selanjutnya usia 26-30 sebanyak 17 orang (25%), selanjutnya usia 31-35 sebanyak 15 (22%), dan usia 36-40 sebanyak 6 (9%) sebagaimana pada tabel 4.2 berikut ini

Tabel 4.2

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia	20-25	30	44%
	26-30	17	25%
	31-35	15	22%
	36-40	6	9%
Jumlah		68	100%

3. Subjek Berdasarkan Instansi

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa yang paling banyak pada penelitian ini yaitu Alkaysan sebanyak 10 orang (14,7%), selanjutnya instansi DJ Digital Printing dan Alis Percetakan dengan sebanyak 8 orang (11,8%), selanjutnya instansi Mutiara Digital Printing dan Berkah Grafika sebanyak 7 orang (10,3%), selanjutnya instansi Percetakan Alam Advertising, Bina Media dan Norifsebanyak 6 orang (8,8%), Menyusul dengan instansi Elhanif sebanyak 5 orang (7,4%) sebagaimana pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Instansi

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Nama Instansi	Mutiara Digital Printing	7	10,3%
	Percetakan Alam Advertising	6	8,8%
	Percetakan Indah Advertising	5	7,8%
	Bina Media	6	8,8%
	Norif	6	8,8%
	Berkah Grafika	7	10,3%
	Elhanif	5	7,4%
	Alis Percetakan	8	11,8%
	Alkaysan	10	14,7%
	DJ Digital Printing	8	11,8%
Jumlah		68	100%

B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**1. Administrasi Penelitian**

Persiapan sebelum melakukan penelitian, peneliti mempersiapkan surat permohonan izin penelitian yaitu di bagian akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry. Selanjutnya peneliti mengirimkan surat permohonan izin tersebut kepada pihak Biro Mahasiswa.

2. Pelaksanaan Validasi

Pelaksanaan validasi skala penelitian dilakukan saat ujian komprehensif setelah diadakannya seminar proposal.

a. Hasil Validasi Alat Ukur

Validasi penelitian ini menggunakan komputasi *content validity ratio* skala *organizational citizenship behavior* yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgment* dari beberapa orang expert untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah di susun akan dinilai oleh dua orang expert judgment. Hasil CVR dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Hasil komputasi CVR dari skala menggunakan metode *expert judgment* dengan bantuan tiga orang *experts*, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

a). Hasil Komputasi *Content Validity Ratio* Skala *Job Satisfactin*

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* pada skala *Job Satisfacton*, didapatkan data bahwa semua koefisien CVR menunjukkan

nilai di atas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid pada tabel 4.4

Tabel 4.4

Koefisien CVR Job Satisfaction

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	11	1	21	1	31	1
2	1	12	1	22	1	32	1
3	1	13	1	23	1	33	1
4	1	14	1	24	1	34	1
5	1	15	1	25	1	35	1
6	1	16	1	26	1	36	1
7	1	17	1	27	1	37	1
8	1	18	1	28	1		
9	1	19	1	29	1		
10	1	20	1	30	1		

b). Hasil Komputasi *Content Validity Ratio* Skala Komitmen Organisasi

Hasil komputasi *content validity ratio* skala yang peneliti gunakan diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgment* dari beberapa orang *expert* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah disusun akan dinilai oleh 3 orang *expert judgment* dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Koefisien CVR Komitmen Organisasi

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	11	1
2	1	12	1
3	1	13	1
4	1	14	1
5	1	15	1
6	1	16	1
7	1	17	1
8	1	18	1
9	1	19	1
10	1	20	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* pada skala optimisme, didapatkan data bahwa semua koefisien *CVR* menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

b. Uji Beda Daya Aitem

a). Uji Beda Daya Aitem skala *Job Staticfaction*

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala *Job Staticfaction* dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut ini.

Tabel 4.6
Koefisien Daya Beda Item Skala Job Staticfaction

No	Rix	No	Rix	No	Rix	No	Rix
1	-0.285	11	0.852	21	0.973	31	0.987
2	-0.106	12	0.962	22	0.992	32	0.991
3	0.083	13	0.910	23	0.979	33.	0.988
4	0.468	14	0.976	24	0.992	34	0.990
5	0.368	15	0.938	25	0.983	35	0.988
6	0.757	16	0.982	26	0.994	36	0.991
7	0.608	17	0.955	27	0.983	37	0.989

8	0.870	18	0.989	28	0.994	38	0.991
9	0.778	19	0.966	29	0.986	39	0.989
10	0.939	20	0.991	30	0.991	40	0.991

Berdasarkan tabel 4.6 di atas maka dari 40 aitem diperoleh nilai koefisien korelasi atau daya beda aitem di bawah 0,3 sebanyak 3 aitem yaitu aitem 1,2, dan 3 aitem tersebut tidak terpilih atau gugur dan 37 aitem lain dilanjutkan uji reliabilitas.

b). Uji Beda Daya Aitem Komitmen Organisasi

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Komitmen Organisasi

No	Rix	No	Rix	No	Rix
1	-0.143	11	0.892	21	0.949
2	0.025	12	0.988	22	0.961
3	0.150	13	0.912		
4	0.563	14	0.981		
5	0.510	15	0.949		
6	0.836	16	0.977		
7	0.683	17	0.954		
8	0.931	18	0.972		
9	0.809	19	0.952		
10	0.983	20	0.966		

Berdasarkan tabel 4.7 di atas maka dari 22 aitem diperoleh nilai koefisien korelasi atau daya beda aitem di bawah 0,3 sebanyak 3 aitem yaitu aitem 1,2, dan 3 sehingga aitem tersebut tidak terpilih atau gugur dan 19 aitem lain dilanjutkan uji reliabilitas.

c. Hasil Analisis Reliabilitas Alat Ukur

Hasil analisis reliabilitas uji coba tahap pertama pada skala *job satisfaction* diperoleh $\alpha = 0,988$ selanjutnya hasil analisis reliabilitas pada skala *job satisfaction* kedua diperoleh $\alpha = 0,761$. Sedangkan analisis reliabilitas uji coba tahap pertama pada skala *Komitmen Organisasi* diperoleh $\alpha = 0,970$ selanjutnya peneliti hasil analisis reliabilitas pada skala penyesuaian diri tahap kedua diperoleh $\alpha = 0,724$. Berdasarkan hasil validitas dan reliabilitas di atas, peneliti memaparkan *blue print* terakhir dari kedua skala tersebut sebagaimana yang dipaparkan pada tabel di bawah ini

Tabel 4.8
Blue Print Job Satisfaction

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Gaji	5	4,6	3
2.	Pekerjaan Itu Sendiri	7,9,11,13,15	8,10,12,14,16	10
3.	Promosi Kerja	17,19,21,23	18,20,22,24	8
4.	Kelompok kerja	25,27	26,28	4
5.	Pengawasan	29,31,33,35,37	30,32,34,36,38	10
6.	Kondisi Kerja	39	40	2
Total		20	20	37

Tabel 4.9
Blue Print Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Komitmen Afektif	5,7,9,11	4,6,8,10,12	12
2.	Komitmen Kontinyu	13,15,17	14,16,18	6
3.	Komitmen Normatif	19,21	20,22	4
Total		11	11	19

C. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data

Pembagian kategori sampel yang digunakan oleh peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2016) kategorisasi jenjang merupakan kategorisasi yang menempatkan individu-individu ke dalam kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat kategori skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Karena kategorisasi ini bersifat relatif maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penempatan itu berada dalam pekategorisasian. Deskripsi dan hasil penelitian tersebut dapat dijadikan suatu batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Analisis data deskriptif dilakukan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kejadian di lapangan) dari variabel skala *Job Satisfaction* dan Komitmen Organisasi. Deskripsi data hasil

penelitian adalah sebagai berikut :

a). Skala *Job Satisfaction*

Tabel 4.10

Deskripsi Data Penelitian Job Satisfaction

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	M	SD	Xmaks	Xmin	M	SD
<i>Job Satisfaction</i>	148	37	92,5	18,5	140	101	120,83	5.69

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks+skor min)/2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks}-\text{skor min})/6$

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 37 dan jawaban maksimal adalah 148, dengan nilai rata-rata 92,5 dan 18,5 nilai standar deviasi. Sedangkan secara empirik *Job Satisfaction* menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 101 dan jawaban maksimal adalah 140 dengan nilai rata-rata 120,83 dan 5,69 nilai standar deviasi.

Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala *Job Satisfaction*.

Rendah = $X < M - 1SD$
 Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
 Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan :

X = Rentang butir pernyataan
 M = Mean (rata-rata)
 SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala *Job Satisfaction* adalah sebagaimana tabel 4.11 berikut

Tabel 4.11
Kategorisasi Job Satisfaction

Kategorisasi	Interval	Jumlah (n)	Persentase (%)
Rendah	$X < 115.14$	4	5.9%
Sedang	$115.14 \leq X < 126.52$	55	80.9%
Tinggi	$X \geq 126.52$	9	13.2%
Jumlah		68	100.0

Berdasarkan tabel 4.11 di atas maka hasil kategorisasi pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 4 orang (5,9%) memiliki *Job Satisfaction* yang rendah, 55 orang (80,9%) memiliki *Job Satisfaction* yang sedang dan 9 orang (13,2%) yang memiliki *Job Satisfaction* yang tinggi. persentase terbanyak yaitu pada kategori sedang.

b). Skala Komitmen Organisasi

Tabel 4.12
Deskripsi Data Penelitian Skala Komitmen Organisasi

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	M	SD	Xmaks	Xmin	M	SD
Komitmen t Organisasi	76	19	47,5	9.5	73	48	61,85	3.15

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal)	=	Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
Xmaks (Skor maksimal)	=	Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
M (Mean)	=	Dengan rumus μ (skor maks+skor min)/2
SD (Standar Deviasi)	=	Dengan rumus $s = (\text{skor maks}-\text{skor min})/6$

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara hipotetik Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 19 dan jawaban maksimal 76 dengan nilai rata-rata 47,5 dan standar deviasi 9,5. Sedangkan secara empirik Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 48 dan jawaban maksimal 73 dengan nilai rata-rata 61,85 dan standar deviasi 3,15 Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala Komitmen Organisasi.

Rendah = $X < M - 1SD$
 Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
 Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan :

X = Rentang butir pernyataan
 M = Mean (rata-rata)
 SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala kesabaran adalah sebagaimana tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13

Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategorisasi	Interval	Jumlah (n)	Persentase (%)
Rendah	$X < 58,7$	2	2,9%
Sedang	$58,7 \leq X < 65$	58	85,3%
Tinggi	$X \geq 65$	8	11,8%
Jumlah		68	100%

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, maka hasil kategorisasi pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 2 orang (3,2%) memiliki Komitmen yang rendah, 58 orang (85,3%) memiliki Komitmen yang sedang dan 8 orang (11,8%) yang memiliki Komitmen yang tinggi. Artinya, dapat disimpulkan bahwa pada kategorisasi Komitmen persentase terbanyak yaitu pada kategori Sedang.

2. Uji Prasyarat

a). Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas sebaran menggunakan nilai Z skewness dan Z kurtosis. Batas toleransi Z skewness dan Z kurtosis yang masih dianggap normal adalah antara -1,96 sampai 1,96 namun sering dibulatkan -2 sampai 2.

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel Penelitian	Koefisien <i>skewness</i>	Koefisien <i>kurtosis</i>
Komitmen Organisasi	0,236	8,074
Job Satisfaction	0.087	4,580

Berdasarkan tabel diatas diatas hasil uji normalitas sebaran Komitmen Organisasi diperoleh nilai *skewness* 0,236 dan *kurtosis* 8,074 sedangkan *Job Satisfaction* diperoleh nilai *skewness* 0.087 dan *kurtosis* 4,580 masih berada antara -1,96 sampai 1,96 maka dapat disimpulkan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas sebaran.

b). Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas menggunakan *linearity*, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik lurus apabila nilai signifikansi pada linieritas kurang dari 0,05. Hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data yang tertera pada tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel Penelitian	Linearity	P
Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	67.663	0,000

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.00, diperoleh *linearity* = 67.663 dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kesabaran dengan penyesuaian diri. Artinya data tersebut dapat digunakan untuk uji hipotesis.

c). Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya adalah uji

hipotesis yang dilakukan dengan analisis Korelasi *Product Moment* dari Pearson. Hal ini dikarenakan kedua variabel penelitian berdistribusi normal dan linier. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara kepercayaan diri dengan optimisme Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.16

Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	Person Correlation	P
<i>Job Satisfaction</i> dan Komitmen Organisasi	0,658	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) = 0,658 yang menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *Job Satisfaction* dengan Komitmen Organisasi. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Job Satisfaction* maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan digital printing Kota Banda Aceh, sebaliknya semakin rendah *Job Satisfaction* maka semakin rendah pula Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan digital printing Kota Banda Aceh.

Hasil analisis penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi $\rho = 0,00$ ($\rho < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *Job Satisfaction* dengan Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan digital printing Kota Banda Aceh yang artinya hipotesis penelitian diterima, sedangkan sumbangan relatif hasil penelitian kedua variabel dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut.

Tabel 4.17

Analisis Measure of Association

Measure of Association	r^2
<i>Job Satisfaction</i> dengan Komitmen Organisasi	0,433

Berdasarkan tabel measure of association diatas menunjukkan bahwa nilai R square (r^2) = 0,433 yang artinya terdapat 43,3% pengaruh job satisfaction dengan komitmen organisasi pada pada karyawan digital printing kota Banda Aceh, sementara 56,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, setelah dilakukan uji *Pearson correlation Product Moment* maka diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,658 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). hal ini menunjukkan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Job Satisfaction* dengan Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh Karyawan Percetakan Digital Printing di Kota Banda Aceh. Semakin tinggi *Job Satisfaction* maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasi pada karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu yang menyebutkan bahwasanya individu dengan *job satisfaction* tinggi maka lebih berpeluang untuk berkomitmen organisasional tinggi (Zakiah, Nurrizka, Nurdiantami, & Hardy, 2020). Penelitian lain yang dilakukan oleh (Muhadi, 2007) menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan apabila *job satisfaction* karyawan merasa terpenuhi dengan baik.

Sementara hasil data empirik menunjukkan bahwa karyawan dengan *Job Satisfaction* pada tingkat tinggi 9 orang (13,2%), tingkat sedang 55 orang (80,9%)

dan rendah 4 orang (5,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* pada karyawan sedang. Adapun hasil data empirik komitmen kerja menunjukkan karyawan dengan komitmen kerja tinggi 8 orang (11,8%), memiliki komitmen sedang 58 orang (85,3%) dan memiliki komitmen rendah 2 orang (3,2%). Maka, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan berada pada kategori Sedang.

