PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN AIR MINUM B-ONE PADA PT SUMBER REZEKI TIRTA MUARO JAMBI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi

Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

OLEH :

Nama	**:**	**Keren Hapuk Simanjuntak**
NIM	**:**	**2000861201143**
Konsentrasi	**:**	**Manajemen Sumber Daya Manusia**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI

TAHUN 2025

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh :

NAMA	: KEREN HAPUK SIMANJUNTAK
NIM	: 2000861201143
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN AIR MINUM B-ONE PADA PT. SUMBER REZEKI TIRTA MUARO JAMBI

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan, dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tertera dibawah ini :

Jambi, Maret 2025

Dosen Pembimbing I	Dosen Pembimbing II
Dr. H. Saiyid Syekh, S.E., M.Si	Khuluqon Azima,S.E., MM

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Hana Tamara Putri,S.E., M.M

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan di depan tim penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, pada :

Hari : Senin

Tanggal : 17 Februari 2025

Jam : 13.00 – 15.00

Tempat : Ruang Sidang 2 Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Ubaidillah, SE., MM	**Ketua**	
Khuluqon Azima, SE., MM	**Sekretaris**	
Sakinah AS, SE., MM	**Penguji Utama**	
Hj. Reni Devita, SE., MM	**Anggota**	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Btanghari	**Ketua Program Studi Manajemen**
Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.AK, AK, CA	**Dr. Hana Tamara Putri, S.E., M.M**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Keren Hapuk Simanjuntak
NIM	: 2000861201143
Program Studi	: Manajemen
Dosen Pembimbing	: 1. Dr. H. Saiyid Syekh, SE., M.Si.
	2. Khuluqon Azima, SE., MM
Judul Skripsi	: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Air Minum B-One Pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Maret 2025

Yang Membuat Pernyataan,

Keren Hapuk Simanjuntak

ABSTRACK

(KEREN HAPUK SIMANJUNTAK / 2000861201143 / 2024 / THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND COMPENSATION ON JOB SATISFACTION EMPLOYEER MINERAL WATER B-ONE AT PT. SUMBER REZEKI TIRTA MUARO JAMBI / LECTURER I DR. H. SAIYID SYEKH, SE., M.SI / LECTURER II KHULUQON AZIMA SE., MM.)

Organizational commitment and compensation play a very important role in job satisfaction. Therefore, the aim of this research is to describe commitment organizational, compensation, and job satisfaction, as well as analyzing the influence of organizational commitment and compensation on job satisfaction employee B-One Drink Water at PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi simultaneously and partially.

The research method in this research is descriptive and quantitative. Distribution of questionnaires with the total population in this study being all employees at PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi in 2023 is 283 people. The research numbered 74 respondents. Data analysis uses SPSS Ver 29 and uses a multiple linear regression model with the calculation results $Y= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$.

Multiple linear regression model with result $Y = 20{,}751 + 0{,}628\ X_1 + 0{,}854\ X_2$. *The organizational commitment regression coefficient (X1) is 0,628 and the compensation regression coefficient (X2) is 0,854.*

Coefficient of determination = R Square (R2) of 0,431. The figure states thar organizational commitment (X1) and compensation (X2) variables are able to explain the job satisfaction (Y) variable by 43,1 and the remaining 56,9% is explained by other factors.

Organizational commitment (X1) and compensation (X2) simultaneously have a significant effect on the job satisfaction variable (Y). Organizational commitment (X1) and compensation (X2) partially have a positive and significant effect on job satisfaction (Y).

Keywords : Organizational Commitment, Conpensation, Job Satisfaction

ABSTRAK

(KEREN HAPUK SIMANJUNTAK / 2000861201143 / 2024 / PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN AIR MINUM B-ONE PADA PT. SUMBER REZEKI TIRTA MUARO JAMBI / DOSEN I DR. H. SAIYID SYEKH, SE., M.SI / DOSEN II KHULUQON AZIMA, SE., MM.)

Komitmen organisasi dan kompensasi memegang peranan sangat penting terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, tujuan penelian ini adalah untuk mendeskripsikan komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja serta menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan air minum B-One pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi secara simultan dan parsial.

Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif penyebaran kuesioner dengan total populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan tahun 2023 pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi yaitu 283 orang. Penelitian ini terdiri dari 74 responden. Analisis data menggunakan SPSS Ver 29 dan menggunakan model regresi linear berganda dengan hasil perhitungan $Y= \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$.

Model regresi linear berganda dengan hasil $Y = 20,751 + 0,628\ X_1 + 0,854\ X_2$. Koefisien regresi komitmen organisasi (X1) yaitu 0,628 dan koefisien regresi kompensasi (X2) yaitu 0,854.

Koefisien determinasi/R Square (R2) sebesar 0,431. Angka tersebut menyatakaan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) dan variabel kompensasi (X2) mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 43,1% dan sisanya sebesar 56,9% dijelaskan oleh faktor lain.

Komitmen organisasi (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Komitmen organisasi (X1) dan kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (X2).

Kata Kunci : Komitmen Organsasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkat-Nya penulis bisa dan penuh perjuangan sampai dititik dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Air Minum B-One Pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi".

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana manajemen di Univesitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan, dan saran. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yaitu bapak, mama, dan abang-abang yang telah memberikan segala kasih sayang dan material yang begitu sangat besar dan tulus.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat :

1. Ibu Afdalisma, S.H., M.Pd selaku PJS Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE.,M.Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri, S.E.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi sekaligus selaku pembimbimbing akademik,
4. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, SE.,M.Si dan Ibu Khuluqon Azima, SE.,MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan saya bimbingan dan pengarahan

dari setujui judul, seminar proposal, ujian skripsi hingga skripsi ini menjadi satu kesatuan yang rampung.

5. Dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar urusan aktivitas akademik maupun non-akademik selama di masa perkuliahan penulis.
6. Bapak Sahat Tua Pasaribu dan seluruh karyawan yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi sebagai objek penellitian.
7. Terima kasih untuk teman-teman saya Idar, Sry, Lidya, Friani, Marice, Susan, Shamanta, Ade, Amira, Lusi, dan Fandora. Terima kasih telah menemani dan memberi motivasi selama masa kuliah dan KKN.
8. Terima kasih kepada penulis telah berjuang dan bangkit di masa-masa jatuh untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis sangat hebat.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya ilmu Pendidikan dan dapat dijadikan salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama.

Jambi, Maret 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....**i**
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....**ii**
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....**iii**
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....**iv**
ABSTRACT.....**v**
ABSTRAK.....**vi**
KATA PENGANTAR.....**vii**
DAFTAR ISI.....**ix**
DAFTAR TABEL.....**xiii**
DAFTAR GAMBAR.....**xv**
DAFTAR LAMPIRAN.....**xvi**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.....1
1.2 Identifikasi Masalah.....13
1.3 Rumusan Masalah.....14
1.4 Tujuan Penelitian.....14
1.5 Manfaat Penelitian.....15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka.....16
2.1.1. ...Manajemen.....16
2.1.1.1. Konsep Manajemen.....16
2.1.1.2. Fungsi Manajemen.....17
2.1.2. ...Manajemen Sumber Daya Manusia.....19
2.1.2.1. Konsep MSDM.....19
2.1.2.2. Fungsi MSDM.....21
2.1.3. ...Komitmen Organisasi.....23
2.1.3.1. Konsep Komitmen Organisasi.....23
2.1.3.2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi.....25

2.1.3.3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi.....28
2.1.3.4. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi.....29
2.1.3.5. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi 30
2.1.4. ...Kompensasi.....32
2.1.4.1. Konsep Kompensasi.....32
2.1.4.2. Tujuan Kompensasi.....34
2.1.4.3. Sistem Kompensasi.....35
2.1.4.4. Faktor Mempengaruhi Kompensasi.....36
2.1.4.5. Jenis Kompensasi.....38
2.1.4.6. Dimensi dan Indikator Kompensasi.....39
2.1.5. ...Kepuasan Kerja.....41
2.1.5.1. Konsep Kepuasan Kerja.....41
2.1.5.2. Teori Kepuasan Kerja 43
2.1.5.3. Faktor Kepuasan Kerja 45
2.1.5.4. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....46
2.1.6. ...Kerangka Pemikiran 50
2.1.7. ...Hipotesis Penelitian 50
2.2. Metode Penelitian.....51
2.2.1. ...Metode Penelitian yang Digunakan.....51
2.2.2. ...Jenis dan Sumber Data.....51
2.2.3. ...Metode Pengumpulan Data.....52
2.2.4. ...Populasi dan Sampel.....53
2.2.5. ...Metode Analisis Data.....54
2.2.6. ...Alat Statistik 56
2.2.7. ...Operasional Variabel 63

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....67

3.2 Logo Perusahaan.....68
3.3 Visi Misi Perusahaan 69
3.4 Struktur Perusahaan.....69

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMABAHASAN

4.1 Hasil Penelitian 75
4.1.1 Karakteristik Responden 75
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 75
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 76
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 76
4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 77
4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan 78
4.1.2 Deskriktif Variabel Penelitian 78
4.1.2.1 Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi 79
4.1.2.2 Deskriptif Variabel Kompensasi 83
4.1.2.3 Deskriptif Kepuasan Kerja 87
4.1.3 Analisis Data Statistik 94
4.1.3.1 Transformasi Data MSI 94
4.1.3.2 Analisis Statisitk Deskriptif 95
4.1.4 Uji Instrument Penelitian 96
4.1.4.1 Uji Validitas 96
4.1.4.2 Uji Reliabilitas 98
4.1.5 Uji Asumsi Klasik 99
4.1.5.1 Uji Normalitas 99
4.1.5.2 Uji Multikolinearitas 100
4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas 101
4.1.6 Persamaan Regresi 102
4.1.6.1 Analisis Regresi Berganda 102
4.1.7 Pengujian Hipotesis 104
4.1.7.1 Uji F 104
4.1.7.2 Uji t 105
4.1.8 Koefisien Determinasi (R2) Dan Koefisien Korelasi 106
4.2 Pembahasan 107
4.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja 107

4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja ... 109
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja 110

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 112
5.2 Saran 113

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel **Uraian** **Halaman**

1.1 .....Jumlah Karyawan Pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi Tahun 2019-2023 4
1.2 .....Pra Survey Karyawan Komitmen Organisasi Pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi 5
1.3 .....Masa Kerja Karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi 6
1.4 .....Indispliner Karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi Tahun 2019-2023 7
1.5 .....Kompensasi Karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi Tahun 2019-2020 9
1.6 .....Pra Survey Karyawan Kepuasan Kerja Pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi 11
2.1 Populasi PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi 2023 53
2.2 Skala Pengukuran Instrumen 55
2.3 Interval Kelas 55
2.4 Pedoman Koefisien Korelasi 60
2.5 Operasional Variabel 63
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 75
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 76
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 77
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 77
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan 78
4.6 Deskriptif Komitmen Afektif 79
4.7 Deskriptif Komitmen Kontinu 80
4.8 Deskriptif Komitmen Normatif 81
4.9 Rekap Jawaban Komitmen Organisasi 82
4.10 Rekap Skor Komitmen Organisasi 83

4.11 Deskriptif Kompensasi Langsung 84
4.12 Deskriptif Kompensasi Tidak Langsung 85
4.13 Rekap Jawaban Kompensasi 86
4.14 Rekap Skor Kompensasi 87
4.15 Deskriptif Gaji 87
4.16 Deskriptif Supervisi 88
4.17 Deskriptif Rekan Kerja 89
4.18 Deskriptif Pekerjaan Itu Sendiri 90
4.19 Deskriptif Promosi 91
4.20 Rekap Jawaban Kepuasan Kerja 92
4.21 Rekap Skor Kepuasan Kerja 94
4.22 Analisis Statistik Deskriptif 95
4.23 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1) 96
4.24 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2) 97
4.25 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y) 97
4.26 Hasil Uji Reliabilitas 98
4.27 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov) 100
4.28 Hasil Uji Multikolinearitas 101
4.29 Hasil Regresi Linear Berganda 102
4.30 Hasil Uji F 104
4.31 Hasil Uji t 105
4.32 Hasil Koefisien Determinasi (R2) dan Korelasi (R) 107

DAFTAR GAMBAR

No. Tabel	Uraian	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pemikiran	50
3.1	Tempat Operasional PT.Sumber Rezeki Tirta	67
3.2	Logo Perusahaan dan Produk	68
3.3	Bagan Struktur PT.Sumber Rezeki Tirta	69
4.1	Hasil Uji Normalitas (Normal P-Plot)	99
4.2	Hasil Uji Heterosdastisitas (Scatterplot)	102

DAFTAR LAMPIRAN

No.Lampiran **Uraian** **Halaman**

1. .....Surat Permohonan Pengisian Kuesioner 118
2. .....Pengisian Karakteristik Responden 119
3. .....Pernyataan Tentang Komitmen Organisasi (X1) 120
4. .....Pernyataan Tentang Kompensasi (X2) 121
5. .....Pernyataan Tentang Kepuasan Kerja (Y) 122
6. .....Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasi 124
7. .....Jawaban Responden Terhadap Kompensasi 125
8. .....Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja 126
9 ..... Konversi Data Ordinal ke Skala Interval dengan Metode MSI Komitmen Organisasi 128
10 ..... Konversi Data Ordinal ke Skala Interval dengan Metode MSI Kompensasi 129
11 ..... Konversi Data Ordinal ke Skala Interval dengan Metode MSI Kepuasan Kerja 130
12. .....Distribusi Nilai Ftabel 132
13. .....Distribusi Nilai Ttabel 133
14. .....Uji Deskriptive Statistik 134
15. .....Uji Validitas Komitmen Organisasi 135
16. .....Uji Validitas Kompensasi 136
17. .....Uji Validitas Kepuasan Kerja 137
18. .....Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi 140
19. .....Uji Reliabilitas Kompensasi 140
20. .....Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja 141
21. .....Uji Normalitas 142
22. .....Uji Multikolinearitas 143
23. .....Uji Heteroskedastisitas 143
24. .....Uji F 143
25. .....Uji T 144

26. .....Uji Korelasi (R) dan Uji Determinasi (R^2) 144

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi adalah wadah menyatukan dua manusia atau lebih dalam melaksanakan suatu kegiatan dengan tujuan bersama. Peranan orang di dalam organisasi tersebut harus diberikan informasi dan motivasi atas apa yang akan dikerjakan. Perkembangan organisasi dapat dipengaruhi oleh salah satunya sumber daya manusia. Menentukan organisasi mampu berkembang, bersaing, terbelit, atau gulung tikar tergantung dari kebijakan dari sumber daya manusianya.

Menghadapi persaingan dunia bisnis di zaman globalisasi, perusahaan harus bisa menciptakan bekerja secara efektif dan efesien. Semua pemegang perusahaan mengharapkan perusahaannya perkembangan signifikan dan dapat bersaing secara sehat. Perusahaan harus memiliki strategi bisnis agar dapat bertahan. Strategi dapat berupa mengembangkan teknologi dan inovasi yang baru atau "*signature*" perusahaan. Perkembangan teknologi diimbangin dengan sumber daya manusia yang kompeten, professional, komitmen dalam bekerja. Menurut Schuler & Jackson dalam buku Kawiana (2020:6) sumber daya manusia adalah asset yang harus dikendalikan secara cermat dan selaras sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut.

Dalam mengelola karyawan dibutuhkan sebuah manajemen. Menurut Wayne Mondy R dalam buku Yoyo Sudaryo (2019:4) manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan orang dalam jumlah besar untuk mencapai tujuan

organisasi. Pada hakikatnya, instansi/organisasi/perusahaan melakukan suatu pekerjaan berupa target dapat dilakukan dengan adanya sumber daya manusia akan diperlukan manusia-manusia yang cekatan dan berguna.

Sumber daya manusia di perusahaan adalah orang-orang yang bekerja atas keberhasilan perusahaan (karyawan). modal yang paling penting dan berharga yaitu adanya kehadiran kelompok manusia. Dalam pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas, memerlukan susunan tindakan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, tindakan ini yang dilakukan dengan berdayakan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya secara optimal (Hani Handoko dalam Suryani dan John, 2019:3). Maka dari itu, setiap perusahaan harus sanggup meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan terpenuhi.

Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi dan diberi kompensasi tinggi membawa karyawan memiliki kepuasan kerja karyawan yang tinggi dibidangnya. Pada era globalisasi ini, organisasi mengharapkan sumber daya manusia dapat mencerminkan citra dari perusahaan tempat bekerja melalui tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Perusahaan yang memiliki citra memberi rasa puas pada karyawan menghasilkan sumber daya manusia yang profesional dan bermutu. Menurut Locke dalam Sopiah (2018:170) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan penggambaran emosional yang bersifat positif dan menyenangkan yang dihasilkan oleh evaluasi terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan.

Menurut Muhammad Busro (2018:72) mendefiniskan bahwa komitmen organisasi adalah entitas dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan individu untuk terikat dan berpasitipasi aktif di dalam organisasi yang dicerminkan oleh tingkat usaha, tekad, dan keyakinan dapat menggapai visi, misi, dan tujuan bersama. Hal ini menjadikan karyawan memiliki sikap loyalitas dan berproses berkelanjutan seorang karyawan mengekspresikan perhatian kepada kesuksesan dan kebaikan perusahaan. Karyawan merasa terikat oleh perusahaan dan merasa ingin mempertahankan untuk kepentingan perusahaan (Luthan dalam Silitonga, 2020:48).

Dalam hal meningkatkan komitmen tinggi dalam karyawan, perusahaan mampu memberikan umpan balik yang adil dan layak sehingga karyawan mendapatkan rasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, Mathis dan Jackson dalam Wijaya dan Rifa'i (2016:168) menerangkan bahwa komitmen organisasi karyawan berperan dalam menumbuhkan keyakinan dan membantu mewujudkan tujuan organisasi, serta mempengaruhi keputusan keinginan untuk tetap bersama di dalam organisasi dan tidak meninggalkan perusahaan, hal ini tercemin dalam absensi dan angka *turnover* karyawan. Hal itu perusahaan harus memperhatikan komitmen dalam beroganisasi yang dimiliki karyawan.

Selain komitmen, kompensasi merupakan kunci utama dalam menentukan kepuasan kerja, seorang karyawan yang berhasil mencapai kontribusi kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat menciptakan rasa puas golongan karyawan, sehingga karyawan berusaha meningkatkan kinerja di perusahaan. Perusahan dapat tertarik, memelihara dan juga menjaga

karyawan agar tetap berada di perusahaan dengan cara memberikan kompensasi. Hal yang sama juga disebutkan oleh Matoyo (2015:216) bahwa kompensasi ialah sistem yang mengatur semua bentuk imbalan yang diberikan kepada bagi *employer* (pemberi kerja) maupun *employee* (karyawan), baik langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung (non-finansial).

PT. Sumber Rezeki Tirta yang merupakan pabrik yang bergerak dalam produksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dalam berbagai kemasan ada gelas hingga botol yang diberi merek dagang B-One yang berlokasi Lorong Triadi I Nomor 26 RT.18 Kecamatan Sungai Gelam, Tangkit, Muaro Jambi. Berdasarkan hasil observasi awal penelitian ini pada PT. Sumber Rezeki Tirta diperoleh data mengenai jumlah total karyawan dalam lima tahun lalu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perubahan (%)
2019	308	-
2020	290	(5,84)
2021	292	0,69
2022	293	0,34
2023	283	(3,41)

Sumber : PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi, 2024

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2019 jumlah karyawan mencapai 308 orang. Pada tahun 2020, jumlahnya menurun menjadi 290 orang dengan penurunan sebesar 5,84%. Pada tahun 2021, karyawan meningkat menjadi 292 orang dengan mengalami kenaikan sebesar. 0,69%.

Pada tahun 2022, mengalami kenaikan sedikit menjadi 293 orang dengan kenaikan sebesar 0,34%. Namun, pada tahun 2023, jumlah karyawan kembali turun menjadi 283 orang dengan penurunan sebesar 3,41%.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk memahami kondisi sememangnya mengenai komitmen organisasi karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi dilakukan pra-survei dengan menyebarluaskan kuesioner untuk sementara yang mencakup dari indikator-indikator komitmen organisasi kepada 11 karyawan karena menurut Kuncoro (2013:126) yang meyatakan bahwa jika jumlah subjek kurang dari 100, sebaiknya jumlah subjek diambil semua sehingga penelitiannya mencakup populasi, tetapi jika subjeknya besar, dapat diambil sampel antara 10% hingga 15% atau lebih dari jumlah total populasi. Setelah menyebarluaskan kuesioner tersebut, dapat diperoleh hasil pada tabel 2 :

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Karyawan Mengenai Komitmen Organisasi di PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
	KOMITMEN AFEKTIF			
1	Merasa bahagia bekerja di perusahaan	5	6	11
2	Menunjukkan rasa memiliki pada perusahaan	4	7	11
3	Peduli terhadap masalah di dalam perusahaan	4	7	11
4	Memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan	4	7	11
	KOMITMEN KONTINU			
5	Merasa tidak memiliki alternatif kerja di tempat lain yang lebih menarik	6	5	11
6	Merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan	2	9	11
7	Saya takut dengan apa yang akan terjadi jika meninggalkan pekerjaan dan perusahaan tanpa mencari pekerjaan lain yang serupa	6	5	11
	KOMITMEN NORMATIF			
8	Merasa memiliki kewajiban untuk setia pada perusahaan	3	8	11

9	Merasa sungkan apabila keluar dari perusahaan karena telah diberikan fasilitas	2	9	11
10	Telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut	7	4	11
Rata-Rata		3,8	6,2	

Sumber : Hasil Olah Data Pra Survey, 2024

Berdasarkan tabel 1.2, hasil pra-survei yang telah dilakukan di PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi menunjukkan bahwa secara keseluruhan hasil tersebut belum memenuhi harapan, hal ini terlihat dari rata-rata karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak mencapai 6,2%. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta merasa komitmen belum sepenuhnya ada pada perusahaan dan belum mendapatkan rasa kepuasan dari perusahaan.