Merujuk pada hasil penelitian ini, salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *job satisfaction* (Yusuf & Syarif, 2017). Berdasarkan analisis korelasi yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Job Satisfaction* dengan Komitmen Organisasi. Hal ini didasarkan pada perhitungan statistik yang telah dilakukan dan dapat dilihat nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, maka diperoleh nilai korelasi $r = 0,651$ dengan $p = 0,000$ dan $r^2 = 0,423$ (42,3%) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *job satisfaction* dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan percetakan digital printing di Kota Banda Aceh, semakin tinggi *job satisfaction* maka semakin tinggi Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan percetakan digital printing di Kota Banda Aceh, sebaliknya semakin rendah *job satisfaction* maka semakin rendah pula Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan percetakan digital printing di Kota Banda Aceh. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis bagi yang akan meneliti dengan variabel yang serupa adalah :

1. Bagi Pegawai

Bagi pegawai diharapkan agar meningkatkan kepuasan kerja dengan cara bersemangat dalam bekerja, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, sehingga bekerja dengan suasana menyenangkan dan rekan kerja yang menyenangkan, loyalitas dan keinginan kita untuk tetap berkerja di perusahaan tersebut akan selalu ada.

2. Bagi Instansi

Bagi Instansi atau perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan-pelatihan dan promosi jabatan bagi karyawan agar kedepan karyawan mampu meningkatkan komitmen dalam bekerja, juga memperhatikan aspek-aspek kepuasan kerja lainnya seperti ketepatan waktu memberikan upah, memberikan fasilitas kerja yang baik, dan memberikan pengawasan dalam bekerja.

3. Bagi peneliti

Selanjutnya Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya lebih memperdalam pengetahuan tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi sehingga dapat menghubungkan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Diharapkan juga dapat menambah dan memperkaya penyajian data yang lebih beragam sehingga dapat memperluas pengetahuan dunia penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Angelia, N. (2013). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan* , 6.
- Ramadhani, N. A., & Khoirunnisa, R. N. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Wanita. *Jurnal Psikologi* , 5.
- Amal, N. (2021). Hubungan Sabar Dengan Kebahagiaan Pada Santri Pondok Pesantren Al-Athiyah Banda Aceh Di Masa Pandemi Covid-19. *Skripsi* , hal, 33.
- Azwar. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dr. Meithiana Indrasari, S. M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Fatahuddin. (2015). *Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akutansi*. . Sidoharjo: Zifatama.
- Kristiningsih, M., & Nuraini, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Administratif Di Lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya). *Economic, Business, Management And Accounting Journal* , 14.
- Leonardus Septian Ari Chandra. (2018). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention Pada Perusahaan Property Di Indonesia. *Manajemen, Akuntansi Dan Perbankan* , 2.
- Puspitawati, N. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan* , 69.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi(Studi Kasus Di Cv. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal* , 2.
- Sedarmayanti, & Ardiansyah. (2014). Analisis Beban Kerja Pada Sub Urusan Pendidikan Sarjana Kedokteran Universitas Padjadjaran Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi* , 501-510.
- Siagian, M., & Wasiman. (2020). Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengankepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo Di Kota Batam. *Jurnal Rekaman* , 332.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Cv. Alfabeta.

- Suryosukmono, G. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Motivator Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Manajemen* , 4.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Management Pendidikan Islam*, Volume. 9, No. 2 , 1.
- Tommy, Julia, S. S., & Coawanta, A. (2004). Sikap Terhadap Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi* , 1.
- Wahyudi, & Rendi Salam. (2020). *Komitmen Organisasi*. Banten: Unpam Press.
- Whitener, E. (2001). Do “High Commitment” Human Resource Practices Affect Employee Commitment? A Cross-Level Analysis Using Hierarchical Linear Modeling. *Journal Of Management* , 515–535.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi Defnisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Makassar: Cv Nas Media Pustaka.
- Zakiah, N., & Nurrizka, R. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan* ,



LAMPIRAN

Skala I (*Job Satisfaction*)

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa kecewa ketika karyawan lain menerima gaji di atas saya (UF)				
2	Saya puas dengan perusahaan yang telah memberikan gaji dengan tepat waktu (F)				
3	Karena gaji saya terlambat, maka saya tidak yakin akan bertahan lama di perusahaan ini. (UF)				
4	Saya merasa senang dengan apa yang saya kerjakan di percetakan (F)				
5	Terkadang saya tidak tertarik dengan pekerjaan yang saya kerjakan (UF)				
6	Menurut saya bekerja di percetakan digital printing adalah passion saya (F)				
7	Bekerja di percetakan digital printing merupakan bukan passion saya (UF)				
8	Atasan saya memberikan peluang untuk mengikuti kegiatan pengembangan keahlian (F)				
9	Saya tidak diberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan keahlian (UF)				
10	Saya diberikan kepercayaan oleh atasan untuk membantu di bidang keuangan perusahaan (F)				
11	Atasan saya tidak memberikan kepercayaan lebih pada jabatan lainnya (UF)				
12	Untuk meningkatkan kualitas kerja saya, Atasan memberikan tanggung jawab yang lebih tinggi (F)				
13	Atasan saya hanya ingin saya bekerja pada bidang yang telah saya kuasai (UF)				

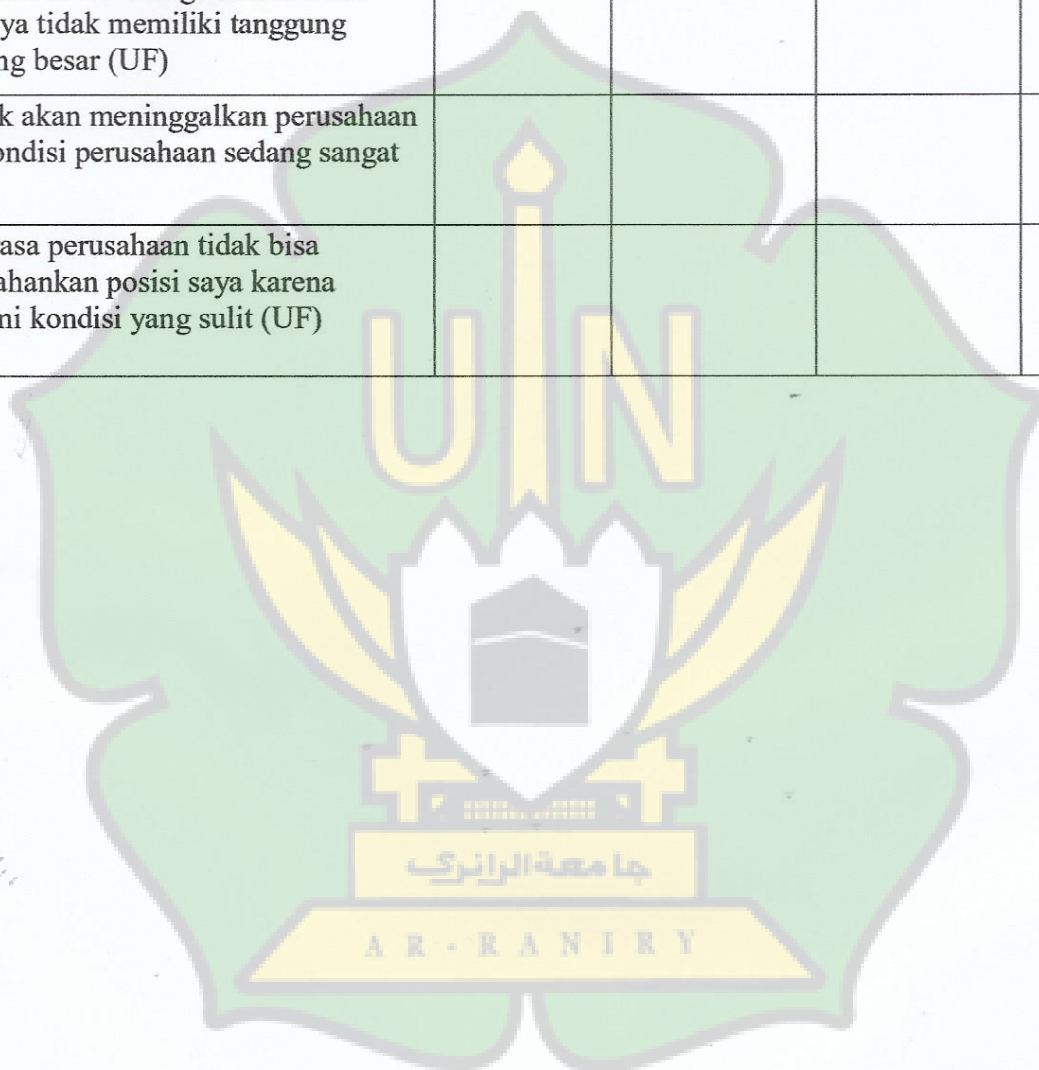
14	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan tugas kepada saya sesuai dengan jabatan yang dipromosikan (F)				
15	Saya merasa instansi tempat saya bekerja memberikan tugas yang tidak sesuai dengan jabatan yang dipromosikan (UF)				
16	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang dipromosikan (F)				
17	Tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada saya tidak sesuai dengan jabatan yang dipromosikan oleh Atasan (UF)				
18	Saya diberikan wewenang yang sesuai dengan jabatan yang baru saya terima (F)				
19	Wewenang yang saya terima tidak sesuai dengan jabatan yang baru saya terima (UF)				
20	Jabatan yang baru saya terima dapat memberikan wewenang yang lebih tinggi kepada saya (F)				
21	Saya tidak dapat bekerja di jabatan yang baru karena saya tidak diberikan wewenang (UF)				
22	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena semua karyawan yang ramah kepada saya (F)				
23	Saya merasa terganggu dengan sikap karyawan lain yang tidak saling menghargai (UF)				
24	Saya merasa terbantu dengan adanya rekan kerja yang dapat saling bekerja sama (F)				
25	Saya merasa terbenani dengan rekan kerja yang tidak dapat bekerja sama (UF)				
26	Saya sangat senang ketika atasan saya memperhatikan apa yang saya kerjakan (F)				

27	Saya merasa kecewa ketika apa yang saya kerjakan selalu tidak dihargai oleh atasan (UF)				
28	Atasan selalu ikut serta untuk dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya. (F)				
29	Atasan jarang membantu ketika ada permasalahan pada karyawan dalam bekerja. (UF)				
30	Atasan di tempat saya bekerja sering membangun komunikasi yang baik dengan karyawan (F)				
31	Atasan sangat jarang unuk dapat berbaaur dengan sesama karyawan (UF)				
32	Saya merasa terbantu dengan adanya atasan yang dapat menyatukan rekan kerja (F)				
33	Saya merasa pendapat saya tidak di indahkan oleh sesama rekan di tempat saya bekerja (UF)				
34	Saya merasa diperhitungkan dengan adanya dukungan terhadap ide-ide yang saya sampaikan kepada Atasan (F)				
35	Saya merasa tidak dihargai karena ide yang saya berikan tidak di indahkan. (UF)				
36	Saya merasa nyaman bekerja diperusahaan yang kondusif (F) Perusahaan yang tidak kondusif membuat				
37	saya merasa tidak betah (UF)				

Skala I (Komitmen Organisasi)

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya kurang terlibat dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh perusahaan (UF)				
2	Saya sangat senang bekerja disini meskipun pekerjaan itu sulit (F)				
3	Saya jenuh dalam bekerja (UF)				
4	Selama saya bekerja, saya mendapatkan lingkungan kerja yang memberikan banyak pengalaman positif (F)				
5	Saya mendapatkan hal negatif dari lingkungan tempat saya bekerja (UF)				
6	Atasan saya selalu memberikan rasa nyaman dalam bekerja (F)				
7	Atasan saya tidak memperhatikan kenyamanan karyawan dalam lingkungan pekerjaan (UF)				
8	Saya merasa sangat puas bekerja disini karena kebutuhan saya selalu terpenuhi (F)				
9	Saya tidak mendapatkan hak sebanding dengan apa yang saya kerjakan (UF)				
10	Saya lebih memilih bekerja meskipun ada acara keluarga (F)				
11	Saya lebih mementingkan keluarga disbanding pekerjaan saya (UF)				
12	Saya tidak boleh menyia-nyiakan bekerja disini karena kesempatan tidak datang dua kali (F)				
13	Walaupun saya dipecat nantinya, banyak percetakan yang mau menerima saya (UF)				

14	Menurut saya bekerja di percetakan adalah sebuah kesempatan yang mungkin tidak didapatkan oleh orang lain (F)				
15	Saya yakin banyak lowongan percetakan yang nantinya akan menerima saya (UF)				
16	Menurut saya, saya harus tetap bertahan di perusahaan ini karena atasan sudah sangat baik memperlakukan saya (F)				
17	Saya berniat untuk mengundurkan diri karena saya tidak memiliki tanggung jawab yang besar (UF)				
18	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan karena kondisi perusahaan sedang sangat sulit(F)				
19	Saya merasa perusahaan tidak bisa mempertahankan posisi saya karena mengalami kondisi yang sulit (UF)				