Apabila karyawan puas pada pekerjaannya terjadi karena tingkat pelaksanaan tugas berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan target yang telah ditentukan. Pengalaman kerja dapat diukur berdasrkan lama waktu yang telah dijalani oleh karyawan. Berikut adalah ringkasan masa kerja karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi :

Tabel 1.3
Masa Kerja Karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta

No	Lama Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)
1	<1 Tahun	108
2	2 Tahun	127
3	3 Tahun	27
4	4 Tahun	13
5	5 Tahun	8
Total		283

Sumber : PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai masa kerja karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi, jumlah karyawan dengan periode lama kerja yang kurang dari satu tahun mencapai 108 orang. Sedangkan untuk lama kerja 2 tahun berjumlah 127 orang. Lama kerja 3 tahun sebanyak 27 orang. Terdapat 13 karyawan yang telah bekerja selama 4 tahun dan 8 karyawan yang telah bekerja selama 5 tahun.

Memiliki komitmen yang tinggi akan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan dan cenderung berjuang lebih keras demi berhasil dalam organisasi. Walaupun memiliki peraturan kerja namun tidak menutup kemungkinan terjadinya sejumlah pelanggaran yang berkaitan dengan komitmen. Adapun data tingkat indispliner karyawan pada karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta :

Tabel 1.4
Daftar Indisipliner Karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta
Tahun 2019-2023

Tahun	Total Bekerja (Hari)	Jumlah Presensi Setahun (Kali)	Jumlah Ketidakhadiran			Total Aksi Indisipliner	Persentase Indisipliner (%)	Persentase Displin (%)
			T (Kali)	CP (Kali)	A (Kali)			
2019	267	82.236	219	76	100	319	0,38	99,62
2020	264	76.560	110	224	25	359	0,46	99,54
2021	264	77.088	210	75	44	329	0,42	99,58
2022	266	77.938	92	53	20	165	0,21	99,79
2023	267	75.561	199	90	52	341	0,45	99,55
Rata-Rata							0,38	99,61

Sumber : PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi, 2024
Keterangan : T=Telat, CP=Cepat Pulang, A= Alpa

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, terdapat keterangan tingkat disiplin sangat tinggi sehingga tindakan indispliner yang terjadi oleh karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi dalam lima tahun terakhir menunjukkan tingkat

ketidakhadiran yang cukup rendah. Pada tahun 2020, persentase ketidakhadiran tinggi mencapai 0,46%. Sementara itu, pada tahun 2022 tingkat ketidakhadiran menurun menjadi 0,21%, tetapi pada tahun 2023 angka tersebut kembali meningkat menjadi 0,45%. Kedisplinan tersebut dapat berupa datang tepat waktu, masuk tepat waktu saat habis istirahat, pulang tepat waktu, dan lain-lain yaitu berada di angka rata-rata 99,61%

Kenyataan ini mengindikasikan bahwa displin terhadap komitmen belum mencapai tingkat optimal. Oleh karena itu, untuk mencapai produktivitas yang tinggi, karyawan perlu terus-menerus dituntut untuk memiliki disiplin dalam melakukan tugasnya. Indikator dalam kepuasan kerja bisa dapat diukur dengan tingkat kedisplinan karyawan. Tingkat kedisplinan karyawan hanya dapat dilihat dari absesnsi dan presensi karyawan dalam bekerja (Hasibuan, 2013:202).

Tingkat kemajuan suatu perusahaan terdapat pada kinerja yang tinggi yang diberikan oleh karyawan. Kemampuan organisasi untuk memberikan imbalan yang sesuai dan layak bagi setiap karyawan akan sangat berpengaruh untuk kelangsungan hidup perusahaan di masa depan. Dengan demikian, kompensasi merupakan kewajiban yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan. Pernyataan yang disebutkan oleh Elmi (2018:85) bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa, baik dalam bentuk finansial dan/atau non-finansial yang diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, hal ini bertujuan untuk agar prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Kompensasi terdiri dari dua komponen, yaitu : pembayaran langsung (seperti upah/gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (yang mencakup tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang disediakan oleh perusahaan) (Hasibuan 2016:118)

Di tengah persaingan yang semakin kompetitif, mengharapkan perusahaan PT. Sumber Rezeki Tirta setiap karyawan untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan melakukan berbagai upaya seperti memberikan gaji yang kompetitif dan memberikan tunjangan tambahan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Kompensasi finansial yang diberikan mencakup gaji pokok, tunjangan, lembur, BPJS, dan bonus yang dapat dilihat dalam tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Daftar Kompensasi PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi
Tahun 2019-2023

Keterangan		**Tahun**				
		2019	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Gaji Pokok (Rp)	Manufacturing	2.500.000	2.500.000	2.760.000	2.760.000	3.000.000
	Engineer	3.300.000	3.300.000	3.300.000	4.353.000	5.000.000
	Logistic	3.579.000	3.579.000	3.800.000	3.800.000	4.000.000
	HRD	4.500.000	4.500.000	4.500.000	5.550.000	6.125.000
	Finance	3.416.000	3.416.000	4.000.000	4.500.000	5.000.000
	Quality Control	3.000.000	3.000.000	3.145.000	3.227.000	3.300.000
	Sales	2.700.000	2.600.000	2.775.000	2.775.000	3.000.000
	Driver	2.000.000	2.000.000	2.220.000	2.400.000	2.400.000
	Office Boy	1.450.000	1.355.000	1.450.000	1.560.000	1.560.000
	Satpam	1.530.000	1.530.000	1.400.000	1.400.000	1.600.000
Tunjangan (Rp)	Manufacturing	254.000	254.000	254.000	254.000	254.000
	Engineer	550.000	550.000	550.000	550.000	550.000
	Logistic	457.000	457.000	457.000	457.000	457.000
	HRD	611.000	611.000	611.000	611.000	611.000
	Finance	315.000	315.000	315.000	315.000	315.000

	Quality Control	315.000	315.000	315.000	315.000	315.000
	Sales	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
	Driver	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
	Office Boy	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
	Satpam	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
Lembur (Rp)	Manufacturing	55.000	55.000	55.000	55.000	55.000
	Engineer	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
	Logistic	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
	HRD	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
	Finance	55.000	55.000	55.000	55.000	55.000
	Quality Control	55.000	55.000	55.000	55.000	55.000
	Sales	35.000	35.000	35.000	35.000	35.000
	Driver	35.000	35.000	35.000	35.000	35.000
	Office Boy	-	-	-	-	-
	Satpam	-	-	-	-	-
BPJS (Rp)	Manufacturing	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
	Engineer	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
	Logistic	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
	HRD	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
	Finance	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
	Quality Control	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
	Sales	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
	Driver	35.000	35.000	35.000	35.000	35.000
	Office Boy	35.000	35.000	35.000	35.000	35.000
	Satpam	35.000	35.000	35.000	35.000	35.000
Bonus (Rp)	Manufacturing	250.000	-	250.000	176.500	176.500
	Engineer	-	-	-	-	-
	Logistic	322.500	-	322.500	322.500	322.500
	HRD	643.000	-	611.000	600.000	632.500
	Finance	450.000	-	400.000	400.000	400.000
	Quality Control	250.000	-	250.000	176.500	176.500
	Sales	450.500	-	569.000	493.700	500.000
	Driver	366.000	-	302.000	243.750	277.900
	Office Boy	-	-	-	-	-
	Satpam	-	-	-	-	-

Sumber : PT. Sumber Rezeki Tirta, 2024

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi melaksanakan kebijakan sistem remunerasi bulanan yang besarannya

menyesuaikan dengan peraturan perusahaan dimana berdasarkan jabatan yang ada di perusahaan.

Kepuasan kearyawan menunjukkan sikap seorang individu/kelompok terhadap unsur-unsur di dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah ikatan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah karyawan merasa bahagia atau tidak yang merupakan hasil interaksi karyawan dengan lingkungan kerja, selain itu, kepuasan kerja persepsi sikap mental yang menghasilkan penilaian karyawan terhadap tugas yang dilakukan (Priansa, 2018:90). Sikap puas atau tidaknya dapat dipahami dari cara positif dan negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat terlihat dari aspek yang meliputi: faktor internal (usia, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan) dan faktor eksternal (gaji, atasan, rekan kerja, promosi, dan pekerjaan itu sendiri) seperti yang terlihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survei Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
	GAJI			
1	Perusahaan memberikan gaji karyawan dapat mencukupi kebutuhan hidup	5	6	11
2	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai	5	6	11
3	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	5	6	11
4	Saya mendapatkan bonus/reward	5	6	11
	SUPERVISI (ATASAN)			
5	Atasan mampu memberikan motivasi yang tinggi terhadap seluruh anggotanya dalam melaksanaakan setiap pekerjaan	5	6	11
6	Saya merasa senang jika atasan tidak membeda-bedakan karyawan saat bekerja dan berinteraksi	11	0	11
7	Saya merasa pengawasan atasan membantu jalannya	3	8	11

	pekerjaan karyawan			
8	Saya senang atasan memberikan apresiasi kepada karyawan bawahannya terhadap pencapaian	11	0	11
	REKAN KERJA			
9	Siap mengayomi, pemberian bantuan dan nasihat dari rekan kerja mengenai pekerjaan	3	8	11
10	Merasakan kepuasan karena mempunyai hubungan yang baik dengan rekan membuat pekerjaan saya lebih mudah	5	6	11
11	Rekan kerja dapat dipercaya	5	6	11
12	Adanya kompetisi dalam perusahaan	7	4	11
	PEKERJAAN ITU SENDIRI			
13	Saya senang bekerja di perusahaan ini	5	6	11
14	Saya terlibat dalam pelaksanaan tugas yang bukan tanggungjawab saya	6	5	11
15	Saya terlibat dalam perencaan event atau meeting dalam perusahaan	5	6	11
16	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan	3	8	11
	PROMOSI			
17	Saya diberikan promosi	4	7	11
18	Perusahaan akan membagikan informasi dan data yang lengkap kepada seluruh karyawan mengenai persyaratan suatu jabatan/promosi tertentu	4	7	11
19	Perusahaan menawarkan pelatihan untuk membantu karyawan mengembangkan jabatan karyawan	5	6	11

Sumber : PT. Sumber Rezeki Tirta,2024

Menurut hasil pra-survei kepuasan kerja pada tabel 1.6 bahwa kepuasan kerja karyawan tergolong rendah terlihat dari jawaban sebagian besar responden yang menyatakan tidak karena indikator dari kelima faktor eksternal tersebut tidak sesuai dengan harapan karyawan, seperti tidak mendapatkan bonus/reward, atasan tidak membatu jalannya pekerjaan, adanya kompetisi dalam perusahaan, pekerjaan termasuk biasa, dan perusahaan tidak memberikan informasi terkait promosi karyawan.

Kinerja yang memuaskan mendapat prestasi bagi karyawan di dalam perusahaan melalui komitmen yang membuktikan bahwa perusahaan mampu menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawannya melalui imbalan balas jasa berupa gaji/upah yang tinggi dan sesuai.

Berlandaskan informasi data dan interpretasi terdapat pada latar belakang di atas, sehingga penulis merasa perlu dilakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Air Minum B-One Pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan penjelasan latar belakang di atas, dengan demikian diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Total karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi mengalami fluktuasi dengan trend menurun.
2. Pra survei komitmen organisasi menunjukkan bahwa karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi tidak memiliki pedulian dan loyalitas terhadap perusahaan sebab tidak merasa rugi jika meninggalkan perusahaan.
3. Lebih banyak karyawan baru (masa kerja 1 sampai 2 tahun) daripada karyawan lama (masa kerja 3 sampai 5 tahun) yang bertahan.
4. Jumlah disiplin karyawan sangat tinggi diangka nilai rata-rata 99,61% dalam presensi karyawan dan jumlah absensi karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi dari tahun 2019 hingga tahun 2023

rata-rata sebesar 0,38%. Jumlah absensi karyawan dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi atau tidak stabil.

5. Jika ditinjau dari gaji pokok, sebagian besar karyawan menerima gaji di bawah standar Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2023 untuk Provinsi Jambi yang mencapai Rp 2.943.033 dan hasil gaji tidak sesuai dengan jabatan.
6. Kepuasan kerja karyawan tidak berada di titik optimal yang mengakibatkan hasil tidak sesuai harapan perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berlandaskan identifikasi masalah di atas, maka yang akan menjadi permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi.
2. Untuk mengatahui dan menganalisis bagaimana pengaruh komitmen dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi.
3. Untuk mengetahui dan mengalisis pengaruh komitmen dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Riset ini berfungsi sebagai sarana untuk peningkatan wawasan ilmiah dan memperluas pandangan luas terhadap fenomena komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja di perusahaan.

2. Bagi PT. Sumber Rezeki Tirta

Penelitian ini berharap dapat menginformasikan sebagai pengarahan dan pertimbangan dalam mengambil tindakan untuk meninggikan kepuasan kerja karyawan melalui komitmen organisasi dan kompensasi.

3. Bagi Kalangan Akademisi

Penelitian diharapkan dapat memperbanyak literatur dengan menyajikan informasi perihal kondisi komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi landasan untuk melaksanakan riset selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

1. Konsep Manajemen

Menurut Mary Parker Follett menyebutkan bahwa *management is the art of getting things done through people* artinya adalah manajemen adalah seni dalam mencapai tujuan melalui orang lain (Hutahaen, 2018:2). Orang lain tersebut digunakan untuk melakukan pengaturan tugas-tugas yang diperlukan. Menurut James A.F. Stoner menyebutkan *management is the process of planning, leading, and controlling the effort of organizing member and using all other organizational resources to achieve stated organizational goals*, artinya manajemen ialah proses perencanaan, organisasi, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap usaha anggota organisasi dan penggunaan semua sumber-sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Hutahaen, 2018:3). Proses tersebut dilakukan oleh seorang atasan yang disebut manajer. Manajer mengelola kebutuhan para pegawai. Menurut Robert L.Kats bahwa manajemen adalah suatu profesi yang menuntut persyaratan tertentu (Hutahaen 2018:3). Profesi yang tepat merupakan seorang manajer

Menurut G.R. Tery menyebutkan manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan

dengan menggunakan manusia dan sumber daya yang lain (Arifah, 2022:2). Menurut Oey Liang Lee mengatakan manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan sumber daya manusia dan alam, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Larasati, 2018:3).

Menururt Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Amka. 2021:2). Menurut Reeser menyebutkan manajemen adalah pemanfaatan sumber daya fisik dan manusia melalui usaha yang terkoordinasi dan diselesaikan dengan mengerjakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan, dan pengawasan (Amka 2021:3).

Pernyataan beberapa ahli yang menyatakan definisi manajemen dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah ilmu dan seni yang membutuhkan orang lain untuk melakukan tugas berupa proses perencanaan, pengorganisasi, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen

Menurut Rois & Helmi (Widiana, 2020:34) fungsi manajemen merupakan proses aktivitas dalam sumber daya manusia untuk mengatur manajemen organisasi yang dijadikan acuan manajer dalam melaksanakan kegiatan. Fungsi manajemen terdiri dari :

a. *Planning* (Fungsi Perencaan)

Planning merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemn karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tidak dapat berjalan. Dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan yang tidak pasti di masa depan melalui menentukan strategi dan taktik yang tepat sehingga target dan tujuan organisasi yang terwujud.

b. *Organizing* (Fungsi Pengorganisasian)

Organizing adalah fungsi pengelompokkan tugas sehingga terbagi dan dapat diidentifikasi sampai terstruktur yang tepat semua pihak dalam organisai bisa bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

c. *Actuating* (Mengarahkan)

Menugaskan personalia (karyawan) tersebut untuk bergerak menuju tujuan yang telah ditetapkan.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Dengan pengawasan dapat diketahui tentang hasil yang dicapai, cara yang dipakai, dan cara yang dilakukan dalam pengawasan yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencanaannya serta melakukan perbaikan-perbaikan bila terjadi penyimpangan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Amstrong menyebutkan sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk pengelolaan asset yang paling berharga di dalam organisasi yaitu orang yang bekerja di sana yang secara individu atau kolektif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Suryani dan John, 2019:2). Karyawan adalah harta yang paling berharga yang berguna bagi perusahaan. Menurut Gary Dessler menyebutkan manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan pratik menentukan aspek sumber daya manusia dalam posisi manajemen (Kawiana, 2020:3). Pratik tersebut berupa perekrutan, seleksi, pelatihan, *reward*, dan penilaian.

Pandangan Mondy Wayne mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi (Noor, dkk, 2023:4) yang bersinambungan yang disebutkan oleh Raymon yang mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan pratik dan sistem yang mampu mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. (Noor, dkk, 2023:4). Menurut Erma Widiana (2020:134) menurutnya manajemen sumber daya manusia adalah penerapan efisiensi dalam pemanfaatan, akuisisi, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan secara efektif untuk mencapai batas maksimal dari pemanfaatan sumber daya manusia oleh organisasi dalam mencapai tujuannya. Seorang manejer

mempunyai kemampuan untuk bisa pengembangkan dan memanfaatkan sumber daya manusia lebih tebaru dan efektif. Menurut Mangkunegara mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (Triyono, dkk, 2023:1). Setiap individu memiliki sebuah kemampuan yang dapat dikekola menjadi kekuatan bagi perusahaan.

Menurut Wehelmina Rumawas (2018:7) mneyebutkan manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan operasional sumber daya manusia yaitu pengadaaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaaan, dan pemisahan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien. Hasibuan (2019:10) juga menuturkan hal yang sama dari definisi dari manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pernyataan pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen yang pengelolaan dan pemanfaatan kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan agar kegiatan bekerja

berjalan efektif dan efisien yang hasilnya dapat menjadi pencapaian terhadap perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Danang Sunyoto (dalam Suryani dan John, 2019:5) adanya fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai pancuan oleh pimpinan untuk memotivasi seluruh manusia yang ada di organisasi agar dikelola dan diberdayakan sampai berhasil guna mencapai tujuan organisasi.

Kegiatan sumber daya manusia tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut :

a) Fungsi Manajerial

*) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan menggambarkan tentang keadaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efesien dalam membantu terwujudnya tujuan. Di dalam perencanaan terdapat berbagai visi,misi, strategi, tujuan, dan sasaran dengan menggunakan pengambilan keputusan.

*) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

*) Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah, motivasi, dan aturan yang mengikat.

*) Pengendalian/pengawasan (*controlling*)

Pengendalian adalah pengamatan atas pelaksanaan jalan operasional kerja dan membandingkan dengan rencana dan mengevaluasi apabila terjadi penyimpangan.

b) Fungsi Operasional

*) Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Fungsi ini berguna memperoleh jenis, komposisi dan jumlah sumber daya manusia tepat yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi.

*) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah kegiatan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap atau perilaku kerja karyawan supaya dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik.

*) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara adil dan layak kepada karyawan.

*) Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian cukup sulit dan penting karena mempersatukan banyak kepentingan yang berbeda.

*) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemelihara adalah kegiatan meningkatkan kondisi fisik, mental dan kemampuan karyawan supaya penerapan program mempertahankan yang dapat meningkatkan loyalitas dan kebanggaan kerja yang berpedoman kepada ketetapan internal dan eksternal.

*) Pemutusan Hubungan Kerja/PHK (*Separation*)

Pemutusan kerja adalah kegiatan memutuskan hubungan kerja dengan karyawan karena tidak memenuhi ketentuan yang diberlakukan oleh perusahaan baik secara terhormat (pengunduran diri, pensiun) atau tidak (pemberhentian, pemecatan).

2.1.3 Komitmen Organisasi

1. Konsep Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jacson menyebutkan komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan-tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di

dalam organisasi (Busro 2018:71). Menurut Muhammad Busro (2018:75) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama.

Prayitno mengemukakan komitmen adalah keputusan dengan dirinya-sendiri, dilakukannya atau tidak (Lubis dan Jaya, 2019:7). Seseorang yang melakukannya dengan sendiri tanpa paksaaan apapun dan siapapun adalah ciri telah berkomitmen yang telah bertanggungjawab akan keputusannya, jika saat dirinya tidak melakukan, itu adalah pilihannya sendiri. Hal yang sama juga dilontarkan oleh Luthan menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai sikap dimana keinginan kuat untuk berusaha keras untuk sesuai dengan keinginan, keyakinan, dan penerimaan nilai dan tujuan suatu organisasi (Lubis dan Jaya, 2019:7). Menurut Robbins menyebutkan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Lubis dan Jaya, 2019:7).