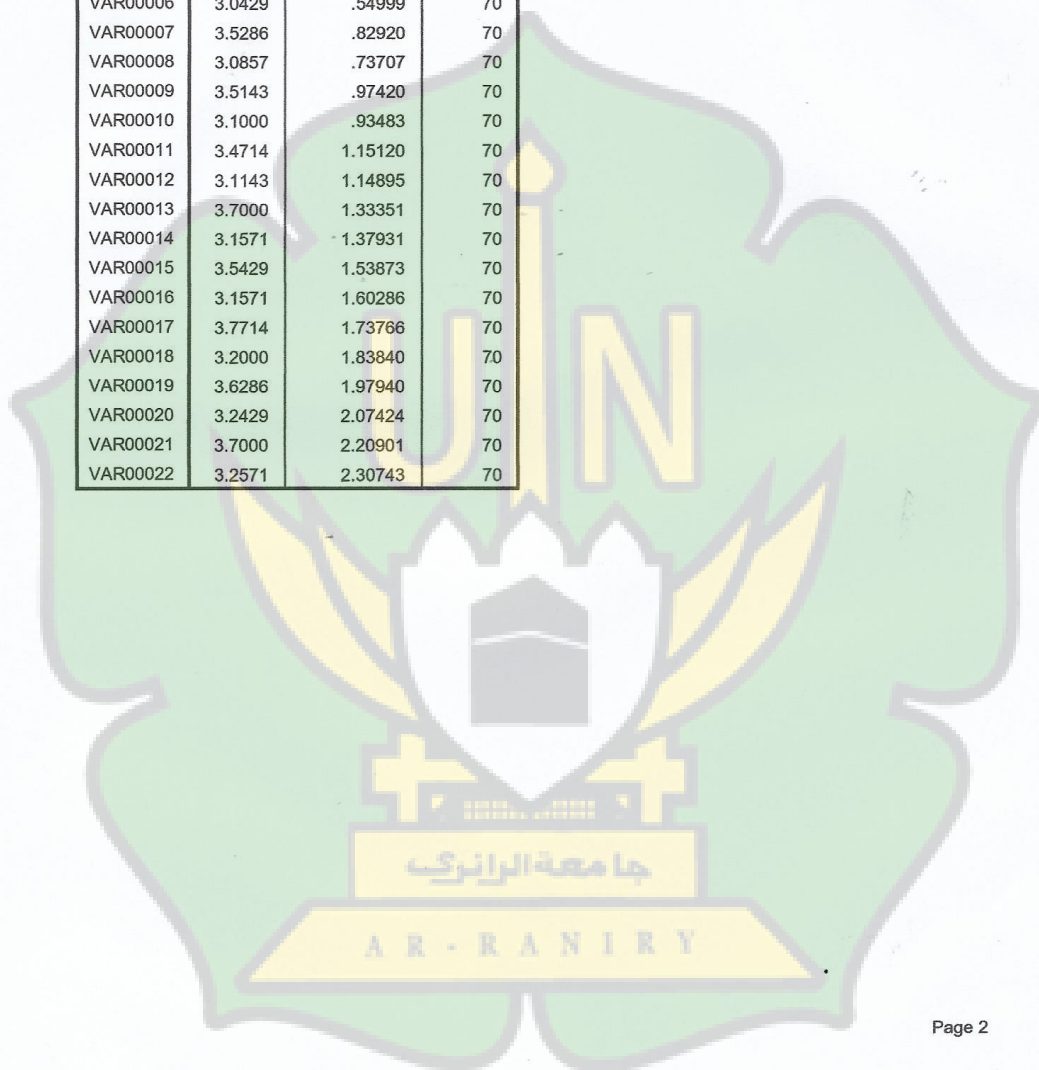


[illegible]

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37			
Saya merSaya puas Karena ga Saya meri Terkadang Menuntut (Bekerja di Atasan sajSaya tidak Saya dibeI Atasan saj)Untuk me Atasan saj)Penusaha: Saya meri Penusaha: Tanggung. Saya dibeI Wewenang jabatan y)Saya tidak Saya meri Saya meri Saya meri Saya meri Saya sang Saya meri Atasan sel Atasan jar Atasan di Atasan saj Saya meri Saya meri Saya meri Saya meri Saya meri Penusahaan yang tude																																							
3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	121		
3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	121	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	119	
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	120	
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	119	
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	119	
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	119	
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	120	
3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	120	
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	121	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	118
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	121
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	119
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	120	
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	120
3																																							

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.3571	.72303	70
VAR00002	2.9714	.41603	70
VAR00003	3.5286	.67505	70
VAR00004	3.0000	.41703	70
VAR00005	3.4000	.68947	70
VAR00006	3.0429	.54999	70
VAR00007	3.5286	.82920	70
VAR00008	3.0857	.73707	70
VAR00009	3.5143	.97420	70
VAR00010	3.1000	.93483	70
VAR00011	3.4714	1.15120	70
VAR00012	3.1143	1.14895	70
VAR00013	3.7000	1.33351	70
VAR00014	3.1571	1.37931	70
VAR00015	3.5429	1.53873	70
VAR00016	3.1571	1.60286	70
VAR00017	3.7714	1.73766	70
VAR00018	3.2000	1.83840	70
VAR00019	3.6286	1.97940	70
VAR00020	3.2429	2.07424	70
VAR00021	3.7000	2.20901	70
VAR00022	3.2571	2.30743	70



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	70.1143	563.610	-.143	.974
VAR00002	70.5000	558.572	.025	.973
VAR00003	69.9429	554.026	.150	.973
VAR00004	70.4714	548.079	.563	.971
VAR00005	70.0714	542.386	.510	.971
VAR00006	70.4286	537.611	.836	.970
VAR00007	69.9429	532.402	.683	.970
VAR00008	70.3857	527.168	.931	.969
VAR00009	69.9571	522.273	.809	.969
VAR00010	70.3714	516.585	.983	.968
VAR00011	70.0000	511.449	.892	.968
VAR00012	70.3571	506.813	.988	.967
VAR00013	69.7714	502.904	.912	.968
VAR00014	70.3143	497.030	.981	.967
VAR00015	69.9286	492.067	.949	.967
VAR00016	70.3143	487.494	.977	.967
VAR00017	69.7000	483.343	.954	.967
VAR00018	70.2714	477.708	.972	.967
VAR00019	69.8429	473.323	.952	.967
VAR00020	70.2286	468.237	.966	.967
VAR00021	69.7714	464.063	.949	.968
VAR00022	70.2143	458.866	.961	.968

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
73.4714	559.238	23.64822	22

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 V
AR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR000
16 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VA
R00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR0003
3 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	97.1
	Excluded ^a	2	2.9
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

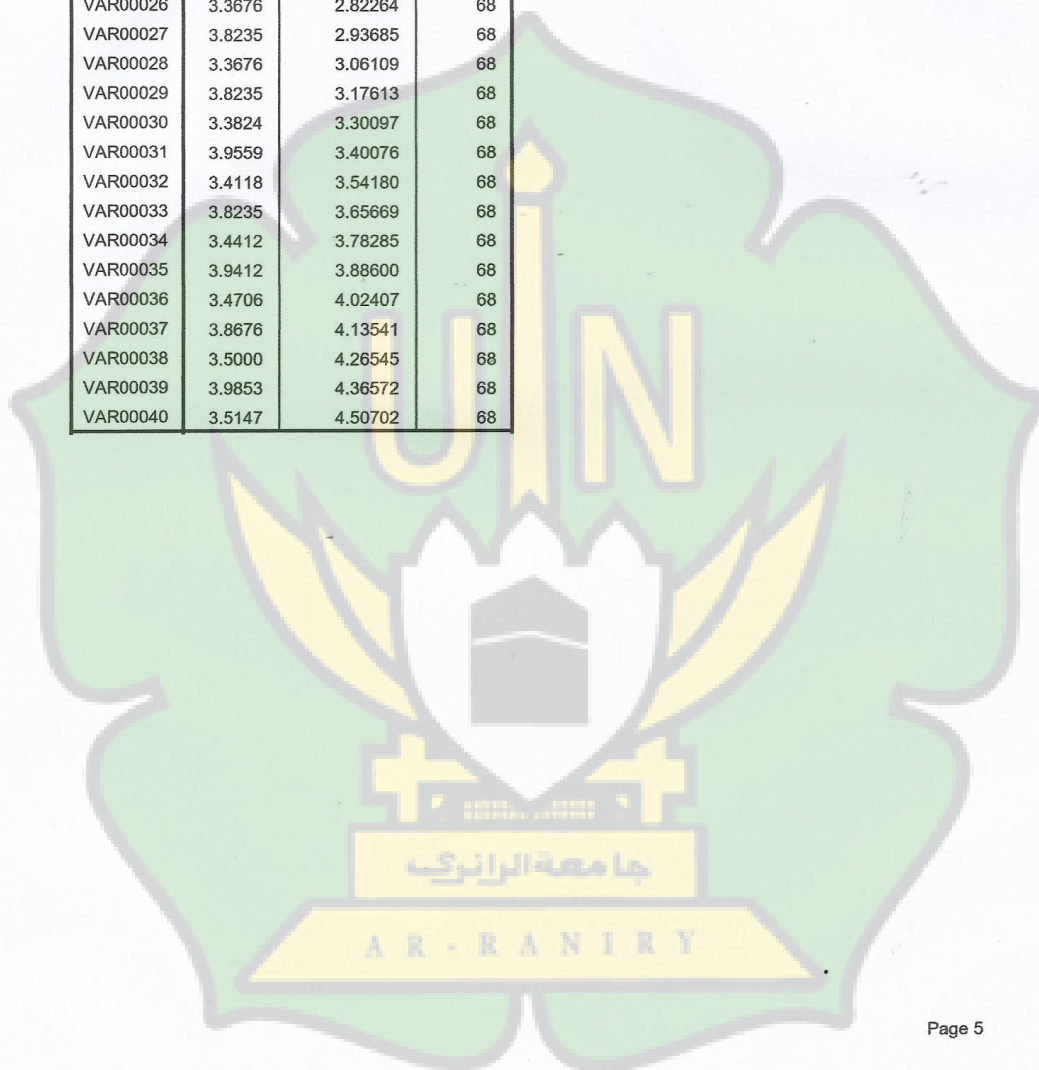
Cronbach's Alpha	N of Items
.988	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.6029	.77536	68
VAR00002	3.0147	.47293	68
VAR00003	3.2500	.67746	68
VAR00004	2.9853	.40492	68
VAR00005	3.5000	.74313	68
VAR00006	3.0441	.55808	68
VAR00007	3.5294	.83703	68
VAR00008	3.1029	.75587	68
VAR00009	3.5147	.96958	68
VAR00010	3.1324	.96048	68
VAR00011	3.5441	1.16457	68
VAR00012	3.1618	1.17956	68
VAR00013	3.5735	1.35290	68
VAR00014	3.2059	1.40955	68
VAR00015	3.6765	1.55919	68
VAR00016	3.2353	1.64015	68
VAR00017	3.7059	1.77931	68
VAR00018	3.2353	1.86977	68
VAR00019	3.6765	2.01073	68
VAR00020	3.2647	2.10626	68