Menurut Wiener (1982) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Ria Mardiana Yusuf, dkk, 2018 :26). Seorang yang memiliki loyalitas yang tinggi akan

mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi agar organisasi tersebut dapat berhasil. Menurut John R. Schermerhorn menyebutkan definisi komitmen organisasai adalah tingkat loyalitas individu terhadap organisasi. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga mengganggap diri sebagai anggota organisasi. Individu yang memiliki loyalitas yang tinggi akan mempertaruhkan dirinya di organisasi tersebut. (Ria Mardiana Yusuf, dkk, 2018 :30).

Dari pemaparan definisi komitmen organisasi para ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap positif keinginan kuat seseorang untuk bisa mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tanpa paksaan apapun dan siapapun dan berkembang bersama organisasi untuk mencapai visi misi organisasi bersama-sama sebagai bentuk tanggungjawab kepada organisasi yang telah menerima dirinya.

2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Komitmen kerja tidak secara otomatis muncul pada karyaawan. Banyak faktor-faktor yang menjadi memicu terjadinya komitmen dalam organisasi baik dari faktor internal dan/atau eksternal. Menurut Van Dyne, Graham dan Dienesche dalam Ningrum, dkk, (2021:206) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, sebagai berikut :

1. Faktor Personal

Faktor personal yaitu faktor yang ada dalam diri, yaitu :

a. Ciri Kepribadian

Di dalam diri indivu memiliki banyak jenis kepribadian seperti ekstrovert, introvert, teliti, optimis, dan lain-lain. Individu yang memiliki pandangan postif dalam dirinya seperti bisa bekerja sama tim, optimis biasanya cenderung lebih berkomitmen dalam bekerja.

b. Usia dan Masa Kerja

Semakin lama karyawan bekerja di perusahaan dan semakin tinggi pula kepangkatan karyawan maka semakin tinggi komitmen di perusahaan.

c. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula harapan sehingga tidak dipenuhi oleh organisasi akibatnya semakin rendah komitmen karyawan terbadap perusahaan.

d. Jenis Kelamin

Pria dan Wanita memiliki komitmen tergantung kembali pribadi individu.

e. Status Pernikahan

Karyawan yang cenderung sudah menikah dan laki-laki cenderung memiliki komitmen yang tinggi karena harus menafkahi keluarga dan karyawan yang belum menikah cenderung memiliki komitmen tinggi.

f. Keterlibatan Kerja

Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi komitmen pada perusahaan.

2. Faktor Situasional

Faktor situasional adalah aspek yang mempengaruhi keadaaan awal perusahaan, sebagai baerikut :

a. Nilai (Value) tempat kerja

Maksud dengan value tempat kerja adalah identitas perusahaan apakah perusahaan itu memiliki *branding* terkenal, memiliki pemanfaatan sumber daya manusia yang tinggi, dan lain-lain yang dapat menjadi acuan dalam berkotmen di perusahaan tersebut.

b. Keadilan dalam Organisasi

Keadilan dalam organisasi yaitu meratakan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya terutama manusia, keadilan dalam proses pengambilan Keputusan, dan keadilan dalam komunikasi antar pribadi.

c. Karakteristik pekerjaan

Karskteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri bagaimana cara karyawan di perusahaan tersebut menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya.

d. Dukungan Organisasi

Persepsi karyawan terhadap perusahaan seperti menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan mengikutsertakan karyawan dalam hal apapun.

3. Faktor Posisional

Faktor posisional adalah aspek yang berhubungan dengan posisi karyawan di perusahaan, seperti :

a. Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan berkomitmen karena memberi peluang untuk memberi tugas yang menantang, otonomi semakin besar dan peluang untuk dipromosi semakin tinggi.
b. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi dan memperlihatkan kemampuan aktifnya.

3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Steers dalam Wijaya dan Rifa'I (2016:175), komitmen organisasi dapat dikelpompokkan menjadi tiga faktor :

a. Identifikasi dengan organisasi

Penerimaan perusahaan dnegan mengidentifikasi karyawan melalui sikap terhadap kebijakan perusahaan kepada kesamaan nilai pribadi dengan nilai organisasi kemudian rasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan

Keanggupan dengan berusaha secara maksimal pada perusahaan sesuai dengan peran dan tnaggungjawab pekerjaan di perusahaan. Karyawan dengan komitmen tinggi akan mempekerjakan semua bagian tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

c. Loyalitas

Keinginan yang kuat menjaga keanggotaan di dalam perusahaan yang mempengaruhi hubungan emosional anatara perusahaan dengan karyawan.

4. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dalam Wijaya dan Rifa'I (2016:169) mengelompokkan bentuk komitmen organisasi setiap individu menjadi empat bagian, yaitu :

a. Individu yang berkomitmen rendah kepada kelompok kerja dan atasan, satu pihak, dan pihak lain kepada manajemen puncak dan organisasi ini disebut tidak berkomitmen.
b. Individu yang komitmen tinggi kepada kedua pihak disebut berkomitmen.
c. Kelompok yang berkomitmen tinggi kepada kedua pihak disebut berkomitmen.
d. Kelompok yang komitmen yang tinggi kepada kelompok kerja dan atasan, tetapi rendah kepada manajemen puncak dan organisai

disebut komitmen secara lokal. Kelompok yang berkomitmen tinggi kepada manajemen puncak dan organisasi, tetapi rendah ke kelompok kerja dan atasan disebut komitmen secara global.

5. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Muhammad Busro (2018:86) menyebutkan ada tiga dimensi dan indikator dalam mengetahui komitmen organisasi pada karyawan, yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

   Berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional dengan karyawan. Keterlibatan terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi, seperti :

   a. Merasa kebahagiaan berada di perusahaan
   b. Merasa memiliki perusahaan.
   c. Peduli terhadap masalah di dalam perusahaan.
   d. Keterlibatan secara emosional.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continue Commitment*)

Kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian yang lain) berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi, seperti :

a. Tidak memiliki pilihan kerja lain di tempat lain yang lebih menarik.
b. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
c. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Suatu perasaan wajib dari karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi, seperti :

a. Kemauan bekerja.
b. Tanggungjawab memajukan organisasi.
c. Pertimbangan untuk tetap bertahan.

Menurut Samsuddin Harun (2018:73) menyebutkan ada tiga (3) dimensi dari komitmen organisasi terdiri dari :

1. Kemauan dan Tekat Kuat
    a. Kemauan kerja keras.
    b. Fokus pada tujuan perusahaan.
2. Partisipatif Aktif
    a. Aktif bekerja.
    b. Tingkat kehadiran kerja.

3. Loyalitas pada Organisasi

   a. Kesetiaan menjadi anggota organisasi.

   b. Melindungi organisasi.

Menurut pendapat Heidjracman dan Husnan dalam Pranata,dkk, (2020) menyatakan ada 4 dimensi yang menjadi tolak ukur komitmen organisasi, yaitu :

1. Disiplin

   Adapun indikator dari disiplin, yaitu : a) jam kerja; b) tata tertib organisasi; dan c) seragam organisasi.

2. Kehadiran

   Kehadiran dalam indikator dapat berupa : a) sakit; b) diberhentikan sementara; c) cuti; dan d) libur kerja.

3. Kerjasama

   Indikator dalam kerja sama adalah secara sukarela membantu pekerjaan rekan kerja, saling percaya pada rekan, dan saling memberi kritik dan umpan balik.

4. Kepuasan

   Indikator dalam kepuasan yang dimaksud adalah kompensasi yang sesuai dan layak, fasilitas kantor, rekan kerja yang saling membantu, atasan yang mendukung, dan kebijakan organisasi.

2.1.4 Kompensasi

1. Konsep Kompensasi

Menurut Singodimedjo mendefinisikan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa atau tenaga yang telah diberikan pada perusahaan (Yuliani, 2023:113). Menurut Handoko menyebutkan bahawa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Yuliani, 2019:115). Segala sesuatu yang dterima dalam kompensasi harus layak dan adil karena dapat menimbulkan kecemburuan sosial diantara para pekerja.

Menurut Rivai mendefinisikan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa pada organisasi (Noor, dkk, 2023:92). Kompensasi wajib dibayarkan sebagai bentuk tanda terima kasih kepada karyawan yang bekerja dengan keras untuk mencapai tujuan organisasi. Hal yang sama dituturkan oleh Notoatmoddjo menyebutkan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan untuk balas jasa atas kerja keras karyawan (Noor, dkk, 2023:92).

Menurut Edwin B. Flippo memdefinisikan kompensasi adalah pemberian imbal jasa yang layak dan diberikan secara adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dari organisasi (Mujanah, 2019:2). Menurut Garry Dessler mendefinisikan *compensation is employee compensastionnis all forms of pay rewards going to employee and*

arising from their employment. Maksudnya adalah pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri (Sofyan Tsauri, 2014: 207). Prestasi kerja bisa dinilai secara objektif oleh organisasi sehingga melalui prestasi tersebut bisa mendapat keuntungan lainnya.

Menurut Elmi (2018:83) mendefinisikan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Balas jasa tersebut dengan asas bersifat adil, obyektif, dan terbuka agar karyawan yang menerima puas dengan hasil kerjanya.

Berdasarkan berbagai definisi kompensasi menurut para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah kegiatan balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan kepada karyawan oleh organisasi, balas jasa tersebut bisa bersifat finansial maupun non-finansial atau keduanya pada periode yang sama dan tetap.

2. Tujuan Kompensasi

Perusahaan mengkompensasi semua anggota di perusahaan memiliki tujuan keberhasilan strategi yang ingin dicapai. Adapun tujuan kompensasi menurut Hasibuan dalam (Yuliani, 2023:117), sebagai berikut:

a. Ikatan Kerja Sama

Kerja sama berupa karyawan mengerjakan tugas dengan baik sedangkan atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian.

b. Kepuasan Kerja

Hasil dari balas jasa karyawan akan bisa memenuhi kebutuhan fisik, status social, dan egoistik sehingga muncul rasa puas dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Kompensasi yang sesuai dapat mendorong diri seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Stabilitas Karyawan

Kompensasi yang adil dan layak, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* lebih kecil.

f. Komitmen

Karyawan akan menyadari bahwa mempertahankan keanggotaan dapat menjamin keberlangsungan hidup melalui kompensasi.

3. Sistem Kompensasi

Menurut Noor, dkk (2023:108) menyebutkan bahwa ada tiga system kompensasi yang harus diketahui, yaitu :

a. Sistem Prestasi Kerja atau Sistem Hasil

Sistem hasil yaitu mengaitkan secara langsung antara besar upah dengan prestasi kerja untuk karyawan yang bersangkutan. Dapat diukur secara kuantitatif, seperti dibayar per kg. perlusin, per dus, dan lain-lain.

b. Sistem Waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu, seperti jam, hari, minggu, dan bulan. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Sistem Kontrak atau Borongan

Penetapan besaran kompensasi berdasarkan atas kuantitas, kualitas, dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian.

4. Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Noor, dkk (2023:108) menyebutkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi perusahaan mengkompensasi karyawannya, sebagai berikut :

a. Faktor Internal Organisasi

*) Dana Organisasi (Ability to Pay)

Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi.

*) Serikat Pekerja

Serikat pekerja menjadi kekuatan pekerja dalam menuntut perbaikan nasib.

b. Faktor Pribadi Karyawan

*) Produktivitas Kinerja

Karyawan yang memiliki jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda karena prestasi yang didapat dari kinerja yang tinggi.

*) Jabatan dalam Organisasi

Umumnya, semakin tinggi jabatan seseorang semakin besar pula tanggungjawabnya maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterima.

*) Pendidikan dan Pengalaman

Seseorang yang memiliki pengalaman yang besar wujud dari keprofesionalan seseorang sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuan hal tersebut akan mendapat kompensasi yang besar.

*) Jenis dan Sifat Pekerja

Semakin besar risiko dan tanggungjawab yang dipikul akan menghasilkan kompensasi yang besar

c. Faktor Eksternal

*) Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Keadaan jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besar kecil kompensasi menjadi terabaikan.

*) Biaya Hidup

Besarnya kompensasi harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup di wilayah perusahaan

*) Kebijakan Pemerintah

Dengan peraturan seperti pemerintah menentukan upah minimum jam kerja/hari, pada batas umur tertentu, dan sebagainya, pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga mencegah pratek organisasi yang nakal.

*) Kondisi Perekonomian Nasional

Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh perusahaan di dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

5. Jenis Kompensasi

Jenis kompensasi menurut Yani dalam Noor, dkk (2023:99) ada dua bentuk kompensasi, yaitu :

a. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi dalam bentuk finansial yaitu kompensasi yang dibayarkan secara langsung dan tidak langsung berupa uang dan/atau tunjangan.

Kompensasi secara langsung yaitu gaji/upah, intensif, dan bonus. Kompensasi secara tidak langsung berupa tunjangan, seperti, tunjangan perumahan, tunjangan pension, tunjangan hari raya, tunjnagan BPJS, dan lain-lain.

b. Kompensasi dalam bentuk non-finansial

Kompensasi dalam bentuk non-finansial adalah kompensasi berhubungan dengan pekerjaan, seperti kebijakan perusahaan, peluang promosi, lingkungan kerja, dan lain-lain

6. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Elmi (2018:93) dimensi kompensasi dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan waktu yang selalu tepat. Indikator kompensasi langsung yaitu :

a. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulanan atau mingguan.

b. Insentif

Insentif adalah sejumlah uang yang dibayarkan sebagai imbalan berdasarkan kinerja karyawan.

c. Bonus

Bonus adalah sejumlah uang yang dibayarkan sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung berasal dari imbalan di luar gaji pokok.

a. Tunjangan

Tunjangan adalah balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji.

b. Asuransi

Asuransi adalah jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan selama bekerja di perusahaan.Seperti, BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial).

c. Cuti

Cuti adalah keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu. Seperti, cuti berbayar, cuti hamil, cuti tahunan, cuti besar, cuti kepentingan pribadi/mendesak.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja. Seperti, reward.penghargaan, alat kerja yang memadai, kantin, fasilitas kesehatan.

Menurut Edison, dkk (2017) ada 2 kompensasi dalam memberi karyawan, yaitu :

1. Kompensasi Bersifat Normatif

   Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima terdiri dari gaji/upah dan tunjangan tetap (tunjangan kesehatan dan hari raya dan hari keagamaan).

2. Kompensasi Bersifat Kebijakan

   Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang berdasarkan pertimbangan khusus seperti tunjangan peofesional, tunjangan makan, tunjangan transpor, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

Menurut Michael dan Harold (2019) terdapat 3 indikator kompensasi, yaitu :

1. Kompensasi Material

   Tidak berbentuk uang melainkan fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman.

2. Kompensasi Sosial

   Berhubungan erat dengan interaksi dengan orang lai seperti pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi,

promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, dan pembentukan kelompok pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

3. Kompensasi Aktivitas

Kompensasi yang mampu mengkompensasi atas ketidaksukaannya kepada pekerjaan dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu, seperti aktivitas rutin di luar pekerjaannya.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Konsep Kepuasan Kerja

Menurut As'ad mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari karyawan mengenai seberapa jenis pekerjaannya secara keseluruhan maupun memuaskan kebutuhannya (Lubis dan Jaya, 2019:124). Hasil gaji yang didapat oleh karyawan dari bekerja dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja. Menurut Weihrich dan Koontz menyebut bahwa kepuasan kerja merujuk pada pengalaman dan kesenangan yang dirasakan seorang karyawan ketika yang diinginkannya tercapai (Lubis dan Jaya, 2019:125) kemudian Davis dan Lofquist juga menyebutkan hal yang sama yaitu kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang tentang situasi kerja yang dialami memenuhi kebutuhan,nilai, dan harapan seseorang (Lubis dan Jaya, 2019:125).

Menurut Stephen Robbins mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seorang yang memiiki kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan perasaan yang positif terhadap pekerjaan yang dikerjakan (Rohman, 2023:44). Menurut Veithzal Rivai menyebutkan bahwa kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja (Rohman, 2023:44). Perasaan negatif yang muncul ketika karyawan merasa ketidak puasan akan terganggu terhadap pekerjaan yang dilakukan dari segi keyamanan fasilitas, kompensasi yang tidak sesuai, dan lain-lain.

Menurut Donni Juni Priansa (2018:290) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apaakah senang/suka atau suka/tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Locke menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosi yang positif atau menyenangkan yang timbul karena penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Tun Haseno, 2016:67). Kondisi emosi yang positif dapat tolak ukur bertahan di organisasi tersebut.

Beberapa definisi kepuasan kerja menurut para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif seperti senang dan menyenangkan karyawan karena sesuai terhadap pengalaman

penilaian tempat mereka bekerja maupun terhadap pekerjaan yang dilakukannya dalam memenuhi kebutuhan nilai dalam bekerja sebagai bentuk evaluasi bagi diri maupun bagi perusahaan.

2. Teori Kepuasan Kerja

Menururt Gunz dan Gunz dalam Idrus (2022:36) ada berbagai macam teori yang akan menjadi landasan proses perasaaan karyawan terhadap kepuasan kerja, yaitu :

a. Teori Dua Faktor (*Two Factory Teory*)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg, Mausner dan Snyderman (1959). Teori ini melihat konsep kepuasan kerja dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivator dan *hygiene factors*. *Hygiene factors* adalah mencegah reaksi negatif ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi pekerjaan berupa kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, motivator adalah Tingkat kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, seperti, sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan.

b. Teori Model Aspek Kepuasan (*Satisfaction Facet Model*)

Dikemukakan oleh Lawler. Teori ini bekerja ketika seseorang akan menyesuaikan kontribusinya sesuai dengan tingkat keadilan atau kepuasan yang diperoleh, seperti, rekan kerja, atasan, gaji, dan sebagainya.

c. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori nilai dikemukakan oleh Locke. Locke mengemukakan teori ini bahwa kepuasan kerja terjadi pada tingkatan hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan.

d. Teori Proses-Lawan (*Opponnet-Process Theory*)

Teori proses-lawan dikemukakan oleh Landy. Teori ini berteori tentang pengahayatan emosional dimana bila situasi emosionalnya memberikan keseimbangan maka orang tersebut akan merasa puas.

e. Teori Kesenjangan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini ditemukan oleh Porter. Teori ini berkata tentang harapan dimana seseorang akan puas jika apa yang diinginkan dengan kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

f. Teori Instrumentalia (*Instrumenality Teory*)

Teori ini dikemukakan oleh Porter dan Lawler pada tahun 1967. Teori ini mengatakan bahwa kepuasan tergantung pada kecocokan atara penghargaan yang diharapkan dengan penghargaan yang diterima.

3. Faktor Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam Yunus dan Rahmadani (2022:14) sebagai berikut :

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

   Pemenuhan kebutuhan mempengaruhi kepuasan kerja sebagai validitas karakteristik pekerjaan.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

   Harapan dan kenyataan yang diperoleh karyawan mencerminkan perbedaan apabila tidak sesuai akan menimbulkan ketidakpuasan dan ketika pemenuhan harapan dan diperoleh sama akan terjadi kepuasan.

3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

   Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

   Keadilan dalam lingkungan kerja membuat karyawan puas dan merasa dihargai.

5. Komponen Genetik (*Genetic Components*)

   Sifat genetik disetiap individu memiliki arti tersediri dala merasakan kepuasan kerja.

Menurut As'ad dalam Priansa (2018:301) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

a. Faktor Psikologi

Faktor yang berhubungan dnegan psikologis yaitu kejiwaan karyawan, seperti, minat, ketertaman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b. Faktor Sosial

Faktor social adalah berhubungan dengan interaksi antar karyawan, dan atasan.

c. Faktor Fisik

Faktor fisik berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, seperti, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaaan ruangan, dan sebagainya.

d. Faktor Finansial

Faktor finansial berhubungan dengan jaminan kesejahteraan karyawan, seperti, besar kompensasi, system kompensasi, dan sebagainya.

4. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Priansa (2018:291) dapat mengidentifikasikan indikator kepuasan kerja dari lima dimensi, yaitu :

a. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan besar kecil uang yang diterimanya dengan tingkat yang sepadan. Adapun indikator gaji yaitu : a) gaji dapat memenuhi kebutuhan, b) gaji yang diterima cukup dan sesuai, c) mendapat kesempatan untuk kenaikan gaji, dan d) mendapat *reward*/bonus.

b. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja karyawan terhadap atasan. Adapun indikator atasan yaitu : a) atasan memiliki motivasi yang tinggi agar anggota melaksanakan setiap pekerjaan, b) tidak pilih kasih antara karyawan antara bekerja dan berinteraksi, c) membantu jalannya pekerjaan jika karyawan merasa kesulitan, dan d) memberikan suka memberikan apresiasi.

c. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah teman interaksi di linngkungan organisasi dimana karyawan satu sama lain dapat merasan rekan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan. Adapun indikator tersebut adalah, a) saling membantu jika kesulitan, b) suka berinteraksi tanpa membedakan karyawan lain, dan c) rekan kerja yang dapat dipercaya.

d. Pekerjaan itu sendiri

Aspek kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri adalah sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk belajar memperoleh tanggungjawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. Adapun indikator untuk pekerjaan itu sendiri yaitu, a) tidak ada kompetisi dalam pekerjaan, b) senang dengan pekerjaan yang dilakukan, c) tidak terlibat dalam bukan dari pekerjaannya, d) terlibat dalam suatu acara atau rapat, dan e) merasa tertantang melakukan pekerjaan tersebut.

e. Promosi

Aspek promosi yaitu sejauh mana kesempatan karyawan untuk maju dalam pengembangan karier yang diberikan oleh organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk rasa adil. Adapun indikator promosi yaitu, a) setiap karyawan diberikan kesempatan dipromosikan, b) perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk promosi, dan c) memberikan pelatihan untuk menunjang pengembangan karier karyawan.

Menurut Robbins dalam Heru (2020) menyampaikan ada 4 dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu :

a. Pekerjaan

Indikator dalam dimensi pekerjaan, yaitu a) pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk memanfaatkan pekerjaan; b) menawarkan keanekaragaman tugas; dan c) kebebasan dan umpan balik atas pekerjaannya.

b. Promosi

Indikator dalam dimensi promosi, yaitu perusahaan memberikan promosi sesuai dengan prestasi.

c. Rekan Kerja

Indikator dalam dimensi rekan kerja, yaitu : a) rekan kerja yang menyenangkan dan saling mendukung dan b) supervisor penuh perhatian, menghargai, pendengar.

d. Kebijakan Organisasi

Indikator dalam dimensi kebijakan organisasi, yaitu : a) adanya peroleh pensiun; b) adanya asuransi; c) adanya cuti tahunan; d) kondisi kerja yang nyaman; dan e) pengakuan atas penghargaan terhadap prestasi.

Menurut Hasibuan (2016) ada 3 dimensi dalam pengukuran kepuasan kerja, yaitu :

a. Kedisiplin

Menjadi indikator kedisplinan dapat berupa a) memberi izin ketika tidak dapat hadir, b) berangkat dan pulang tepat waktu, dan c) mematuhi kebijakan perusahaan.

b. Moral Kerja

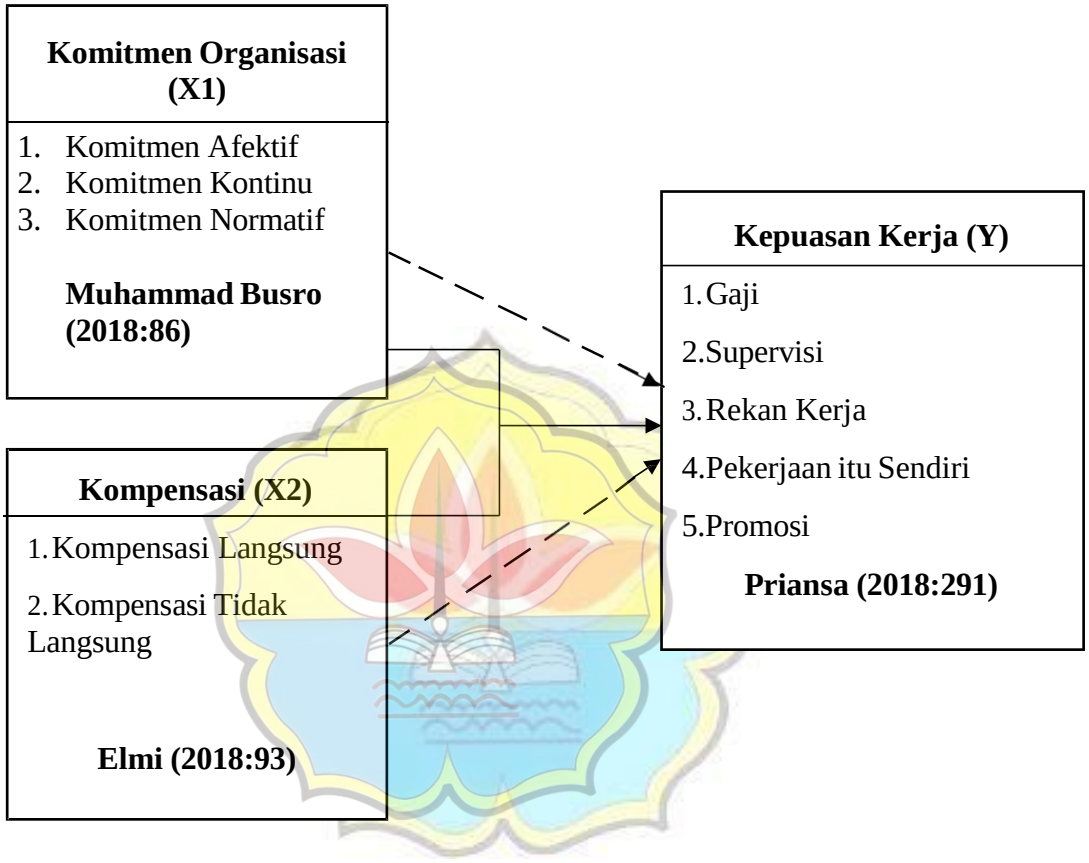
Moral kerja adalah perilaku dalam berorganisasi dalam melakukan sesuatu, seperti a) menjaga nama baik perusahaan, b) bertanggungjawab atas pekerjaannya, c) bersemangat dalam bekerja, dan d) senang atas lingkungan kerja.

c. Turnover

Turnover dapat diukur melalui a) kompensasi dan tunjanagan yang diberi perusahaan, b) keterlibatan karyawan, dan c) kebutuhan karyawan.

2.1.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teoritis dan kajian penelitian terdahulu, maka paradigma digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2020:99) menyebutkan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat penyataan. Adapun hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi tinggi.

2. Diduga komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan tehadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi.
3. Diduga komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Dalam hal ini yang menjadi variable independent adalah komitmen organisasi dan kompensasi sedangkan variable dependent adalah kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penggunaannya dapat diklasifikasikan menjadi :

1. Data Primer

Dalam pengumpulan data primer, peneliti memperooleh data melalui wawancara dan pengisian kuesioner langsung dengan karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi mengenai faktor pendukung komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

2. Data Sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh data melalui dokumen-dokumen seperti catatan buku dan laporan manajemen

perusahaan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi. Disamping itu, dilengkapi dengan penelitian keputusan (*Library Research*) sebagai data pendukung.

Sumber data yng digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara
2. Angket/kuesioner

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

   Penelitian pustaka adalah penelitian yang mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan maslah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

   Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi serta melaksanakan wawancara untuk mendapatkan informasi.

2.2.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2020:126) menyebutkan bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi berjumlah 283 orang.

Tabel 2.1
Jumlah Populasi PT.Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi
Tahun 2023

Nama Divisi	Jumlah (Orang)
Manufacture	136
Teknisi	10
Logistic	18
HRD	5
Finance	5
Quality Control	39
Sales	48
Driver	12
Office Boy	5
Security	5
JUMLAH	**283**

2. Sampel

Dalam penelitian ini, sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah Sebagian dari komponen populasi yang digunakan untuk mewakili populasi yang diteliti dan mampu secara representative dapat meeakili populasinya (Sugiono, 2020:127).

Dalam menentukan besar sampel dalam penelitian ini didasarkan pada perhitungan Slovin (Sugiono, 2020:137) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel, N = Jumlah Populasi, e = Error

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi yang berjumlah 283 orang. Dengan demikian, banyak sampel pada penelitian ini dapat dihitung yaitu :

$$= \frac{283}{1 + 283(0{,}1^2)}$$

$$= \frac{283}{3{,}83}$$

$$= 73{,}8$$

Maka, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 74 respoden.

2.2.5 Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Untuk menghitung tanggapan karyawan terhadap komitmen organisasi dan kompensasi pada PT. Sumber Rezeki Tirta digunakan skala penelitian dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot seperti yang ditemukan oleh Umar (2013:225) sebagai berikut :

Tabel 2.2
Skala Pengukuran Instrumen

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4

Sangat Setuju	5

Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel

Skor terendah = 1 x 74

= 74

Skor tertinggi = 5 x 74

= 370

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$RS = \frac{(-1)}{}$$

Dimana: n = Jumlah sampel

m = Nilai skor tinggi

$$RS = 74\frac{5-1}{5}$$

$$= 59{,}2$$

Sehingga interval kelasnya sebagai berikut :

Tabel 2.3
Interval Kelas

74 — 133,1	Sangat Rendah
133,2 — 192,3	Rendah
192,4 — 251,5	Sedang
251,6 — 310,7	Tinggi
310,8 — 370	Sangat Tinggi

2.2.6 Analisis Alat Statistik

1. Analisis Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terjadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi

digunakan rumus regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2020:25) menyebutkan bahwa rumus persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja	a = Konstanta
b = Koefisien Regresi	X_1 = Komitmen Organisasi
X_2 = Kompensasi	e = Error

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistic yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi kalsik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisis lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias. Uji asumsi klasik dalam peneitian ini digunakan SPSS (Statistic Package of Social Science) versi 29. Uji autokolerasi tidak dilakukan karena data yang digunakan tidak berbentuk deret waktu sebab autokorelasi sering terjadi pada sampel dengan data deret waktu misalnya data keuangan (Ghozali, 2006:68).

a. **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016:154) menyebutkan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal. Penyebab terjadinya kasus normalitas umumnya dikarenakan sebagai berikut :

a. Terdapat data residual dari model regresi dengan nilai yang jauh dari himpunan data sehingga penyebaran data menjadi tidak normal.
b. Terdapat kondisi alam dari data yang pada dasarnya tidak berdistribusi normal.

Uji ini mneggunakan *probability plot*. Uji statistic yang digunakan adalah uji *non parametic Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnor* adalah :

i. Jika signifikansi ≥ 0,05 maka data berdistribusi normal.
ii. Jika signifikansi ≤ 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

b. **Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2016:153) menyebutkan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Diharapkan pada pengujian ini asumsi multikolinearitas tidak terjadi.

Ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu variance inflation factor (VIF):

i. Jika nilai VIF > 10, maka variabel tersebut memiliki masalah multikolinearitas.

ii. Jika nilai VIF < 10, maka variabel tersebut tidak memiliki masalah multikolinearitas.

c. **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2016:134) menyebutkan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada pengujian ini diharapkan heteroskedastisitas tidak terjadi karena berarti model regresi linear berganda memiliki asumsi varian residual yang konstan. Hal ini dapat terjadi ketika data memiliki varian yang sistematik akibat manipulasi maupun kesalahan memasukkan data. Dasar analisisnya yaitu :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Instrument

i. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020:175) manyebutkan bahwa instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk

mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Syarat suatu pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid jika menunjukkan nilai <5%/0,05.

ii. Uji Reliabilitas

Menurut Panorama dan Muhajirin (2017:241) menyebutkan bahwa instrument yang reliabel yaitu pengamatan dilakukan dengan perangkat ukur yang sama lebih dari satu kali hasil pengamatan itu (seharusnya) sama. Bila tidak sama dikataka perangkat ukur tersebut tidak reliabel. Realibilitas menunjukkan apakah instrument tersebut secara konsisten memberikan hasil yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan (Agung dan Yuesti, 2019:55).

Reliabilitas sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau disebut dengan konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS uji statistic Cronbach Alpha. Menurut Wiratna Sujarweni (2014), kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha $\geq 0,6$.

4. Koefisien Korelasi (r)

Menurut Sugiyono (2017:184) menyebutkan bahwa korelasi adalah hubungan atau keeratan antara dua variabel, dimana terdiri dari satu variabel independent (bebas) dan satu variabel depent (terikat) dan juga mengetahu arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut:

Tabel 2.4
Pedoman Koefisien Korelasi

0,00 — 0,199	Sangat Rendah
0,20 — 0,399	Rendah
0,40 — 0,599	Sedang
0,60 — 0,799	Kuat
0,80 — 1,000	Sangat Kuat

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Supardi (2013:188) menyebutkan bahwa koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai respoden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independent, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel lain. Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi r^2 x 100% = n% memiliki makna bahwa nilai variabel depent dapat diterangkan oleh variabel indepedent sebesar n% sedangkan sisa sebesar (100% - n)% diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel lain, sedangakn untuk analissi korelasi dnegan jumlah variabel depent lebih dari satu (ganda/majemuk) terdapat koefisien determinasi (*adjustment*) yang sangat sensitive dengan jumalh variabel. Biasanya untuk analisis korelasi

majemuk/ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyesuaian dengan rumus :

$$\mathbf{KD = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi r^2 = Koefisien Korelasi

6. Uji Hipotesis

a. **Uji Simultan (Uji F)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variable terikat. Adapun proses pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. Rancangan Hipotesis

H0 : $b_1;b_2 = 0$, diduga tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : $b_1;b_2 \neq 0$, diduga ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Menentukan Taraf Signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

c. Kriteria Keputusan

Jika nilai signifikansi > 0,05 = artinya antara variabel independent (X) secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh terhadap variabel dependent (Y).

Jika nilai signifikansi < 0,05 = artinya antara variabel independent (X) secara bersama-sama terdapat pengaruh terhadap variabel dependent (Y).

b. **Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Adapun proses pengujiannya sebagai berikut :

a. Rancangan Hipotesis

H0 : b_1;b_2 : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) antara komitmen organisasi dan kompensasi tehadap kepuasan kerja karyawan.

H0 : b_2;b_2 : ada pengaruh signifikan (nyata) antara komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Menentukan Taraf Signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan α = 5% atau 0,05.

c. Kriteria Keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H0 ditolak H1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya H0 diterima H1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

2.2.7 Operasional Variabel

Menururt Sugiyono (2020:68) mendefinisikan bahwa operasional variabel adalah suatu karakteristik atau atribut dari individua atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Operasional variabel memberikan informasi atau petunjuk tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dengan adanya operasional variabel juga dapat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama dikemudian hari. Operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 2.5
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi **(X1)**	Komitmen organisasi adalah perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di	1. Komitmen Afektif (Affective Commitment)	1. Merasa kebahagiaan berada di perusahaan. 2. Merasa memiliki perusahaan. 3. Peduli terhadap	Ordinal

	dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama. **Busro (2018:72)**		masalah di dalam perusahaan. 4. Keterlibatan secara emosional.	
		2. Komitmen Kontinu (Continue Commitment)	5. Tidak memiliki pilihan kerja lain di tempat lain yang lebih menarik. 6. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi 7. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi	
		3. Komitmen Normatif (Normative Commitment)	8. Kemauan bekerja 9. Tanggungjawab memajukan organisasi 10. Pertimbangan untuk tetap bertahan.	
Kompensasi **(X2)**	Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat. **Elmi (2018:83)**	1. Kompensasi Langsung	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus	Ordinal
		2. Kompensasi Tidak Langsung	4. Tunjangan 5. Asuransi 6. Cuti 7. Fasilistas	
Kepuasan Kerja **(Y)**	Kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya,	1. Gaji	1. Gaji dapat memenuhi kebutuhan 2. Gaji yang diterima cukup	Ordinal

	apaakah senang/suka atau suka/tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. **Priansa (2018:290)**		dan sesuai 3. Mendapat kesempatan untuk kenaikan gaji 4. Mendapat *reward*/bonus	
		2. Supervisi	5. Atasan memiliki motivasi yang tinggi agar anggota melaksanakan setiap pekerjaan 6. Tidak pilih kasih antara karyawan untuk bekerja dan berinteraksi 7. Membantu jalannya pekerjaan jika karyawan merasa kesulitan 8. Suka memberikan apresiasi	
		3. Rekan Kerja	9. Saling membantu jika kesulitan 10. Suka berinteraksi tanpa membedakan karyawan lain 11. Rekan kerja yang dapat dipercaya 12. Tidak ada kompetisi dalam perusahaan	
		4. Pekerjaan itu Sendiri	13. Senang dengan pekerjaan yang dilakukan 14. Tidak terlibat dalam bukan dari pekerjaannya 15. Terlibat dalam suatu acara atau rapat 16. Merasa tertantang melakukan pekerjaan tersebut	
		5. Promosi	17. Setiap karyawan diberikan kesempatan	

			dipromosikan 18. Perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk promosi 19. Memberikan pelatihan untuk menunjang pengembangan karier karyawan	

BAB III

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

3.1 Gambaran Singkat Perusahaan

Gambar 3.1
PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi

PT. Sumber Rezeki Tirta berdiri sejak 2018 berpusat di Provinsi Jambi yang berlokasi di Lorong Triadi I Nomor 26 RT.18 Kecamatan Sungai Gelam, Tangkit, Muaro Jambi, 36668. Luas lahan 6, 000 m2 dengan peruntukkan bagunan pabrik, bangunan kantor, Gudang, mess, kantor, jalan, tempat parkir, dan lain-lain. PT. Sumber Rezeki Tirta berjumlah 283 karyawan.

PT. Smber Rezeki Tirta merupakan pabrik air minum pertama di Provinsi Jambi yang memproduksi produk air minum dalam kemasan khas jambi dengan merek dagang "B-One". Sudah lebih dari 6 tahun lamanya telah memenuhi kebutuhan cairan dalam tubuh masyarakat Provinsi Jambi. B-One telah memenuhi standarisasi air minum dalam kemasan yang sehat, terpecaya, dan bermutu.

PT. Sumber Rezeki Tirta melaksanakan proses produksi dengan bahan baku utama yang digunakan adalah air dan bahan baku penolong yaitu plastik dan karton. Tujuan hasil produksi PT. Sumber Rezeki Tirta yaitu dipasarkan

ke toko-toko, warung, supermarket, minimarket, dan masyarakat. Daerah pemasaran banyak didistribusikan ke Kota Jambi. Pengangkutan hasil produksi PT. Sumber Rezeki Tirta menggunakan kendaraan milik perusahaan yaitu menggunakan truk dan untuk luar kota jambi menggunakan jasa ekspedisi.

Air minum dalam kemasan dengan merek B-One dikemas sengan proses higienis dan uji laboratorium dikemas dalam beberapa ukuran dalam kemasan gelas plastik; 150 ml, 220 ml serta kemasan botol PET ukuran 330 ml, 600 ml, 1500 ml dan kemasan galon ukuran 19 liter.

3.2 Logo Perusahaan

Logo perusahaan merupakan sebuah identitas perusahaan yang melambangkan jati diri perusahaan kemudian logo dapat menjiwai dan menambah semangat dalam semangat dalam melaksanakan suatu visi misi perusahaan.

Gambar 3.2

Logo PT. Sumber Rezeki Tirta **Logo B-One**

Ada dua logo yang merekat pada PT. Sumber Rezeki Tirta dan B-One. Pertama, logo perusahaan (kiri) memiliki kombinasi warna hitam putih yang menegaskan kesan yang professional namun sederhana dan menggunakan

huruf “Days One” menegaskan arti tegas pada bisnis air minum dalam kemasan semakin menonjol. Kedua, logo B-One (kanan) memiliki arti B-One berasal dari aliran sumber air yang jernih dan warna emas pada B menggambarkan kejayaan dan kesuksesan.

3.3 Visi Misi Perusahaan

Adapun visi misi dari perusahaan air minum dalam kemasan PT. Sumber Rezeki Tirta sebagai berikut :

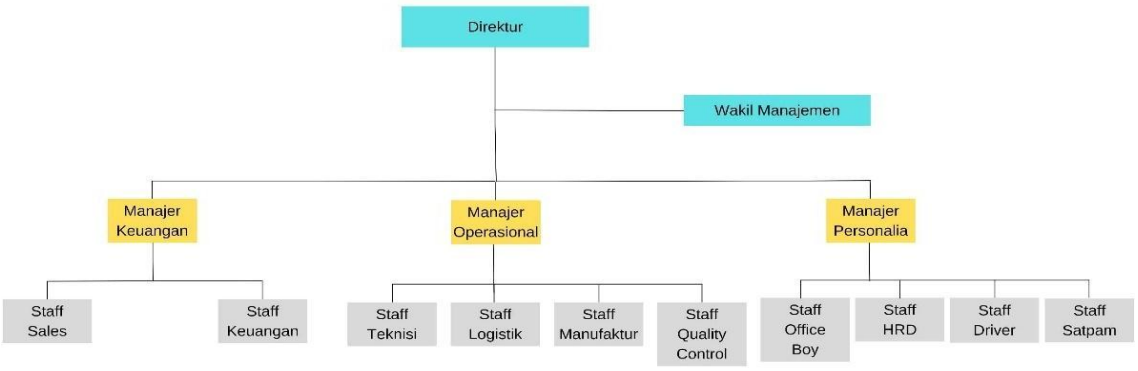
Visi : “Menjadi perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang terbesar dalam skala nasional.”

Misi : “PT. Sumber Rezeki Tirta berupaya semaksimal untuk menyediakan air bersih dengan memenuhi standar kesehatan.”

“Orientasi bisnis dengan prinsip Good Corporate Governance berdasarkan prinsip transparan, akuntabel, bertanggungjawab, independent, dan kewajaran.”

“Perusahaan yang professional dan kesejahteraan pegawai perusahaan.”

3.4 Struktur Perusahaan



Gambar 3.3
Struktur Organisasi PT. Sumber Rezeki Titta Muaro Jambi

Tugas dan fungsi masing-masing berdasarkan struktur organisasi sebagai berikut :

1. Direktur Utama
    a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
    b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
    c. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.
    d. Merencanakan dan mengembangkan sumber pendapatan dan pembelanjaran kekayaan perusahaan.
    e. Menetapkan starategi-strategi untuk mencapai visi-misi perusahaan.
2. Wakil Manajemen
    a. Mewakili direktur dalam mengambil keputusan.
    b. Mengatur segala dokumen penting dan berharga.
    c. Memastikan prosedur dan instruksi kerja dijalankan dengan baik.
    d. Merencanakan segala prospek kedepan perusahaan dalam menghadapi persaingan.
3. Manager Keuangan
    a. Perencaaan keuangan, membuat rencana pemasukan dan pengeluaran untuk periode tertentu.
    b. Menghitung pengeluaran keuangan.
    c. Mengelola keuangan.
    d. Mencari dan mengkonvervasi sumber dana yang ada pada perusahaan.

e. Pelaporan keuangan, menyediakan informasi tentang kondisi keuangan perusahaan dan sebagai bahan evaluasi.

4. Manager Operasional
   a. Membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baku.
   b. Melakukan pengadaan barang atau fasilitas operasional perusahaan.
   c. Bertanggung jawab atas segala kondisi yang terjadi pada operasional perusahaan.
   d. Menentukan dalam menganalisa kebutuhan sarana dan prasarana system di Lokasi perusahaan.
5. Manager Personalia
   a. Mengadakan proses rekrutmen calon karyawan dan memastikan bahwa setiap individu memiliki keterampilan serta kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
   b. Menyusun anggaran tentang calon karyawan dan menentukan berapa jumlah yang dibutuhkan setiap divisi.
   c. Membuat, menyimpan serta mengelola database karyawan.
   d. Mengatur, mengelola, dan menerapkan sistem absensi karyawan.
   e. Mengatur segala hal tentang kesejahteraan karyawan melalaui sistem penggajian yang sesuai.
6. Staff Sales
   a. Mempromosikan produk milik perusahaan.
   b. Memasarkan produk milik perusahaan.
   c. Mencari konsumen untuk menjual produk perusahaan.

7. Staff Keuangan
    a. Membantu tugas manager keuangan,
    b. Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
    c. Membuat laporan mengenai aktivitas keuangan perusahaan.
    d. Menyiapkan dokumen penagihan atau kuitansi tagihan beserta kelengkapan.
8. Staff Engineer
    a. Melakukan perbaikan terhadap mesin-mesin atau alat milik perusahaan dan pabrik yang rusak.
    b. Melakukan perawatan rutin terhadap mesin dan alat perusahaan.
9. Staff Logistik
    a. Menyiapkan alat dan bahan untuk produksi.
    b. Melakukan perhitungan sisa bahan baku untuk produksi.
    c. Memesan bahan baku jika telah habis.
    d. Membuat laporan penerimaan, persediaan, dan pengeluaran bahan.
10. Staff Manufacturing
    a. Memastikan proses produksi berjalan sesuai dengan instruksi dan tepat waktu, memelihara lingkungan kerja yang aman dan bersih dengan mengikuti standar K3.
    b. Melakukan penjadwalan, pengawasan, dan control terhadap proses produksi.
    c. Memberi Solusi apabila terjadi masalah di saat proses produksi.

11. Staff Quality Control
    a. Melakukan pengecekan dan pengukuran produk sebelum proses maupun sesudah proses.
    b. Melakukan perhitungan sisa hasil produksi, hasil produksi, dan stok gagal.
    c. Memberi saran-saran kepada atasan produksi mengenai mutu produk.
12. Staff Office Boy
    a. Menjaga kebersihan perlengkapan dan peralatan pabrik dan kantor.
    b. Membantu atasan dan/atau karyawan untuk urusan administrasi.
    c. Melaksanakan tugas lain atas permintaan karyawan dan/atau atasan.
13. Staff HRD
    a. Melakukan Analisa, observasi, perencanaan, dan pengambilan keputusan terkait *recruitment*, *training*, personalia, dan teknologi informasi.
    b. Membuat laporan secara periode terhadap pekerjaan kepada atasan.
14. Staff Driver
    a. Mengantar dan menjemput barang bahan baku dan/atau hasil produksi ke tempat tujuan.
    b. Memastikan produk sampai ke tujuan denga naman dan tepat waktu.
    c. Memahami tempat dan peraturan lalu lintas yang akan dituju untuk mengantar atau menjemput bahan dan/atau produk.
    d. Memeriksa kendaraan yang akan digunakan.

15. Staff Satpam

a. Melindungi perusahaan dari gangguan keamanan seperti patrol rutin.
b. Menegakkan peraturan dan tata tertib di lingkungan kerja
c. Memeriksa identitas yang dating dan pergi dan akses kendaraan yang dibawa.
d. Sebagai penengah jika terjadi konflik.
e. Memantau sistem keamanan elektronik (CCTV).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Respoden

Berdasarkan pembagian kuesioner kepada 74 orang di PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi didapatkan penggambaran dari penyebaran data berupa identitas responden seperti, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, serta pendapatan karyawan. Dari hasil penelitian ini yang dilakukan diketahui jumlah presentasi responden sebagai berikut :

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berlandaskan hasil penelitian yang didapatkan melalui sebaran kuesioner kepada 74 responden, didapat sebagai berikut mengenai karakteristik jenis kelamin karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	22	29,73
2	Laki-Laki	52	70,27
Total		**74**	**100**

Sumber: data primer (diolah), 2024

Berhubungan dengan tabel 4.1 diketahui bahwa terdapat 74 karyawan yang diantaranya berjenis kelamin perempuan sebesar 29,8% sedangkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki hanya 70,2%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan penyebaran kuesioner mendapati hasil data mengenai umur karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	18-24	34	45,95
2	25-29	31	41,89
3	30-35	7	9,46
4	>35	2	2,70
Total		**74**	**100**

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Berhubungan dengan tabel 4.2 diketahui bahwa terdapat 74 responden yang diantaranya memiliki usia berada antara 18-24 tahun dengan jumlah 34 karyawan dan berada dipersentase 45,95 %. Rentang umur 25-29 tahun dengan jumlah 31 karyawan dan berada dipersentase 41,89 %. Rentang umur 30-35 tahun dengan jumlah 7 karyawan dan berada dipersentase 9,46 %. Rentang usia diatas 35 tahun sebanyak 2 karyawan dan berada dipersentase 2,70 %.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berlandaskan penyebaran kuesioner, mendapati hasil data dalam hal pendidikan terakhir responden sebagai berikut :

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Lulus Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	31	42
2	Diploma	4	5,4
3	Sarjana	38	51,3
4	Magister	1	1,3
5	Doktor	0	0
Total		**74**	**100**

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Berhubungan dengan tabel 4.3 diketahui bahwa ada 74 responden yang diantaranya menempuh lulus pendidikan tahap SMA sebanyak 31 karyawan, kemudian ada lulus pendidikan tahap diploma sebanyak 4 karyawan, lalu lulus pendidikan tahap sarjana sebanyak 38 karyawan, dan lulus pendidikan tahap magister sebanyak 1 karyawan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner mendapati hasil data mengenai pendidikan terakhir responden sebagai berikut :

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<1 Tahun	30	40,54
2	2 Tahun	23	31,08
3	3 Tahun	15	20,27
4	4 Tahun	4	5,41
5	5 Tahun	2	2,70
Total		**74**	**100**

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Berhubungan dengan tabel 4.4 diketahui ada 74 responden dengan masa kerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi diantaranya memiliki jumlah terbanyak pada karyawan dengan lama

bekerja kurang dari 3 tahun yaitu sebanyak 68 orang, sedangkan masa kerja yang jumlah paling sedikit pada karyawan dimana masa kerja tepat 5 tahun ada 6 orang.

5. Karaktersitik Responden Berdasarkan Pendapatan

Berdasarkan penyebaran kuesioner mendapati hasil data mengenai pendidikan terakhir responden sebagai berikut :

Tabel 4.5
Data Responden Berdasarkan Pendapatan

No	Pendapatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1.000.000 – 2.000.000	2	2,70
2	2.000.000 – 4.000.000	67	90,54
3	4.000.000 – 6.000.000	5	6,76
Total		**74**	**100**

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Berhubungan dengan tabel 4.5 diketahui bahwa ada 74 responden diantaranya memiliki pendapatan antara Rp.1.000.000 – Rp. 2.000.000 sebanyak 2 orang. Pendapatan Rp. 2.000.000 – Rp. 4.000.000 sebanyak 67 karyawan. Pendapatan Rp. 4.000.000 – Rp. 6.000.000 sebanyak 5 karyawan.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil pengolahan data primer berifat penelitian deskriptif didasarkan pada pendapat responden mengenai variabel komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

1. Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terdiri dari indikator sebanyak 10 butir pernyataan kuesioner dengan 3 dimensi komitmen organisasi. Kuesioner ini mendistribusikan kepada 74 responden. Berikut adalah tanggapan kuesioner terkait komitmen organisasi :

a. Komitmen Afektif

Hasil tanggapan responden atas komitmen afektif adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Deskriptif Responden Terhadap Komitmen Afektif

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Merasa bahagia bekerja di perusahaan.	0	4	15	34	21	294	Tinggi
2	Menunjukkan rasa memiliki pada perusahaan.	1	4	19	37	13	279	Tinggi
3	Perduli terhadap masalah di dalam perusahaan.	0	0	1	73	0	295	Tinggi
4	Memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan.	0	7	22	32	13	273	Tinggi
Total							**1.141**	
Rata-Rata							**285,25**	**Tinggi**

Sumber : Perhitungan Tanggapan Kuesioner, 2024

Berhubungan dengan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa karyawan merasa bahagia dengan skor 294, karyawan merasa memiliki perusahaan dengan skor 279, karyawan perduli dengan skor 295, dan karyawan memiliki ikatan emosional dengan skor

273. Secara keseluruhan rata-rata karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi menilai terhadap pernyataan komitmen afektif karyawan berada pada skor 285,25 yang memiliki kriteria tinggi karena berada pada interval kelas 251,6 – 310,7.

b. Komitmen Kontinu

Hasil jawaban responden terhadap komitmen kontinu adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Deskriptif Responden Terhadap Komitmen Kontinu

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
5	Saya merasa bahwa tidak ada alternatif karier di tempat lain yang lebih menarik	7	22	16	18	11	226	Sedang
6	Merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan	4	15	23	16	16	247	Sedang
7	Saya takut tentang apa terjadi jika meninggalkan pekerjaan dan perusahaan tanpa mempunyai pekerjaan yang lain yang sejenis	7	8	19	26	14	254	Tinggi
Total							**727**	
Rata-Rata							**242,3**	**Sedang**

Sumber : Perhitungan Tanggapan Kuesioner, 2024

Berhubungan dengan tabel 4.7, dapat mengetahui karyawan tidak memiliki alternatif kerja lain dengan skor 226, karyawan merasa rugi jika keluar dengan skor 247, dan karyawan khawatir jika berhenti dari perusahaan dengan skor 254. Secara keseluruhan rata-rata karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi menilai terhadap pernyataan komitmen kontinu

karyawan berada pada skor 242,3 yang memiliki kriteria sedang karena berada pada interval kelas 192,4 – 251,5.

c. Komitmen Normatif

Berikut adalah hasil tanggapan responden atas komitmen normatif :

Tabel 4.8
Deskriptif Responden Terhadap Komitmen Normatif

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
8	Merasa memiliki tanggungjawab untuk tetap setia pada perusahaan	4	8	18	30	14	264	Tinggi
9	Merasa segan untuk meninggalkan perusahaan karena telah menerima berbagai fasilitas	5	11	15	29	14	258	Tinggi
10	Telah terikat oleh kontrak kerja di perusahaan, sehingga harus menyelesaikan kontrak tersebut	3	3	13	31	24	292	Tinggi
Total							**814**	
Rata-Rata							**271,3**	**Tinggi**

Sumber : Perhitungan Tanggapan Kuesioner, 2024

Berhubungan dengan tabel 4.8 dapat mengetahui karyawan wajib setia pada perusahaan dengan skor 264, karyawan merasa sungkan jika keluar karena telah diberi fasilitas dengan skor 258, dan karyawan wajib menyelesaikan kontrak dengan skor 292. Secara keseluruhan rata-rata karyawan pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi menilai terhadap pernyataan komitmen

normatif karyawan berada pada skor 271,3 yang memiliki kriteria tinggi karena berada pada interval kelas 251,6 – 310,7.

d. Rekapitulasi Skor

Berikut ini adalah ringkasan kuesioner dari bagian pernyataan komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Rekap Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
	Komitmen Afektif							
1	Merasa bahagia bekerja di perusahaan.	0	4	15	34	21	294	Tinggi
2	Menunjukkan rasa memiliki pada perusahaan.	1	4	19	37	13	279	Tinggi
3	Peduli terhadap masalah di dalam perusahaan.	0	0	1	73	0	295	Tinggi
4	Memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan.	0	7	22	32	13	273	Tinggi
	Komitmen Kontinu							
5	Saya merasa bahwa tidak ada alternatif karier di tempat lain yang lebih menarik	7	22	16	18	11	226	Sedang
6	Merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan	4	15	23	16	16	247	Sedang
7	Saya takut tentang apa terjadi jika meninggalkan pekerjaan dan perusahaan tanpa mempunyai pekerjaan yang lain yang sejenis	7	8	19	26	14	254	Tinggi
	Komitmen Normatif							
8	Merasa memiliki tanggungjawab untuk tetap setia pada perusahaan	4	8	18	30	14	264	Tinggi
9	Merasa segan untuk meninggalkan perusahaan karena telah menerima berbagai fasilitas	5	11	15	29	14	258	Tinggi
10	Telah terikat oleh kontrak kerja di perusahaan, sehingga harus menyelesaikan kontrak tersebut	3	3	13	31	24	292	Tinggi

Jumlah Keseluruhan	**2.682**	
Rata-Rata Keseluruhan	**268,2**	**Tinggi**

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Berhubungan dengan tabel 4.8, nilai total rata-rata skor keseluruhan setiap indikator yang ada pada dimensi variabel komitmen organisasi yaitu 273,2 termasuk kriteria tinggi. Dengan demikian bahwa variabel komitmen organisasi pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi berada dalam keadaan tinggi. Di antara 10 indikator yang ada, skor tertinggi diperoleh pada indikator peduli terhadap masalah di perusahaan dengan nilai 295, sementara skor terendah diperoleh pada indikator yang menyatakan merasa rugi apabila meninggalakn perusahaan yaitu 247.

Berikut adalah ringkasan dimensi dengan skor tertinggi dan skor terendah atas komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10
Rekapitulasi Skor Komitmen Organisasi

No	Dimensi	Skor	Keterangan
1	Komitmen Afektif	1.141	Skor Tertinggi
2	Komitmen Kontinu	727	Skor Terendah

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

2. Deskriptif Variabel Kompensasi

Kompensasi memiliki terdiri dari indikator sebanyak 7 butir pernyataan kuesioner dengan 2 dimensi kompensasi. Kuesioner ini diberikan kepada 74 responden. Berikut adalah hasil kuesioner terkait kompensasi :

a. Kompensasi Langsung

Berikut adalah hasil tanggapan responden atas indikator kompensasi langsung sebagai berikut :

Tabel 4.11
Deskriptif Responden Terhadap Kompensasi Langsung

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya menerima gaji untuk pekerjaan saya setiap bulan secara layak dan sesuai jadwal	0	1	7	29	37	324	Sangat Tinggi
2	Besaran insentif yang diterima dapat meningkatkan kesejahteraan saya	0	1	11	36	26	309	Tinggi
3	Saya menerima bonus saat hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan	1	4	9	30	30	306	Tinggi
Total							**939**	
Rata-Rata							**313**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Perhitungan Tanggapan Kuesioner, 2024

Berhubungan dengan tabel 4.11 dapat mengetahui gaji karyawan dengan skor 324, insentif karyawan dengan skor 309, dan bonus karyawan dengan skor 306. Sehingga diperoleh rata-rata indikator kompensasi langsung dinilai 313 dengan kriteria sangat tinggi karena berada pada interval kelas 310,8 – 370.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Berikut adalah hasil tanggapan responden atas indikator kompensasi tidak langsung :

Tabel 4.12
Deskriptif Responden Terhadap Kompensasi Tidak Langsung

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
4	Saya merasa besaran tunjangan yang diterima bisa pemenuhan kebutuhan	0	1	18	41	14	290	Tinggi
5	Saya merasa dilindung oleh keberadaan asuransi kesehatan selama bekerja di perusahaan	0	1	7	31	35	322	Sangat Tinggi
6	Perusahaan memberikan cuti kepada karyawan yang membutuhkan	1	0	3	27	43	333	Sanat Tinggi
7	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan serta penyediaan fasilitas peralatan untuk kantor dan karyawan	0	1	9	38	26	311	Sangat Tinggi
Total							**1.256**	
Rata-Rata							**314**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Jawaban Kuesioner, 2024

Berhubungan dengan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa tunjangan karyawan dengan skor 290, asuransi karyawan dengan skor 322, cuti karyawan dengan skor 333, dan fasilitas karyawan dengan skor 311. Sehingga diperoleh rata-rata keseluruhan indikator kompensasi tidak langsung dinilai 314 dengan kriteria sangat tinggi karena berada pada interval 310,8 – 370.

c. Rekapulasi Skor

Berikut adalah ringkasan kuesioner dari bagian pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.13
Rekap Jawaban Responden Terhadap Kompensasi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
	Kompensasi Langsung							
1	Saya menerima gaji untuk pekerjaan saya setiap bulan secara layak dan sesuai jadwal	0	1	7	29	37	324	Sangat Tinggi
2	Besaran insentif yang diterima dapat meningkatkan kesejahteraan saya	0	1	11	36	26	309	Tinggi
3	Saya menerima bonus saat hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan	1	4	9	30	30	306	Tinggi
	Kompensasi Tidak Langsung							
4	Saya merasa besaran tunjangan yang diterima bisa pemenuhan kebutuhan	0	1	18	41	14	290	Tinggi
5	Saya merasa dilindung oleh keberadaan asuransi kesehatan selama bekerja di perusahaan	0	1	7	31	35	322	Sangat Tinggi
6	Perusahaan memberikan cuti kepada karyawan yang membutuhkan	1	0	3	27	43	333	Sangat Tinggi
7	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan serta penyediaan fasilitas peralatan untuk kantor dan karyawan	0	1	9	38	26	311	Sangat Tinggi
Jumlah							**2.195**	
Rata-Rata Keseluruhan							**313,57**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Berhubungan dengan tabel 4.13, nilai rata-rata skor keseluruhan indikator untuk variabel kompensasi adalah 313,57 termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi di PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi berada pada tingkat sangat tinggi. Di antara 7 indikator yang ada, skor tertinggi diperoleh pada indikator yang menyatakan perusahaan memberikan cuti pada karyawan dengan nilai 333 sedangkan rata-rata skor terendah dicatat pada indikator tunjangan dengan hasil 290.