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00021	3.7353	2.23685	68
VAR00022	3.2941	2.34399	68
VAR00023	3.7794	2.46677	68
VAR00024	3.3235	2.58261	68
VAR00025	3.7941	2.70190	68
VAR00026	3.3676	2.82264	68
VAR00027	3.8235	2.93685	68
VAR00028	3.3676	3.06109	68
VAR00029	3.8235	3.17613	68
VAR00030	3.3824	3.30097	68
VAR00031	3.9559	3.40076	68
VAR00032	3.4118	3.54180	68
VAR00033	3.8235	3.65669	68
VAR00034	3.4412	3.78285	68
VAR00035	3.9412	3.88600	68
VAR00036	3.4706	4.02407	68
VAR00037	3.8676	4.13541	68
VAR00038	3.5000	4.26545	68
VAR00039	3.9853	4.36572	68
VAR00040	3.5147	4.50702	68



Item-Total Statistics

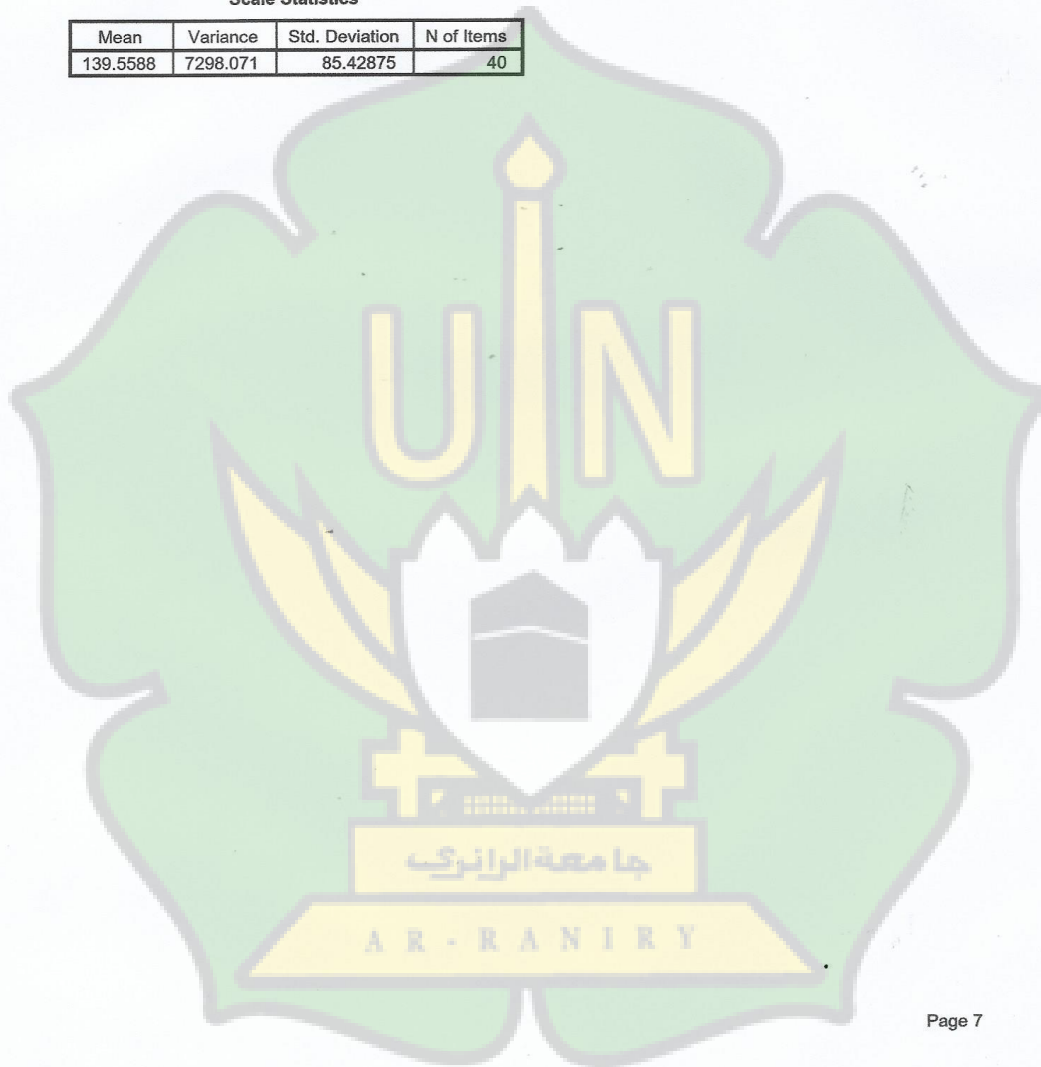
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	135.9559	7335.386	-.285	.989
VAR00002	136.5441	7306.401	-.106	.989
VAR00003	136.3088	7288.008	.083	.989
VAR00004	136.5735	7265.621	.468	.989
VAR00005	136.0588	7250.922	.368	.989
VAR00006	136.5147	7225.895	.757	.988
VAR00007	136.0294	7210.924	.608	.988
VAR00008	136.4559	7186.013	.870	.988
VAR00009	136.0441	7169.326	.778	.988
VAR00010	136.4265	7144.696	.939	.988
VAR00011	136.0147	7129.149	.852	.988
VAR00012	136.3971	7105.407	.962	.988
VAR00013	135.9853	7088.970	.910	.988
VAR00014	136.3529	7064.918	.976	.988
VAR00015	135.8824	7050.165	.938	.988
VAR00016	136.3235	7025.297	.982	.988
VAR00017	135.8529	7010.306	.955	.988
VAR00018	136.3235	6985.327	.989	.988
VAR00019	135.8824	6969.687	.966	.988
VAR00020	136.2941	6945.644	.991	.987
VAR00021	135.8235	6930.565	.973	.987
VAR00022	136.2647	6906.078	.992	.987
VAR00023	135.7794	6891.070	.979	.987
VAR00024	136.2353	6866.630	.992	.987
VAR00025	135.7647	6851.287	.983	.987
VAR00026	136.1912	6826.396	.994	.987
VAR00027	135.7353	6812.645	.983	.987
VAR00028	136.1912	6787.411	.994	.987
VAR00029	135.7353	6772.406	.986	.987
VAR00030	136.1765	6749.580	.991	.987
VAR00031	135.6029	6735.646	.987	.987
VAR00032	136.1471	6710.605	.991	.987
VAR00033	135.7353	6693.481	.988	.987
VAR00034	136.1176	6671.747	.990	.987
VAR00035	135.6176	6656.240	.988	.987
VAR00036	136.0882	6632.171	.991	.987
VAR00037	135.6912	6615.799	.989	.987