Berikut adalah ringkasan dimensi dengan skor tertinggi dan skor terendah atas kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Rekapitulasi Skor Kompensasi

No	Dimensi	Skor	Keterangan
1	Kompensasi Tidak Langsung	1.256	Skor Tertinggi
2	Kompensasi Langsung	939	Skor Terendah

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

3. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

a. Gaji

Berikut adalah hasil tanggapan responden atas indikator gaji:

Tabel 4.15
Deskriptif Responden Terhadap Gaji

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Perusahaan memberikan gaji	0	0	10	40	24	310	Tinggi

	karyawan dapat mencukupi kebutuhan hidup							
2	Saya menerima gaji yang layak dan pantas	1	1	13	39	20	298	Tinggi
3	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	0	1	11	31	31	314	Sangat Tinggi
4	Saya mendapatkan bonus/reward	0	4	10	30	30	308	Tinggi
Total							**1.230**	
Rata-Rata							**307,5**	**Tinggi**

Sumber : Perhitungan Tanggapan Kuesioner, 2024

Berhubungan dengan tabel 4.15 dapat mengetahui gaji dapat memenuhi kebutuhan dengan skor 310, gaji yang diterima cukup dan sesuai dengan skor 298, mendapat kesempatan untuk naik gaji dengan skor 314, dan mendapat bonus dengan skor 308. Sehingga diperoleh keseluruhan indikator gaji dinilai 307,5 dengan kriteria tinggi karena memiliki interval kelas 251,6 – 310,7.

b. Supervisi

Berikut adalah hasil tanggapan responden atas indikator supervisi :

Tabel 4.16
Deskriptif Responden Terhadap Supervisi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
5	Atasan mampu memberikan motivasi yang tinggi terhadap seluruh anggotanya dalam melaksanaakan setiap pekerjaan	0	0	11	37	26	311	Sangat Tinggi
6	Saya merasa senang jika atasan tidak membeda-bedakan karyawan saat bekerja dan berinteraksi	1	1	7	27	38	322	Sangat Tinggi
7	Saya merasa pengawasan atasan membantu jalannya	0	2	13	36	23	302	Tinggi

	pekerjaan karyawan							
8	Saya senang atasan memberikan apresiasi kepada karyawan bawahannya terhadap pencapaian	1	0	8	29	36	321	Sangat Tinggi
Total							**1.256**	
Rata-Rata							**314**	**Sangat Tinggi**

Sumber: Perhitungan Tanggapan Kuesioner, 2024

Berhubungan dengan tabel 4.16 dapat mengetahui atasan memiliki motivasi tinggi terhadap anggota dengan skor 311, atasan tidak pilih kasih antar karyawan dengan skor 322, atasan membantu jalannya pekerjaan dengan skor 302, dan atasan suka memberi apresiasi dengan skor 321. Sehingga diperoleh keseluruhan indikator supervisi dinilai 314 dengan kriteria sangat tinggi karena berada di interval kelas 310,8 – 310.

c. Rekan Kerja

Berikut adalah hasil tanggapan responden atas indikator rekan kerja :

Tabel 4.17
Deskriptif Responden Terhadap Rekan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
9	Siap mengayomi, pemberian bantuan dan nasihat dari rekan kerja mengenai pekerjaan	0	2	16	34	22	298	Tinggi
10	Merasakan kepuasan karena mempunyai hubungan yang baik dengan rekan membuat pekerjaan saya lebih mudah	0	0	10	43	21	307	Tinggi
11	Rekan kerja dapat dipercaya	1	10	21	25	17	269	Tinggi

12	Adanya kompetisi dalam perusahaan	4	5	17	24	24	281	Tinggi
Total							**1.155**	
Rata-Rata							**288,75**	**Tinggi**

Sumber : Perhitungan Tanggapan Kuesioner, 2024

Berhubungan dengan tabel 4.17 menunjukkan siap mengayomi, pemberian bantuan dan nasihat dari rekan kerja perhitungan skor yaitu 298, merasa puas berinteraksi dengan rekan kerja dengan skor 307, rekan kerja dapat dipercaya dengan skor 269, dan tidak ada kompetisi sesama rekan dengan skor 281. Sehingga diperoleh keseluruhan indikator rekan kerja dinilai 288,75 dengan kriteria tinggi karena interval kelas 251,6 – 310,7.

d. Pekerjaan itu Sendiri

Berikut adalah hasil tanggapan responden atas indikator pekerjaan itu sendiri :

Tabel 4.18
Deskriptif Responden Terhadap Pekerjaan itu Sendiri

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
13	Saya senang bekerja di perusahaan ini	0	4	5	47	18	301	Tinggi
14	Saya terlibat dalam pelaksanaan tugas yang bukan tanggungjawab saya	1	11	21	23	18	268	Tinggi
15	Saya terlibat dalam perencaan event atau meeting dalam perusahaan	1	9	17	27	20	278	Tinggi
16	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan	3	2	10	32	27	300	Tinggi
Total							**1.147**	
Rata-Rata							**286,75**	**Tinggi**

Sumber : Perhitungan Tanggapan Kuesioner, 2024

Berhubungan dengan tabel 4.18 dapat mengetahui senang bekerja di perusahaan dengan skor 301, terlibat dalam tugas yang bukan pekerjaannya dengan skor 268, terlibat dalam *event* atau *meeting* dengan skor 278, dan merasa tertantang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan skor 300. Sehingga diperoleh keseluruhan indikator pekerjaan itu sendiri dinilai 286,75 dengan kriteria tinggi karena interval kelas 251,6 – 310,7.

e. Promosi

Berikut adalah hasil tanggapan responden atas indikator promosi :

Tabel 4.19
Deskriptif Responden Terhadap Promosi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
17	Saya diberikan promosi	2	4	19	28	21	284	Tinggi
18	Perusahaan akan membagikan informasi dan data yang lengkap kepada seluruh karyawan mengenai persyaratan suatu jabatan/promosi tertentu	0	2	15	44	13	290	Tinggi
19	Perusahaan menawarkan pelatihan untuk membantu karyawan mengembangkan jabatan karyawan	0	5	11	34	24	299	Tinggi
Total							**873**	
Rata-Rata							**291**	**Tinggi**

Sumber : Perhitungan Tanggapan Kuesioner, 2024

Berhubungan dengan tabel 4.19 dapat mengetahui setiap karyawan diberi promosi dengan skor 284, perusahaan

menyediakan informasi tentang promosi dengan skor 290, memberikan pelatihan untuk pengembangan karier karyawan dengan skor 299. Sehingga diperoleh keseluruhan indikator promosi dinilai 291 dengan kriteria tinggi karena interval kelas 251,6 – 310,7.

f. Rekapitulasi Skor

Berikut ini adalah ringkasan kuesioner dari bagian pernyataan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.20
Rekap Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
	Gaji							
1	Perusahaan memberikan gaji karyawan dapat mencukupi kebutuhan hidup	0	0	10	40	24	310	Tinggi
2	Saya menerima gaji yang layak dan pantas	1	1	13	39	20	298	Tinggi
3	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	0	1	11	31	31	314	Sangat Tinggi
4	Saya mendapatkan bonus/reward	0	4	10	30	30	308	Tinggi
	Supervisi							
5	Atasan mampu memberikan motivasi yang tinggi terhadap seluruh anggotanya dalam melaksanaakan setiap pekerjaan	0	0	11	37	26	311	Sangat Tinggi
6	Saya merasa senang jika atasan tidak membeda-bedakan karyawan saat	1	1	7	27	38	322	Sangat Tinggi

	bekerja dan berinteraksi							
7	Saya merasa pengawasan atasan membantu jalannya pekerjaan karyawan	0	2	13	36	23	302	Tinggi
8	Saya senang atasan memberikan apresiasi kepada karyawan bawahannya terhadap pencapaian	1	0	8	29	36	321	Sangat Tinggi
	Rekan Kerja							
9	Siap mengayomi, pemberian bantuan dan nasihat dari rekan kerja mengenai pekerjaan	0	2	16	34	22	298	Tinggi
10	Merasakan kepuasan karena mempunyai hubungan yang baik dengan rekan membuat pekerjaan saya lebih mudah	0	0	10	43	21	307	Tinggi
11	Rekan kerja dapat dipercaya	1	10	21	25	17	269	Tinggi
12	Adanya kompetisi dalam perusahaan	4	5	17	24	24	281	Tinggi
	Pekerjaan itu Sendiri							
13	Saya senang bekerja di perusahaan ini	0	4	5	47	18	301	Tinggi
14	Saya terlibat dalam pelaksanaan tugas yang bukan tanggungjawab saya	1	11	21	23	18	268	Tinggi
15	Saya terlibat dalam perencaan event atau meeting dalam perusahaan	1	9	17	27	20	278	Tinggi
16	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan	3	2	10	32	27	300	Tinggi
	Promosi							
17	Saya diberikan promosi	2	4	19	28	21	284	Tinggi
18	Perusahaan akan membagikan informasi dan data yang lengkap kepada seluruh karyawan mengenai persyaratan suatu jabatan/promosi tertentu	0	2	15	44	13	290	Tinggi
19	Perusahaan menawarkan pelatihan untuk membantu karyawan mengembangkan jabatan karyawan	0	5	11	34	24	299	Tinggi

Jumlah	**5.661**	
Rata-Rata Keseluruhan	**297,94**	**Tinggi**

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Sehubungan dengan tabel 4.20, terdapat rata-rata nilai skor secara keseluruhan indikator untuk variabel kepuasan kerja yaitu 297,94 termasuk dalam kriteria tinggi. Hal ini menyatakan variabel kepuasan kerja pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi dalam kondisi tinggi. Di antara 19 indikator yang ada, terdapat indikator dengan skor tertinggi dengan pernyataan atasan tidak membeda-bedakan karyawan saat berkerja dan berinteraksi dengan nilai 322 sedangkan skor terendah diperoleh pada indikator terlibat dalam perencanaan event atau meeting yaitu 278.

Berikut adalah ringkasan dimensi dengan skor tertinggi dan skor terendah atas kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.21
Rekapitulasi Skor Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Skor	Keterangan
1	Supervisi	1.256	Skor Tertinggi
2	Promosi	873	Skor Terendah

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

4.1.3 Analisis Data Statistk

Tujuan utama pada analisis data statistik adalah menginterpretasikan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian. Analisis data statistik menyajikan berupa uji kualitas (uji reliabilitas dan uji validitas), serta pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda.

1. Transformasi Data MSI

Dalam analissi data regresi linear berganda, satu hal menjadi acuan harus data yang digunakan berskala interval atau rasio. Hasil data MSI dapat dilihat dilampiran.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif mendeskripsikan data menjadi informasi yang jelas yang memberikan penelaahan hubungan antar variabel dalam nilai maksimum, nilai minimum, mean, dan standar deviasi.

Tabel 4.22
Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	74	16,913	44,267	30,38551	5,505404
Kompensasi	74	9,458	31,740	24,93036	3,919008
Kepuasan Kerja	74	39,029	82,511	61,11022	8,136752
Valid N (listwise)	74				

Sumber : Output SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan tabel 4.22 memperlihatkan adanya jumlah data penelitian adalah 74 data. Setiap variabel memiliki jumlah nilai minimum, nilai maksimum, nilai *mean*, dan standar deviasi yang berbeda. Variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai minimum 16,913, nilai maksimum 44,267, dan nilai *mean* 30,385 serta standar devisiasi sebesar 5,505. Untuk variabel kompensasi, nilai minimum

adalah 9,458, nilai maksimum 31,740, nilai *mean* 24,930 dan standar deviasi sebesar 3,919. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum 39,029, maksimum 82,511, *mean* 61,110 dan standar deviasi sebesar 8,136.

4.1.4 Uji Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukkan apakah data yang digunakan sebagai alat ukur untuk variabel yang diinginkan apakah sesuai atau tidak. Dalam pengujian ini, pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software SPSS Statistics* 29. Pada satu item pernyataan dianggap sahih jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi <5% atau 0,05. Uji validitas yang telah dianalisis sebagai berikut :

*) Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)

Tabel 4.23
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)

Butir Pernyataan	Perbandingan r hitung dan r tabel			Validitas
	r hitung	r tabel	Keterangan	
X1.1	0,507	0,2287	rhitung > rtabel	Valid
X1.2	0,595		rhitung > rtabel	Valid
X1.3	0,551		rhitung > rtabel	Valid
X1.4	0,559		rhitung > rtabel	Valid
X1.5	0,556		rhitung > rtabel	Valid

X1.6	0,671		rhitung > rtabel	Valid
X1.7	0,579		rhitung > rtabel	Valid
X1.8	0,677		rhitung > rtabel	Valid
X1.9	0,699		rhitung > rtabel	Valid
X1.10	0,435		rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 29, 2024

Hasil uji validitas untuk variabel komitmen organisasi (X1) yang terdapat pada dalam tabel 4.23 menunjukkan semua pernyataan yang ada di kuesioner memiliki nilai koefisien korelasi rhitung > rtabel dan nilai sig <0,05, sehingga hasil dinyatakan valid.

*) Uji Validitas Kompensasi (X2)

Tabel 4.24
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

Butir Pernyataan	Perbandingan r hitung dan r tabel			Validitas
	r hitung	r tabel	Keterangan	
X2.1	0,629	0,2287	rhitung > rtabel	Valid
X2.2	0,714		rhitung > rtabel	Valid
X2.3	0,497		rhitung > rtabel	Valid
X2.4	0,680		rhitung > rtabel	Valid
X2.5	0,613		rhitung > rtabel	Valid
X2.6	0,614		rhitung > rtabel	Valid
X2.7	0,644		rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 29, 2024

Hasil uji validitas pada variabel kompensasi (X2) terdapat pada dalam tabel 4.24 menunjukkan semua pernyataan yang ada di kuesioner memiliki nilai koefisien korelasi rhitung > rtabel dan nilai sig <0,05, sehingga hasil dinyatakan valid.

*) Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.25
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Butir Pernyataan	Perbandingan r hitung dan r tabel			Validitas
	r hitung	r tabel	Keterangan	

Y.1	0,434	0,2287	rhitung > rtabel	Valid
Y.2	0,547		rhitung > rtabel	Valid
Y.3	0,501		rhitung > rtabel	Valid
Y.4	0,443		rhitung > rtabel	Valid
Y.5	0,365		rhitung > rtabel	Valid
Y.6	0,438		rhitung > rtabel	Valid
Y.7	0,561		rhitung > rtabel	Valid
Y.8	0,423		rhitung > rtabel	Valid
Y.9	0,335		rhitung > rtabel	Valid
Y.10	0,532		rhitung > rtabel	Valid
Y.11	0,450		rhitung > rtabel	Valid
Y.12	0,369		rhitung > rtabel	Valid
Y.13	0,556		rhitung > rtabel	Valid
Y.14	0,399		rhitung > rtabel	Valid
Y.15	0,543		rhitung > rtabel	Valid
Y.16	0,259		rhitung > rtabel	Valid
Y.17	0,539		rhitung > rtabel	Valid
Y.18	0,595		rhitung > rtabel	Valid
Y.19	0,611		rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 29, 2024

Hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerjai (Y) terdapat pada dalam tabel 4.25 menunjukkan semua pernyataan yang ada di kuesioner memiliki nilai koefisien korelasi rhitung > rtabel dan nilai sig <0,05, sehingga hasil dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu metode untuk mengukur keandalan, keakuratan atau konsistensi suatu angket. Menurut Wiratna Sujarweni (2014) menyebutkan bahwa dasar untuk pengambilan keputusan dalam menguji reliabilitas jika nilai α (cronbach alpha) lebih besar dari 0,60, itu berarti item pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel . Hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.26

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	*Cronbach's Alpha* (α)	Keterangan
Komitmen Organisasi	10	0,785	Reliabel
Kompensasi	7	0,743	Reliabel
Kepuasan Kerja	19	0,802	Reliabel

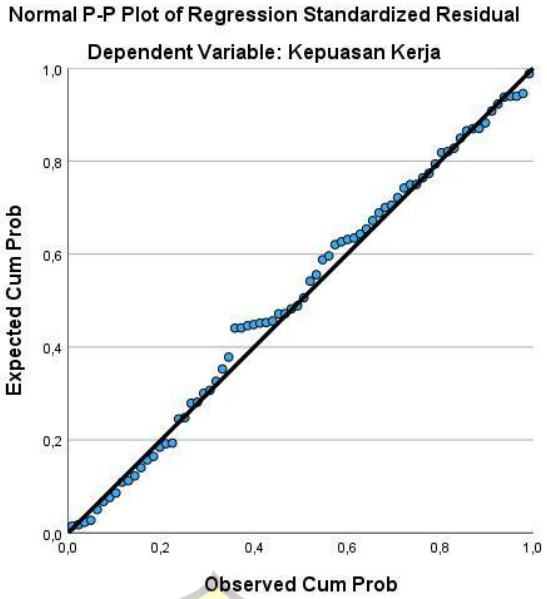
Sumber : Output SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan tabel 4.26 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dimana jumlah pernyataan variabel dalam kuesioner itu menghasilkan angka α masing-masing melebihi 0,60. Dengan demikian, kuesioner penelitian ini disimpulkan hasil yang reliabel dan akurat.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk meyakinkan apakah data dari variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normal p-plot berikut :



Gambar 4.1 Uji Normalitas Data (Normal P-Plot)
Sumber *: Output* SPSS Versi 29, 2024

Bersumber pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa telah memenuhi syarat uji normalitas karena tertampak dari titik-titik data yang tidak berpencar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah tersebut.

Sekiranya lebih meyakinkan bahwa data terdistribusi dengan normal, maka dilanjutkan dengan melakukan pengujian normalitas dengan pengujian statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil dari pengujian normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* berikut :

Tabel 4.27
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			74
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		6,13786922
Most Extreme Differences	Absolute		,088
	Positive		,040
	Negative		-,088
Test Statistic			,088
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			,200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		,159
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,149
		Upper Bound	,168

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari (>) 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independent. Dalam penelitian ini, multikolinearitas antar variabel independen dapat dilakukan dengan memeriksa nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 4.28
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics

	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi	0,946	1,058
Kompensasi		

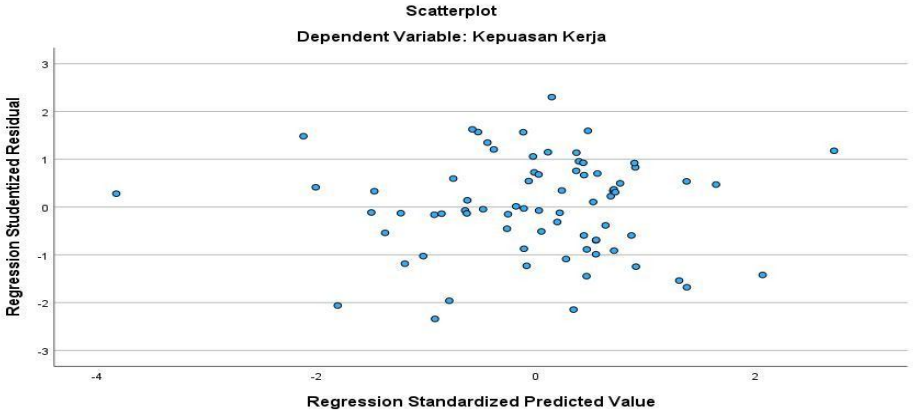
Sumber : Output SPSS Versi 29, 2024

Uji multikolonieritas pada tabel 4.28 menunjukkan bahwa pada variabel komitmen organisasi dengan kompensasi mempunyai *tolerance* dan VIF yang sama yaitu *tolerance* sebesar 0,946 dan VIF sebesar 1,058. Kedua variabel tersebut punya angka yang lebih besar (>) dari 0,1. Kedua variabel tersebut juga menunjukkan angka yang lebih kecil (<) dari 10.

Maka, diambil kesimpulan bahwa model persamaan regresi tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)
Sumber : *Output* SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan gambar 4.2 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara rambang baik di atas dan di bawah angka 0. sehingga, model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas dan layak untuk dianalisis berikutnya.

4.1.6 Pengujian Analisis Regresi Berganda

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengatahui arah dan sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil pengujian analisis regresi berganda :

Tabel 4.29
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20,751	5,580		3,719	<,001
	Komitmen Organisasi	,628	,136	,425	4,613	<,001
	Kompensasi	,854	,191	,411	4,468	<,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS Versi 29, 2024

Menurut tabel 4.29 dapat diperoleh nilai koefisien regresi dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 20,751 + 0,628\ X_1 + 0,854\ X_2$$

Berikut ini dapat disimpulkan dari persamaan regresi linear berganda di atas :

1. Variabel *constant* dalam model regresi linear berganda memiliki nilai koefisien positif yaitu 20,751 dimana berarti apabila variabel komitmen organisasi dan kompensasi sama dengan 0, maka nilai tetap atau nilai awal dari variabel kepuasan kerja yaitu 20,751.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (X_1) yaitu 0,628 bahwasannya variabel komitmen organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Berarti, menunjukkan perubahan kenaikan satu unit variabel komitmen organisasi (X_1) hendak menyebabkan perubahan pertambahan variabel kepuasan kerja (Y) yaitu 0,628. Sebaliknya, jika terjadi penurunan pada variabel komitmen organisasi (X1), maka akan berdampak terjadinya penurunan pada variabel kepuasan kerja (Y).
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_2) yaitu 0,854 bahwasannya variabel kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa perubahan kenaikan satu kesatuan variabel kompensasi (X_2) akan mengakibatkan perubahan kenaikan variabel kepuasan kerja (Y) yaitu 0,854. Sebaliknya, jika terjadi penurunan pada variabel kompensasi (X_2), maka akan berdampak terjadinya pengurangan pada variabel kepuasan kerja (Y).

4.1.7 Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis F berfungsi untuk menentukan apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan ada pengaruh bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat pada rumusan masalah (Ghozali, 2021).

Berikut adalah hasil pengujian uji statistik F :

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2082,931	2	1041,465	26,887	<,001[b]
	Residual	2750,161	71	38,735		
	Total	4833,092	73			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi

Sumber : Output SPSS Versi 29, 2024

Menurut tabel 4.30, bisa dilihat terdapat nilai F_{hitung} yaitu 26,887 serta signiifikansi yaitu 0,001 < 0,05, selain itu nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} (26,887 > 3,13). Nilai F_{tabel} = F (k-1; n-k) = (2; 71). Maka dilihat dari distribusi distibusi nilai F_{tabel} didapatkan F_{tabel} = 3,13. Dimana, k = jumlah variabel dan n = jumlah sampel. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_1), kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) secara simultan atau bersama-sama.

b. Uji t (Parsial)

Uji hipotesis t berfungsi untuk menentukan dimana variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Berikut adalah hasil uji hipotesis t :

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,751	5,580		3,719	<,001
	Komitmen Organisasi	,628	,136	,425	4,613	<,001
	Kompensasi	,854	,191	,411	4,468	<,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS Versi 29, 2024

Pada penelitian ini, t_{tabel} dapat diperoleh dengan menggunakan rumus, yaitu :

t = (a/2; n-k-1)

t = (0,05/2; 74-2-1)

t = (0,025; 71)

Kemudian dapat dilihat lampiran distribusi nilai t_{tabel} statistik dengan $t_{0,025}$ dan df = 71, maka didapat t_{tabel} = 1,993

Keterangan :
a = tingkat kepercayaan penelitian
n = jumlah sampel
k = jumlah variabel

Berdasarkan tabel 4.31, berikut adalah penjelasan terhadap pengujian hipotesis t :

1. Variabel komitmen organisasi (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} yaitu 4,613 dan signifikansi 0,001 (<0,05). Maka, mendapati t_{hitung} lebih besar (>) dari t_{tabel} yaitu 4,613 > 1,993 berarti bahwa komitmen organisasi (X_1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) yang signifikan.
2. Variabel kompensasi (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} yaitu 4,468 dan signifikansi 0,001 (<0,05). Oleh karena itu, dapat diperoleh

bahwa t_{hitung} lebih besar (>) dari t_{tabel} yaitu 4,468 > 1,993 artinya kompensasi (X_2) berpengharuh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

4.1.8 Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R^2)

Korelasi merupakan tolok ukur yang digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan sela variabel bebas dengan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) juga digunakan untuk menilai seberapa baik model dapat menjelaskan variabel terikat.

Berdasarkan hasil *output* dari *software* SPSS 29 besaran nilai R dan nilai R^2 sebagai berikut :

Tabel 4.32
Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,656[a]	,431	,415	6,223718

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi

Sumber : Output SPSS Versi 29, 2024

Berlandaskan pada tabel 4.32, didapat dari hasil analisis nilai *R Square* yaitu 0,431 (0,431 x 100) atau 43,1%. Perihal tersebut, pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi dan kompensasi) terhadap variabel terikat

(kepuasan kerja) yaitu 43,1%, sisanya yaitu 56,9% memengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model penelitian ini.

Nilai koefisien korelasi ini variabel komitmen organisasi dan kompensasi yaitu 0,656. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi yaitu 0,656 atau 65,5%.

4.2 Pembahasan

4.2.1 `Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Jawaban dari rumusan masalah pertama dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan pengaruh secara simultan. Hasil tersebut dapat dilihat pada nilai F_{hitung} yang lebih besar (>) dari nilai F_{tabel} yaitu 26,887 > 3,13. Untuk menentukan pengaruh antar variabel secara simultan dapat dilihat dari nilai signifikansi, dimana nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,001 < 0,05.

Maka dari itu, berlandaskan cara pengambilan keputusan uji simultan, variabel komitmen organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) setelah uji bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) tinggi, maka kepuasan kerja (Y) juga akan semakin meningkat dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini kosisten dengan sejumlah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Pinkan

Meindoka (2017) yang menyatakan bahwa hasil penelitian pada variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan. Hal ini menyebabkan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Jika kepuasan kerja menurun sangat berpengaruh buruk terhadap produktifitas perusahaan. Ada juga Farley Kambey, dkk (2016) yang menyatakan bahwa hasil penelitian variabel komitmen organisasi, kompensasi, dan iklim organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. Telkom, tbk, Manado berpengaruh secara simultan. Hal ini terjadi karena tanpa kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tugas perusahaan tidak dapat mengalami perkembangan. Kemudian penelitian oleh Aini dan Mahfudiyanto (2024) menyatakan bahwa hasil penelitian variabel kompensasi dan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan pada studi kasus CV. Sadewa Agri Jaya Kediri.

4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_1) dapat dilihat dari hasil nilai t yaitu 4,613 dengan sig yaitu 0,001. Diartikan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4,613 > 1,994 dengan signifikansi yang telah diolah 0,001 < 0,05. Sehingga, hipotesis kedua diterima,

menunjukkan variabel komitmen organisasi (X_1) yang pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dalam kuesioner diketahui bahwa perolehan skor tertinggi berada pada pernyataan ketiga yaitu "Peduli terhadap masalah di dalam perusahaan." dengan skor 295. Pernyataan tersebut berarti karyawan memiliki perasaan peduli yang tinggi yang tidak mau perusahaan terjadi apa-apa yang membuat karyawan berjuang sampai akhir. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta memiliki komitmen afektif (emosional) yang tinggi terhadap perusahaan jika perusahaan mengalami kesulitan.

Karyawan yang telah naik jabatan akan mempunyai komitmen untuk bisa menjaga jabatan tersebut sehingga hal ini menciptakan karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan tanpa paksaan untuk masih bisa berada di perusahaan sehingga dalam diri karyawan ada kepuasan sendiri saat bekerja.

Hasil penelitian ini kosisten dengan sejumlah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Suparta & Ardana (2019), Hartono & Parameswari (2021), Endiet dkk (2020) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dorongan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta merasakan kekhawatiran jika meninggalkan perusahaan tersebut dan menjadi hal yang sangat memengaruhi kepuasan kerja. Dari uji t terdapat angka positif yang

dimana bertambah tinggi komitmen organisasinya semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Karyawan yang telah naik jabatan akan mempunyai komitmen untuk bisa menjaga jabatan tersebut sehingga hal ini menciptakan karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan tanpa paksaan untuk masih bisa berada di perusahaan sehingga dalam diri karyawan ada kepuasan sendiri saat bekerja.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian variabel kompensasi (X_2) dapat dilihat dari hasil nilai t yaitu 4,468 dan signifikansi yaitu 0,001. Hal ini dapat diartikan terdapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4,468 > 1,994 dan sig 0,001 < 0,05. Maka dari itu, hipotesis ketiga diterima yang berarti kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan secara uji t terhadap kepuasan kerja (Y). Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan karena terdapat umpan balik antara perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dalam kuesioner bahwa skor yang tertinggi pada penyataan "Perusahaan memberikan cuti kepada karyawan yang membutuhkan." dengan perolehan skor 333. Dapat diartikan bahwa siapapun karyawan perusahaan akan memberikan izin cuti jika sangat dibutuhkan seperti cuti sakit atau cuti hak karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemenuhan hak karyawan PT. Sumber Rezeki Tirta mendapatkan kesejahteraan dalam perolehan

kompensasi tidak langsung berupa hal cuti agar karyawan semakin kepuasan bekerja di perusahaan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini kosisten dengan sejumlah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang telah dilakukan oleh M. Elfi, dkk (2020), Nugroho dan Leonard (2023), Meliana, dkk (2023) yang menyatakan bahwa hasil penelitian tersebut pada variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kesempatan lebih besar untuk karyawan mengabdi pada perusahaannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil deskriptif bahwasannya variabel komitmen organisasi pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi terletak di kategori tinggi yaitu dengan skor 268 kemudian variabel kompensasi dengan kategori sangat tinggi yang berada pada skor 312,42 dan terakhir pada variabel kepuasan kerja dengan kategori tinggi dengan skor dimiliki adalah 292,47.
2. Pengujian secara simultan (uji F) pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) nilai yang diperoleh nilai F_{hitung} yaitu 26,887 dengan sig 0,001 < 0,05 dan nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} (26,887 > 3,13). Dimana H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama antara komitmen organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).
3. Pengujian secara parsial (uji t) dimana nilai yang diperoleh variabel komitmen organisasi (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} yaitu 4,613 dengan sig 0,001 (<0,05). Maka, hasilnya t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 4,613 > 1,993 berarti bahwa komitmen organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Kemudian juga variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} yaitu 4,468 dengan sig 0,001 (<0,05). Maka dapat

diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4,468 > 1,993 artinya kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

5.2 Saran

Adapun saran yang dituju setelah dari hasil penelitian yang telah diteliti dan diolah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Sumber Rezeki Tirta

   Perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi pada perusahaan dengan cara memuaskan karyawan melalui kompensasi-kompensasi yang ada diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan yang menerima dapat loyalitas terhadap perusahaan dan perusahaan bisa mencapai tujuan yang telah diatur sebelumnya.

2. Bagi periset selanjutnya

   Diperlukan dapat memperluas dan ditingkatkan sampel penelitian penulis serta variabel lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan seperti beban kerja, stress kerja, motivasi, dan *organizational citizen behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, A. A. P., & Yuesti, A. 2019.*Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif Edisi Ke-1* (Vol.1). Bali: CV. Noah Alteheia.

Aini, Defie Nor & Mahfudiyanto.2024. *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja CV. Sadewa Agri Jaya Kediri*. BIMA: Journal of Business and Innovation Management, 6(2), 190-199.

Amka, H. 2021. *Buku Ajar: Manajemen dan Administrasi Sekolah*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.

Arifah, U. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo*. Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana: Yogyakarta.

Azhar, Muhammad Elfi., Nurdin, D. U., & Siswandi Y. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum, 4(1), 46-60

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Edison, Emron, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam, 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartono, S & Parameswari R. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang*. Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, 1(1), 807-816.

Hasibuan, Malayu S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan Kedua Puluh Enam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Malang: MNC Publishing.

Hutahaean, Wendy Sepmody. 2018. *Dasar Manajemen*. Malang: Ahlimedia Press.

Idrus, Ali. 2022. *Komitmen: Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dosen*. Tasikmalaya: Rumah Cemerlang Indonesia Press.

Kambey, Farley., Adolfina., & Irvan Trang. 2016. *Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Tekom tbk, Manado*. Jurnal EMBA, 4(5), 467-477.

Kawiana, I Gede Putu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: UNHI Press.

Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Lubis, Johari dan Indra Jaya. 2019. *Komitmen Membangun Pendidikan: Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori*. Medan: CV. Windya Psupita.

Maindoka, Pinka.,Berhard Tewal.,&Farlane S. Rumokoy. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA, 5(3), 3220-3229.

Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 5)*. Yogyakarta: BPFE.

Muhajirin, M dan Panorama Maya. 2017. *Pendekatan Praktis: Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Idea Press.

Mujanah, Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV.Putra Media Nusantara.

Ningrum, Harini Fajar. 2021. *Pengantar Ilmu Manajemen: Sebuah Pendekatan Konseptual*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Nugroho, Dodit Cahyo & Leonard Adrie Manafe. 2023. *The Effect of Compensation, Job Stress and Work Environment on Job Satisfaction*. IJBLE: International Journal of Business, Law, and Education, 4(2), 979-989.

Noor, Asmirin, dkk. 2023. *Human Resource Management*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Prasetiyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Lukman Hakim. 2020. *Analisis Gaya Kepimpinan, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Dimensi, 9(2), 186-201.

Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Rohman, Fatkhur, dkk. 2023. *Komitmen Organisasi: Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi Dan Kepuasa Kerja*. Medan: CV. Manhaji.

Rumawas, Wehelmina. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.

Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka

Setiawan, Heru Dian. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi*. Jurnal Ilmu dan Budaya, 41(69), 8091-8102.

Silitonga, Eddy Sanusi. 2020. *Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.

Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Srg, Meliana Sintia., Jesslyn., Clarissa Louis., Kristi Endah N.G. 2023. *Efeect of Work Motivation, Career Development, and Compensation on Job Satisfaction of Employee of PT. Sri Sumatera Sejahtera*. Management Studies and Entgerpreneurship Journal: MSEJ, 4(6), 8553-8552.

Sudaryo, Yoyo, dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Suparta, I Wayan & I Komang Ardana. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero*. E-Jurnal Manajemen Unud. 8(6), 3446-3472

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Supardi. 2013. *Aplikasi Statistik dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.

Suryani, Ni Kadek dan John FoEh. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra Publishing House.

Triyono, Aris, dkk. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Eureka Media Aksara.

Tsauri, Sofyan. 2014. *Kinerja Pegawai: Performance Management*. Jember: STAIN Jember Press

Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

Widiana, Muslichah Erma. 2020. *Buku Ajar: Pengantar Manajemen*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.

Wijaya, Candra dan Muhammad Rifa'i. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Medan: Perdana Publishing.

Yuliani, Irma. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Yunus, Abdul Talib dan Nurul Fitriani Rahmadani. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia 2*. ___: ___.

Yusuf, Ria Mardiana. 2018. *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, Mempengaruhi*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.

Lampiran 1 Surat Permohonan Pengisian Kuesioner

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada yth,

Karyawan/Karyawati

PT. Sumber Rezeki Tirta

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu bapak/ibu/sdr/sdri untuk dapat menjadi respoden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya sebagai berikut :

Nama : Keren Hapuk Simanjuntak

NIM 2000861201143

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Air Minum B-One Pada PT. Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi

Kuesioner ini dirujukkan untuk diisi oleh bapak/ibu/sdr/sdri dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban bapak/ibu/sdr/sdri berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang telah diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan

merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak memperngaruhi status dan jabatan bapak/ibu/sdr/sdri.

Demikian surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati bapak/ibu/sdr/sdri, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Agustus 2024

Hormat saya,

Keren Hapuk

Lampiran 2 Pengisian Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Nomor Respoden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : 18-24 Tahun 30-35 Tahun
   25-29 Tahun >35 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA/sederajat
   Diploma
   Sarjana Magister
   Doktor
5. Lama Menjadi Pegawai : <1 Tahun 2 Tahun

3 Tahun 4 Tahun

5 Tahun

6. Penghasilan Perbulan : Rp 1.000.000 – 2.000.000

Rp 2.000.000 – 4.000.000

Rp 4.000.000 – 6.000.000

Lampiran 3 Pernyataan Tentang Komitmen Organisasi

KUESIONER PENELITIAN

Berilah tanda silang (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pernyataan di bawah ini.

Nilai : 1. Sangat Tidak Setuju (STS) 4. Setuju (S)

2. Tidak Setuju (TS) 5. Sangat Setuju (SS)

3. Cukup Setuju (CS)

Komitmen Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
	KOMITMEN AFEKTIF					
1	Merasa bahagia bekerja di perusahaan					
2	Menunjukkan rasa memiliki pada perusahaan					
3	Perduli terhadap masalah di dalam perusahaan					
4	Memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan					

	KOMITMEN KONTINU					
5	Merasa tidak memiliki alternatif kerja di tempat lain yang lebih menarik					
6	Merasa rugi apabila menunggalkan perusahaan					
7	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika berhenti dari pekerjaan dan 8perusahaan tanpa memiliki pekerjaan yang lain yang serupa.					
	KOMITMEN NORMATIF					
8	Merasa memiliki kewajiban untuk setia pada perusahaan					
9	Merasa sungkan apabila keluar dari perusahaan karena telah diberikan fasilitas					
10	Telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut					

Lampiran 4 Pernyataan Tentang Kompensasi

Kompensasi (X2)

No	**Pernyataan**	**Pilihan Jawaban**				
		STS	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
	KOMPENSASI LANGSUNG					
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara layak dan tepat waktu					
2	Besaran insentif yang diterima dapat meningkatkan kesejahteraan saya					
3	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					

	KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG					
4	Saya merasa besaran tunjangan yang diterima bisa pemenuhan kebutuhan					
5	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					
6	Perusahaan memberikan cuti kepada karyawan yang membutuhkan					
7	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan					

Lampiran 5 Pernyataan Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (Y)

No	**Pernyataan**	**Pilihan Jawaban**				
		STS	**TS**	**CS**	**S**	**SS**
	GAJI					
1	Perusahaan memberikan gaji karyawan dapat mencukupi kebutuhan hidup					
2	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai					
3	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji					
4	Saya mendapatkan bonus/reward					
	SUPERVISI (ATASAN)					
5	Atasan mampu memberikan motivasi yang tinggi terhadap seluruh anggotanya dalam melaksanaakan setiap pekerjaan					
6	Saya merasa senang jika atasan tidak membeda-bedakan karyawan saat bekerja dan berinteraksi					

7	Saya merasa pengawasan atasan membantu jalannya pekerjaan karyawan					
8	Saya senang atasan memberikan apresiasi kepada karyawan bawahannya terhadap pencapaian					
	REKAN KERJA					
9	Adanya dukungan, bantuan, dan nasihat dari rekan kerja mengenai pekerjaan					
10	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja saya sehingga memudahkan dalam bekerja					
11	Rekan kerja dapat dipercaya					
12	Adanya kompetisi dalam perusahaan					
	PEKERJAAN ITU SENDIRI					
13	Saya senang bekerja di perusahaan ini					
14	Saya terlibat dalam pelaksanaan tugas yang bukan tanggungjawab saya					
15	Saya terlibat dalam perencaan event atau meeting dalam perusahaan					
16	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan					
	PROMOSI					
17	Saya diberikan promosi					
18	Perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan/promosi tertentu kepada setiap karyawan					
19	Perusahaan memberikan pelatihan untuk menunjang pengembangan karier karyawan					

Lampiran 6 Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasi

				Komitmen Organisasi (X1)							
Nomor Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jumlah Skor
1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
2	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	38
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	1	4	2	2	2	2	2	3	4	26
5	5	4	4	4	2	2	4	5	5	5	40
6	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	35
7	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	34
8	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	37
9	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	32
10	4	5	4	5	2	3	2	4	4	4	37
11	4	5	4	4	3	2	5	1	1	2	31
12	4	2	4	2	2	4	4	3	2	4	31
13	3	3	4	3	2	2	1	1	1	3	23
14	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	36
15	3	3	4	3	2	2	1	1	1	2	22
16	3	3	4	3	2	3	2	4	2	4	30
17	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	36
18	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	37
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
20	5	4	4	5	2	2	1	4	5	4	36
21	3	2	4	4	2	3	3	3	2	4	30
22	2	3	4	3	1	2	2	3	3	5	28
23	4	3	4	5	3	4	3	5	4	1	36
24	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	30
25	4	5	4	4	3	3	3	4	2	4	36
26	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37
27	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
28	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
29	5	4	4	4	1	2	4	2	4	5	35
30	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	39
31	3	4	4	4	4	5	5	2	2	4	37
32	4	4	4	4	5	3	2	4	5	5	40
33	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	36
34	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	33
35	4	4	4	2	4	4	3	5	5	5	40
36	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	40
37	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	43
38	3	4	4	4	1	4	4	3	4	5	36
39	5	4	4	3	5	4	4	5	3	2	39
40	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	42
41	3	5	4	4	2	3	4	4	4	5	38
42	3	4	4	3	5	5	5	3	4	5	41
43	4	3	4	2	1	1	1	3	3	3	25
44	3	3	4	4	3	1	3	3	4	4	32
45	4	4	4	4	5	5	4	4	4	1	39
46	5	5	4	4	3	2	2	4	5	4	38
47	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41
48	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	39
49	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	30
50	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	43
51	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	42
52	5	4	4	3	5	5	1	3	3	5	38
53	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	41
54	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	46
55	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	39
56	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	32
57	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
58	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
59	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
60	4	5	4	4	4	3	5	3	5	1	38
61	5	5	4	5	1	1	1	2	3	4	31
62	2	5	4	4	2	2	4	4	2	5	34
63	5	5	4	3	2	3	5	5	1	5	38
64	4	3	4	3	5	3	3	3	2	5	35
65	5	4	4	3	3	3	3	4	5	5	39
66	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	41
67	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	26
68	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	32
69	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	43
70	5	4	4	4	1	2	3	1	3	3	30
71	5	3	4	4	1	5	5	4	4	3	38
72	4	3	4	2	2	1	1	2	1	3	23
73	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	41
74	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	41

Lampiran 7 Jawaban Responden Terhadap Kompensasi

			Kompensasi (x2)					
Nomor Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Jumlah Skor
1	4	5	4	4	5	4	4	30
2	5	4	4	3	5	4	4	29
3	5	4	5	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	4	5	5	5	34
6	3	5	5	3	5	1	4	26
7	5	5	5	4	5	5	4	33
8	5	4	5	5	5	4	4	32
9	5	4	5	5	5	5	5	34
10	3	3	4	3	5	5	5	28
11	5	5	5	4	5	5	5	34
12	4	4	5	4	4	5	5	31
13	5	5	5	4	4	5	5	33
14	5	4	4	4	4	4	4	29
15	5	5	5	4	4	5	5	33
16	5	5	5	4	4	4	4	31
17	4	5	5	4	4	5	5	32
18	4	4	4	4	4	5	4	29
19	5	5	5	5	5	5	5	35
20	4	5	4	4	4	5	5	31
21	5	4	5	4	4	4	3	29
22	5	3	5	3	3	3	3	25
23	5	3	1	4	5	5	5	28
24	5	4	5	4	4	5	5	32
25	4	3	2	3	4	5	4	25
26	4	4	5	3	5	5	3	29
27	4	3	4	3	4	4	5	27
28	4	5	4	4	5	4	4	30
29	5	5	4	5	5	5	5	34
30	5	5	5	3	4	5	5	32
31	2	4	3	3	3	5	5	25
32	4	4	3	5	5	5	5	31
33	4	4	5	4	5	5	5	32
34	4	5	4	4	5	5	5	32
35	4	4	4	5	5	4	4	30
36	5	4	3	3	4	5	5	29
37	4	5	2	3	5	5	4	28
38	5	3	2	4	5	5	4	28
39	5	4	3	3	5	5	4	29
40	4	4	4	4	4	4	3	27
41	5	5	5	5	4	5	4	33
42	5	4	4	4	5	4	3	29
43	3	3	3	4	4	4	4	25
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	5	4	4	4	5	4	4	30
46	5	4	5	4	5	5	4	32
47	4	4	4	4	5	4	3	28
48	5	4	5	4	4	5	4	31
49	3	3	4	3	3	4	3	23
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	4	4	4	4	4	4	4	28
52	5	5	5	5	5	5	5	35
53	4	4	4	4	5	5	4	30
54	5	5	5	5	5	5	4	34
55	4	4	5	5	5	5	4	32
56	4	4	4	4	3	4	3	26
57	5	5	3	5	5	5	5	33
58	5	5	4	4	4	4	4	30
59	4	4	4	3	4	4	4	27
60	5	5	4	4	5	4	5	32
61	4	4	4	3	3	3	3	24
62	4	3	5	3	3	5	5	28
63	4	4	4	4	4	4	4	28
64	3	3	5	3	5	5	4	28
65	4	4	5	4	5	5	4	31
66	4	4	4	4	4	4	4	28
67	3	2	2	2	2	3	2	16
68	5	4	4	4	3	5	4	29
69	4	5	4	4	4	5	4	30
70	3	3	3	4	4	4	4	25
71	5	5	5	3	4	4	5	31
72	5	5	4	4	4	5	4	31
73	5	4	3	5	5	5	4	31
74	5	4	3	5	4	5	4	30