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00038	136.0588	6593.280	.991	.988
VAR00039	135.5735	6578.577	.989	.988
VAR00040	136.0441	6554.550	.991	.988

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
139.5588	7298.071	85.42875	40



RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 V  
AR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR000  
16 VAR00017 VAR00018 VAR00019  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

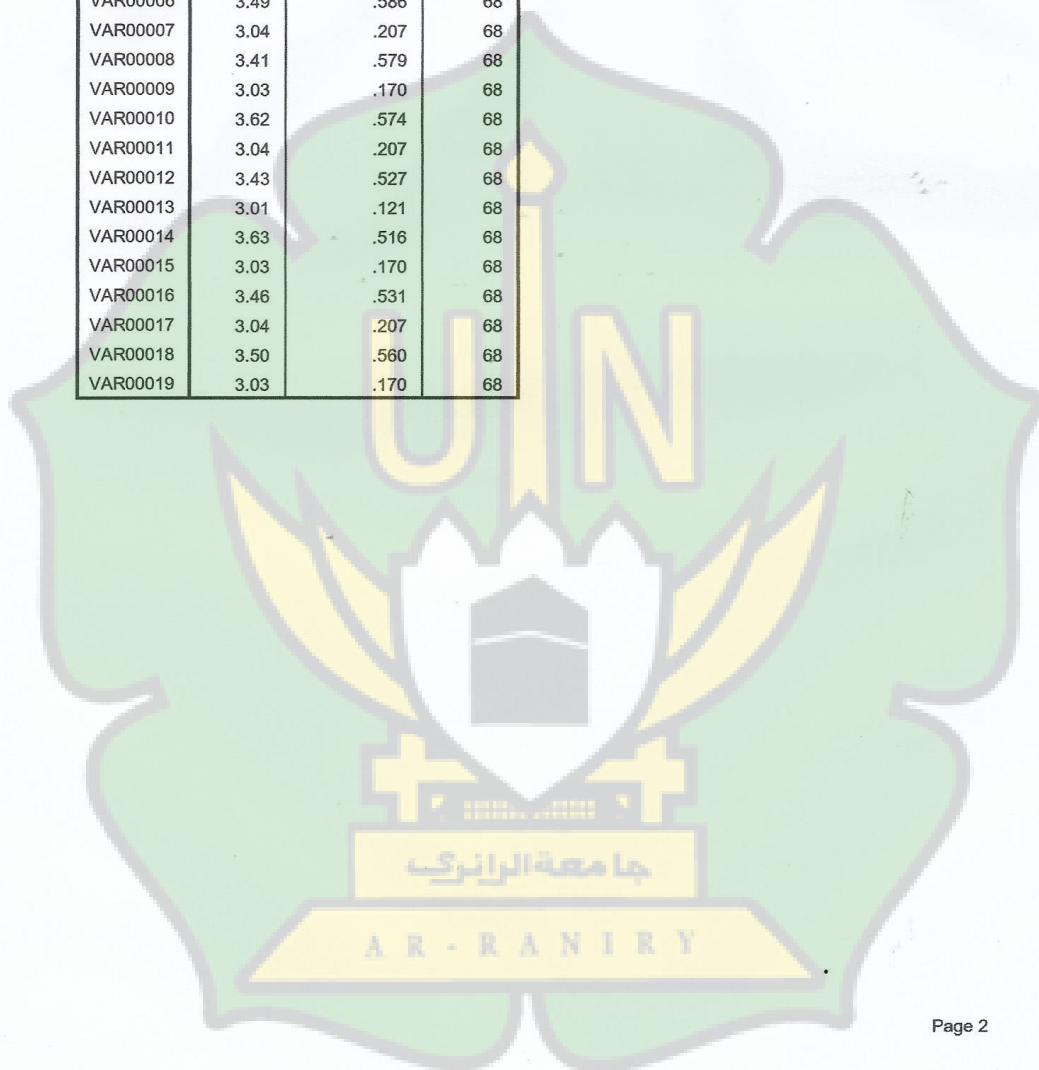
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	19

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.03	.170	68
VAR00002	3.43	.527	68
VAR00003	3.04	.207	68
VAR00004	3.53	.585	68
VAR00005	3.06	.237	68
VAR00006	3.49	.586	68
VAR00007	3.04	.207	68
VAR00008	3.41	.579	68
VAR00009	3.03	.170	68
VAR00010	3.62	.574	68
VAR00011	3.04	.207	68
VAR00012	3.43	.527	68
VAR00013	3.01	.121	68
VAR00014	3.63	.516	68
VAR00015	3.03	.170	68
VAR00016	3.46	.531	68
VAR00017	3.04	.207	68
VAR00018	3.50	.560	68
VAR00019	3.03	.170	68



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	58.82	10.088	-.156	.734
VAR00002	58.43	8.278	.459	.695
VAR00003	58.81	9.888	.013	.729
VAR00004	58.32	8.670	.272	.719
VAR00005	58.79	9.569	.220	.719
VAR00006	58.37	8.445	.341	.710
VAR00007	58.81	9.142	.610	.702
VAR00008	58.44	8.131	.449	.696
VAR00009	58.82	9.342	.555	.708
VAR00010	58.24	8.720	.265	.719
VAR00011	58.81	9.351	.438	.710
VAR00012	58.43	8.338	.437	.697
VAR00013	58.84	9.630	.403	.717
VAR00014	58.22	8.772	.298	.714
VAR00015	58.82	9.431	.467	.711
VAR00016	58.40	8.661	.322	.711
VAR00017	58.81	9.470	.342	.714
VAR00018	58.35	8.829	.242	.722
VAR00019	58.82	9.491	.409	.713

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
61.85	9.948	3.154	19

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 V  
AR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR000  
16 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VA  
R00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR0003  
3 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	97.1
	Excluded ^a	2	2.9
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	37

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.02	.123	66
VAR00002	3.53	.588	66
VAR00003	3.05	.210	66
VAR00004	3.53	.588	66
VAR00005	3.08	.267	66
VAR00006	3.48	.561	66
VAR00007	3.08	.267	66
VAR00008	3.48	.588	66
VAR00009	3.08	.267	66
VAR00010	3.48	.561	66
VAR00011	3.09	.290	66
VAR00012	3.56	.558	66
VAR00013	3.09	.290	66
VAR00014	3.56	.558	66
VAR00015	3.06	.240	66
VAR00016	3.50	.562	66
VAR00017	3.06	.240	66
VAR00018	3.53	.561	66
VAR00019	3.06	.240	66
VAR00020	3.55	.560	66
VAR00021	3.06	.240	66
VAR00022	3.53	.561	66
VAR00023	3.08	.267	66
VAR00024	3.53	.561	66
VAR00025	3.05	.210	66
VAR00026	3.50	.562	66
VAR00027	3.03	.173	66
VAR00028	3.61	.551	66
VAR00029	3.03	.173	66
VAR00030	3.44	.558	66
VAR00031	3.03	.173	66
VAR00032	3.53	.561	66
VAR00033	3.03	.173	66
VAR00034	3.42	.556	66
VAR00035	3.03	.173	66
VAR00036	3.52	.561	66
VAR00037	3.02	.123	66

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	118.27	25.617	.067	.761
VAR00002	117.76	23.263	.372	.748
VAR00003	118.24	25.879	-.097	.765
VAR00004	117.76	23.940	.249	.756
VAR00005	118.21	25.862	-.080	.766
VAR00006	117.80	23.114	.424	.745
VAR00007	118.21	24.939	.265	.756
VAR00008	117.80	23.299	.365	.749
VAR00009	118.21	25.708	-.023	.764
VAR00010	117.80	23.238	.400	.747
VAR00011	118.20	25.084	.189	.758
VAR00012	117.73	23.124	.425	.745
VAR00013	118.20	25.330	.104	.761
VAR00014	117.73	23.248	.401	.747
VAR00015	118.23	25.624	.014	.763
VAR00016	117.79	23.216	.404	.746
VAR00017	118.23	25.624	.014	.763
VAR00018	117.76	23.479	.354	.750
VAR00019	118.23	25.624	.014	.763
VAR00020	117.74	23.086	.431	.745
VAR00021	118.23	25.624	.014	.763
VAR00022	117.76	22.986	.449	.744
VAR00023	118.21	24.539	.419	.751
VAR00024	117.76	23.725	.307	.752
VAR00025	118.24	25.202	.223	.758
VAR00026	117.79	22.939	.458	.743
VAR00027	118.26	26.625	-.527	.772
VAR00028	117.68	23.790	.302	.753
VAR00029	118.26	26.625	-.527	.772
VAR00030	117.85	22.961	.457	.743
VAR00031	118.26	26.625	-.527	.772
VAR00032	117.76	23.325	.383	.748
VAR00033	118.26	25.886	-.114	.764
VAR00034	117.86	23.197	.412	.746
VAR00035	118.26	25.640	.026	.762
VAR00036	117.77	23.071	.432	.745
VAR00037	118.27	25.678	.018	.761

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
121.29	25.716	5.071	37



NEW FILE.
 DATASET NAME DataSet4 WINDOW=FRONT.
 DESCRIPTIVES VARIABLES=KEPUASAN
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet4]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEPUASAN	68	101.00	140.00	120.8382	5.69789
Valid N (listwise)	68				

RECODE KEPUASAN (Lowest thru 115.14=1) (115.14 thru 126.58=2) (126.58 thru Highest=3) INTO KATKEPUASAN.
 EXECUTE.
 FREQUENCIES VARIABLES=KATKEPUASAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet4]

Statistics

KATKEPUASAN

N	Valid	68
	Missing	0

KATKEPUASAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	4	5.9	5.9	5.9
Sedang	55	80.9	80.9	86.8
Tinggi	9	13.2	13.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

NEW FILE.
 DATASET NAME DataSet5 WINDOW=FRONT.
 DESCRIPTIVES VARIABLES=Komitment
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet5]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitment	68	48.00	73.00	61.8529	3.15408
Valid N (listwise)	68				

RECODE Komitment (Lowest thru 58.7=1) (58.7 thru 65=2) (65 thru Highest=3) IN
TO Katkomitmen.

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=Katkomitmen
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet5]

Statistics

Katkomitmen

N	Valid	68
	Missing	0

Katkomitmen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	2.9	2.9	2.9
	sedang	58	85.3	85.3	88.2
	tinggi	8	11.8	11.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=kepuasan
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX KURTOSIS SKEWNESS.

Descriptives

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
kepuasan	68	101.00	140.00	120.8382	5.69789	.087	.291
Valid N (listwise)	68						

Descriptive Statistics

	Kurtosis	
	Statistic	Std. Error
kepuasan	4.580	.574
Valid N (listwise)		

DESCRIPTIVES VARIABLES=komitmen
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX KURTOSIS SKEWNESS.

Descriptives

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
komitmen	68	48.00	73.00	61.8529	3.15408	.236	.291
Valid N (listwise)	68						

Descriptive Statistics

	Kurtosis	
	Statistic	Std. Error
komitmen	8.074	.574
Valid N (listwise)		

MEANS TABLES=komitmen BY kepuasan
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
komitmen * kepuasan	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%

Report

komitmen

kepuasan	Mean	N	Std. Deviation
101.00	61.0000	1	.
104.00	59.0000	1	.
110.00	58.0000	1	.
111.00	60.0000	1	.
118.00	61.0000	2	.00000
119.00	61.0714	14	.61573
120.00	61.2500	24	.67566
121.00	60.0833	12	3.91868
123.00	61.0000	1	.
125.00	65.5000	2	.70711
128.00	65.0000	1	.
129.00	66.2500	4	.50000
132.00	68.5000	2	6.36396
136.00	72.0000	1	.
140.00	69.0000	1	.
Total	61.8529	68	3.15408

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
komitmen * kepuasan	Between Groups	(Combined)	440.434	14
		Linearity	288.646	1
		Deviation from Linearity	151.788	13
	Within Groups		226.095	53
	Total		666.529	67

ANOVA Table

			Mean Square	F	Sig.
komitmen * kepuasan	Between Groups	(Combined)	31.460	7.375	.000
		Linearity	288.646	67.663	.000
		Deviation from Linearity	11.676	2.737	.005
	Within Groups		4.266	.	
	Total				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
komitmen * kepuasan	.658	.433	.813	.661

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=kepuasan komitmen
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet0]

Correlations

		kepuasan	komitmen
kepuasan	Pearson Correlation	1	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
komitmen	Pearson Correlation	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 V  
AR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR000  
16 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	22

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-220/Un.08/FPsi/Kp.00.4/03/2022
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2021/2022
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2021/2022 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 25 Februari 2022.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Sriana Septiawati, S.Psi., M.Si Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Muhammad Nadil
NIM/Prodi : 180901031 / Psikologi
Judul : Hubungan *Job Satisfaction* dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Percetakan Digital Printing Kota Banda Aceh

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022.

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.

Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 4 Maret 2022 M
1 Sya'ban 1443 H

Dekan Fakultas Psikologi,



Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Muhammad Nadil
2. Tempat/Tanggal Lahir : Aceh Tamiang, 04 September 1999
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Agama : Islam
5. NIM : 180901031
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat : Perumahan Arab Saudi, Blok 1, Lorong 1, No. 170
 - a. Kecamatan : Baitussalam
 - b. Kota : Aceh Besar
 - c. Provinsi : Aceh
8. No. Tlp/HP : 082376593613

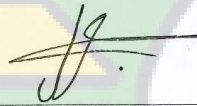
Riwayat Pendidikan

1. SD N Meunasah Tutong (2012)
2. SMP N Samahani (2015)
3. SMK Grafika Kota Jantho (2018)

Orang Tua/Wali

1. Nama Ayah : Saibon
2. Nama Ibu : Kartini
3. Pekerjaan Orang Tua : Buruh Harian Lepas
4. Alamat Orang tua : Perumahan Arab Saudi, Blok 1, Lorong 1, No. 170

Banda Aceh, 08 Juli 2022
Peneliti


(_____)



Nomor : 340/AA_ADV/VII/2022
Lamp : -
Perihal : Data Penelitian Skripsi

Kepada Yth :
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
Fakultas Psikologi

Dengan Hormat

Berkenaan dengan permohonan saudara perihal mohon bantuan data untuk penyusunan Skripsi, pada prinsipnya kami tidak berkeberatan dengan pengumpulan data untuk penyusunan Skripsi selama tidak bertentangan dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Perlu kami sampaikan juga bahwa Mahasiswa :

Nama : Muhammad Nadil
NPM : 180901031
Semester/Jurusan : VIII/Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Job Satisfaction (Kepuasan Kerja) dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Percetakan Digital Printing Kota Banda Aceh

Benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data di Asosiasi Grafika Aceh (AGA) Banda Aceh pada Tanggal 01 Juli 2022.

Demikian kami sampaikan untuk dimaklumi, terima kasih

Banda Aceh, 14 Juli 2022
Asosiasi Grafika Aceh (AGA)


TARMIZI
Ketua Umum