Lampiran 8 Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

									Kepuasan Kerja (Y)		
Nomor Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11
1	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
2	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
6	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5
7	4	4	5	5	3	5	3	4	3	3	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3
10	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4
11	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
12	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	1	5	4	4	4	4	4	4	3	3
14	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4
15	4	4	5	4	4	1	2	3	4	4	5
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
18	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	1
21	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4
24	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
25	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
28	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2
29	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5
30	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3
31	5	4	2	3	5	2	3	1	5	4	3
32	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	5
33	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
34	5	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3
35	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5
36	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	2
37	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	2
38	4	4	4	2	5	5	4	5	4	4	3
39	5	5	4	2	3	5	5	5	4	4	4
40	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5
41	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4
42	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
45	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	3
46	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
47	5	4	3	4	5	5	2	5	2	3	2
48	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
49	3	2	3	4	3	4	4	4	5	5	4
50	5	3	5	4	5	3	3	3	4	4	3
51	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	3	3	4	5	2	4	3
53	3	3	4	4	5	5	5	3	5	4	4
54	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
55	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5
56	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
57	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4
58	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4
59	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
60	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3
61	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	2
62	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	2
63	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	2
64	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	3
65	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5
66	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4
67	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
68	4	4	5	5	4	4	3	5	3	4	4
69	4	4	3	3	5	3	5	4	3	3	4
70	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
71	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3
72	3	4	4	5	4	3	3	5	3	4	3
73	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
74	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5

Nomor Responden	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Jumlah Skor
1	4	4	3	4	4	4	4	4	76
2	3	5	4	3	4	3	4	4	80
3	5	4	3	3	3	4	4	4	74
4	4	4	2	4	4	4	4	4	72
5	5	4	3	4	4	4	4	5	86
6	1	5	5	4	4	5	4	5	82
7	3	2	2	3	4	4	4	3	66
8	2	4	2	4	4	3	4	4	71
9	4	4	3	4	4	4	4	4	82
10	4	5	4	5	4	4	5	5	81
11	5	5	5	5	5	5	4	4	88
12	5	4	3	2	2	3	3	5	80
13	4	4	4	4	4	4	4	4	72
14	3	4	3	3	4	3	4	4	73
15	1	2	4	1	1	1	3	3	56
16	1	4	4	4	4	4	3	5	81
17	5	4	2	3	4	4	5	4	83
18	3	4	2	3	4	3	4	4	71
19	5	5	5	5	5	5	5	5	95
20	5	4	4	4	5	5	5	4	80
21	3	4	3	3	4	4	3	5	72
22	3	3	1	3	5	3	3	3	57
23	5	5	4	2	5	4	4	3	79
24	4	4	4	4	5	5	4	5	85
25	3	4	4	2	4	2	3	3	62
26	4	4	3	4	4	5	4	4	77
27	4	4	4	4	4	4	4	4	74
28	4	4	2	4	4	4	4	4	74
29	5	5	5	4	1	3	4	3	80
30	3	5	2	3	5	5	3	4	75
31	2	2	4	3	5	4	4	2	63
32	1	4	4	5	4	3	3	2	73
33	4	5	4	5	5	5	4	4	85
34	5	4	5	5	4	5	4	3	77
35	5	4	3	5	3	3	4	5	80
36	4	4	5	3	4	4	4	5	77
37	4	4	5	5	3	2	4	5	74
38	3	4	3	4	5	3	4	4	74
39	5	5	5	2	3	4	3	2	75
40	5	5	4	5	1	3	5	5	81
41	3	4	3	5	5	5	4	4	78
42	3	3	5	4	2	4	3	3	74
43	4	4	4	4	4	4	4	4	76
44	5	3	3	3	3	4	4	4	82
45	4	4	4	3	4	4	4	4	73
46	5	4	5	4	5	4	5	4	86
47	4	4	5	2	5	2	3	4	69
48	3	4	3	5	5	5	4	5	82
49	5	4	2	4	4	3	3	4	70
50	4	4	5	4	4	4	4	5	76
51	5	5	5	5	5	5	5	5	90
52	4	5	3	3	4	1	5	4	73
53	3	2	5	5	5	5	4	4	78
54	5	4	4	4	5	4	3	4	80
55	5	4	4	5	3	5	4	5	86
56	2	4	3	3	4	3	3	2	64
57	4	4	3	3	3	3	4	5	74
58	4	4	5	5	5	5	5	5	87
59	4	5	4	4	5	4	5	5	83
60	4	5	5	5	4	4	5	4	82
61	3	4	2	2	4	3	3	3	66
62	3	3	4	4	5	3	2	3	74
63	5	5	4	5	5	5	5	5	83
64	5	4	5	2	3	3	4	3	74
65	4	4	3	5	5	5	5	5	84
66	5	4	2	2	5	4	4	4	76
67	5	3	3	4	3	2	2	2	60
68	3	4	3	2	5	5	4	5	76
69	5	4	4	4	5	5	4	4	76
70	4	4	4	4	3	4	4	4	70
71	4	4	5	4	5	5	4	5	83
72	3	4	2	3	4	5	4	4	70
73	2	5	3	5	5	3	4	4	82
74	2	5	3	5	4	3	4	5	81

Lampiran 9 Konversi Data Ordinal Ke Skala Interval dengan Metode MSI

Komitmen Organisasi

Succesive Interval										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jumlah X1
4.224	3.764	3.327	3.072	3.408	4.386	3.140	3.319	3.240	3.060	34.939
4.224	3.764	3.327	2.056	2.781	3.493	2.335	4.461	3.240	2.169	31.849
2.994	2.670	2.187	2.056	2.781	2.802	2.335	2.445	2.453	2.169	24.890
2.994	1.000	3.327	1.000	2.056	1.981	1.729	1.774	2.453	3.060	21.374
4.224	3.764	3.327	3.072	2.056	1.981	3.140	4.461	4.364	4.258	34.647
2.994	2.670	4.739	1.000	2.056	3.493	3.140	3.319	3.240	3.060	29.709
1.981	1.785	3.327	3.072	2.781	2.802	3.140	3.319	2.453	3.060	27.720
2.994	3.764	3.327	3.072	2.056	3.493	2.335	3.319	3.240	3.060	30.658
1.000	3.764	3.327	3.072	2.056	3.493	1.729	3.319	1.841	3.060	26.659
2.994	5.032	4.739	4.252	2.056	2.802	1.729	3.319	3.240	3.060	33.222
2.994	5.032	3.327	3.072	2.781	1.981	4.212	1.000	1.000	1.593	26.993
2.994	1.785	3.327	1.000	2.056	3.493	3.140	2.445	1.841	3.060	25.140
1.981	2.670	1.000	2.056	2.056	1.981	1.000	1.000	1.000	2.169	16.913
2.994	3.764	3.327	3.072	2.781	2.802	3.140	2.445	2.453	3.060	29.838
1.981	2.670	1.624	2.056	2.056	1.981	1.000	1.000	1.000	1.593	16.961
1.981	2.670	3.327	2.056	2.056	2.802	1.729	3.319	1.841	3.060	24.839
2.994	3.764	3.327	3.072	2.056	1.981	3.140	3.319	3.240	3.060	29.953
4.224	3.764	3.327	3.072	2.056	3.493	3.140	3.319	2.453	2.169	31.016
4.224	5.032	4.739	4.252	4.340	4.386	4.212	4.461	4.364	4.258	44.267
4.224	3.764	4.739	4.252	2.056	1.981	1.000	3.319	4.364	3.060	32.758
1.981	1.785	3.327	3.072	2.056	2.802	2.335	2.445	1.841	3.060	24.703
1.000	2.670	3.327	2.056	1.000	1.981	1.729	2.445	2.453	4.258	22.919
2.994	2.670	3.327	4.252	2.781	3.493	2.335	4.461	3.240	1.000	30.552
2.994	3.764	3.327	3.072	2.056	1.981	1.729	1.774	1.841	3.060	25.598
2.994	5.032	3.327	3.072	2.781	2.802	2.335	3.319	1.841	3.060	30.562
2.994	2.670	3.327	3.072	3.408	2.802	3.140	3.319	2.453	3.060	30.244
2.994	2.670	3.327	2.056	3.408	2.802	3.140	3.319	3.240	3.060	30.015
4.224	3.764	3.327	3.072	3.408	4.386	3.140	3.319	3.240	3.060	34.939
4.224	3.764	2.187	3.072	1.000	1.981	3.140	1.774	3.240	4.258	28.640
4.224	3.764	2.187	2.056	3.408	2.802	3.140	3.319	3.240	3.060	31.198
1.981	3.764	1.000	3.072	3.408	4.386	4.212	1.774	1.841	3.060	28.498
2.994	3.764	4.739	3.072	4.340	2.802	1.729	3.319	4.364	4.258	35.380
1.981	2.670	3.327	3.072	2.781	2.802	3.140	2.445	3.240	4.258	29.717
1.981	2.670	2.187	2.056	2.781	2.802	2.335	3.319	3.240	2.169	25.539
2.994	3.764	2.187	1.000	3.408	3.493	2.335	4.461	4.364	4.258	32.262
1.981	2.670	3.327	2.056	3.408	3.493	4.212	4.461	4.364	3.060	33.031
2.994	3.764	3.327	2.056	3.408	4.386	4.212	4.461	4.364	3.060	36.031
1.981	3.764	3.327	3.072	1.000	3.493	3.140	2.445	3.240	4.258	29.721
4.224	3.764	3.327	2.056	4.340	3.493	3.140	4.461	2.453	1.593	32.850
2.994	3.764	3.327	4.252	3.408	3.493	4.212	2.445	4.364	3.060	35.319
1.981	5.032	3.327	3.072	2.056	2.802	3.140	3.319	3.240	4.258	32.227
1.981	3.764	1.624	2.056	4.340	4.386	4.212	2.445	3.240	4.258	32.306
2.994	2.670	3.327	1.000	1.000	1.000	1.000	2.445	2.453	2.169	20.058
1.981	2.670	3.327	3.072	2.781	1.000	2.335	2.445	3.240	3.060	25.911
2.994	3.764	3.327	3.072	4.340	4.386	3.140	3.319	3.240	1.000	32.582
4.224	5.032	4.739	3.072	2.781	1.981	1.729	3.319	4.364	3.060	34.301
1.981	3.764	2.187	3.072	3.408	3.493	3.140	3.319	4.364	4.258	32.986
2.994	3.764	4.739	4.252	2.781	2.802	3.140	2.445	3.240	4.258	34.415
2.994	2.670	3.327	2.056	2.056	2.802	2.335	2.445	1.841	2.169	24.693
2.994	3.764	4.739	4.252	4.340	4.386	2.335	3.319	3.240	4.258	37.625
4.224	3.764	3.327	3.072	3.408	4.386	4.212	2.445	3.240	3.060	35.137
4.224	3.764	3.327	2.056	4.340	4.386	1.000	2.445	2.453	4.258	32.252
2.994	2.670	4.739	4.252	3.408	3.493	3.140	3.319	3.240	4.258	35.512
4.224	5.032	3.327	4.252	2.056	4.386	4.212	4.461	4.364	4.258	40.571
2.994	3.764	4.739	4.252	3.408	2.802	2.335	2.445	3.240	4.258	34.236
2.994	3.764	3.327	3.072	2.781	2.802	2.335	1.774	1.841	2.169	26.859
2.994	3.764	3.327	3.072	4.340	4.386	4.212	3.319	3.240	3.060	35.713
4.224	5.032	4.739	4.252	4.340	4.386	4.212	4.461	4.364	4.258	44.267
2.994	3.764	3.327	3.072	2.781	2.802	3.140	3.319	2.453	3.060	30.711
2.994	5.032	3.327	3.072	3.408	2.802	4.212	2.445	4.364	1.000	32.656
4.224	5.032	4.739	4.252	1.000	1.000	1.000	1.774	2.453	3.060	28.534
1.000	5.032	2.187	3.072	2.056	1.981	3.140	3.319	1.841	4.258	27.885
4.224	5.032	4.739	2.056	2.056	2.802	4.212	4.461	1.000	4.258	34.838
2.994	2.670	3.327	2.056	4.340	2.802	2.335	2.445	1.841	4.258	29.066
4.224	3.764	2.187	2.056	2.781	2.802	2.335	3.319	4.364	4.258	32.088
2.994	3.764	3.327	2.056	3.408	3.493	3.140	4.461	3.240	4.258	34.140
1.000	1.785	1.624	1.000	2.781	1.981	2.335	1.774	2.453	2.169	18.902
1.981	3.764	2.187	2.056	2.056	1.981	2.335	3.319	2.453	3.060	25.190
2.994	3.764	3.327	4.252	4.340	4.386	2.335	3.319	3.240	4.258	36.214
4.224	3.764	3.327	3.072	1.000	1.981	2.335	1.000	2.453	2.169	25.325
4.224	2.670	3.327	3.072	1.000	4.386	4.212	3.319	3.240	2.169	31.618
2.994	2.670	2.187	1.000	2.056	1.000	1.000	1.774	1.000	2.169	17.850
4.224	3.764	3.327	2.056	3.408	3.493	3.140	4.461	3.240	3.060	34.172
2.994	5.032	4.739	2.056	3.408	4.386	3.140	4.461	3.240	2.169	35.625

Lampiran 10 Konversi Data Ordinal Ke Skala Interval dengan Metode MSI Kompensasi

Succesive Interval							
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Jumlah X2
3.017	4.617	3.273	3.655	4.403	2.791	3.262	25.019
4.359	3.304	3.273	2.379	4.403	2.791	3.262	23.771
4.359	3.304	4.518	3.655	3.055	2.791	3.262	24.944
3.017	3.304	3.273	3.655	3.055	2.791	3.262	22.357
4.359	4.617	4.518	3.655	4.403	4.234	4.617	30.403
1.964	4.617	4.518	2.379	4.403	1.000	3.262	22.143
4.359	4.617	4.518	3.655	4.403	4.234	3.262	29.048
4.359	3.304	4.518	4.992	4.403	2.791	3.262	27.630
4.359	3.304	4.518	4.992	4.403	4.234	4.617	30.427
1.964	2.143	3.273	2.379	4.403	4.234	4.617	23.013
4.359	4.617	4.518	3.655	4.403	4.234	4.617	30.403
3.017	3.304	4.518	3.655	3.055	4.234	4.617	26.399
4.359	4.617	4.518	3.655	3.055	4.234	4.617	29.055
4.359	3.304	3.273	3.655	3.055	2.791	3.262	23.699
4.359	4.617	4.518	3.655	3.055	4.234	4.617	29.055
4.359	4.617	4.518	3.655	3.055	2.791	3.262	26.257
3.017	4.617	4.518	3.655	3.055	4.234	4.617	27.713
3.017	3.304	3.273	3.655	3.055	4.234	3.262	23.799
4.359	4.617	4.518	4.992	4.403	4.234	4.617	31.740
3.017	4.617	3.273	3.655	3.055	4.234	4.617	26.468
4.359	3.304	4.518	3.655	3.055	2.791	2.060	23.741
4.359	2.143	4.518	2.379	1.964	1.709	2.060	19.132
4.359	2.143	1.000	3.655	4.403	4.234	4.617	24.411
4.359	3.304	4.518	3.655	3.055	4.234	4.617	27.741
3.017	2.143	1.785	2.379	3.055	4.234	3.262	19.875
3.017	3.304	4.518	2.379	4.403	4.234	2.060	23.914
3.017	2.143	3.273	2.379	3.055	2.791	4.617	21.276
3.017	4.617	3.273	3.655	4.403	2.791	3.262	25.019
4.359	4.617	3.273	4.992	4.403	4.234	4.617	30.495
4.359	4.617	4.518	2.379	3.055	4.234	4.617	27.779
1.000	3.304	2.410	2.379	1.964	4.234	4.617	19.908
3.017	3.304	2.410	4.992	4.403	4.234	4.617	26.977
3.017	3.304	4.518	3.655	4.403	4.234	4.617	27.747
3.017	4.617	3.273	3.655	4.403	4.234	4.617	27.816
3.017	3.304	3.273	4.992	4.403	2.791	3.262	25.043
4.359	3.304	2.410	2.379	3.055	4.234	4.617	24.358
3.017	4.617	1.785	2.379	4.403	4.234	3.262	23.697
4.359	2.143	1.785	3.655	4.403	4.234	3.262	23.841
4.359	3.304	2.410	2.379	4.403	4.234	3.262	24.351
3.017	3.304	3.273	3.655	3.055	2.791	2.060	21.154
4.359	4.617	4.518	4.992	3.055	4.234	3.262	29.037
4.359	3.304	3.273	3.655	4.403	2.791	2.060	23.845
1.964	2.143	2.410	3.655	3.055	2.791	3.262	19.281
4.359	4.617	4.518	4.992	4.403	4.234	4.617	31.740
4.359	3.304	3.273	3.655	4.403	2.791	3.262	25.047
4.359	3.304	4.518	3.655	4.403	4.234	3.262	27.734
3.017	3.304	3.273	3.655	4.403	2.791	2.060	22.503
4.359	3.304	4.518	3.655	3.055	4.234	3.262	26.386
1.964	2.143	3.273	2.379	1.964	2.791	2.060	16.574
3.017	3.304	3.273	3.655	3.055	2.791	3.262	22.357
3.017	3.304	3.273	3.655	3.055	2.791	3.262	22.357
4.359	4.617	4.518	4.992	4.403	4.234	4.617	31.740
3.017	3.304	3.273	3.655	4.403	4.234	3.262	25.147
4.359	4.617	4.518	4.992	4.403	4.234	3.262	30.385
3.017	3.304	4.518	4.992	4.403	4.234	3.262	27.730
3.017	3.304	3.273	3.655	1.964	2.791	2.060	20.064
4.359	4.617	2.410	4.992	4.403	4.234	4.617	29.633
4.359	4.617	3.273	3.655	3.055	2.791	3.262	25.012
3.017	3.304	3.273	2.379	3.055	2.791	3.262	21.081
4.359	4.617	3.273	3.655	4.403	2.791	4.617	27.716
3.017	3.304	3.273	2.379	1.964	1.709	2.060	17.705
3.017	2.143	4.518	2.379	1.964	4.234	4.617	22.872
3.017	3.304	3.273	3.655	3.055	2.791	3.262	22.357
1.964	2.143	4.518	2.379	4.403	4.234	3.262	22.903
3.017	3.304	4.518	3.655	4.403	4.234	3.262	26.392
3.017	3.304	3.273	3.655	3.055	2.791	3.262	22.357
1.964	1.000	1.785	1.000	1.000	1.709	1.000	9.458
4.359	3.304	3.273	3.655	1.964	4.234	3.262	24.051
3.017	4.617	3.273	3.655	3.055	4.234	3.262	25.113
1.964	2.143	2.410	3.655	3.055	2.791	3.262	19.281
4.359	4.617	4.518	2.379	3.055	2.791	4.617	26.336
4.359	4.617	3.273	3.655	3.055	4.234	3.262	26.455
4.359	3.304	2.410	4.992	4.403	4.234	3.262	26.964
4.359	3.304	2.410	4.992	3.055	4.234	3.262	25.616

Lampiran 11 Konversi Data Ordinal Ke Skala Interval dengan Metode MSI

Kepuasan Kerja

Succesive Interval									
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
3.717	3.469	3.215	2.741	3.615	3.022	3.162	3.059	3.236	2.399
3.717	3.469	2.143	3.986	2.281	4.338	3.162	4.381	4.473	3.802
2.344	3.469	3.215	2.741	2.281	3.022	3.162	3.059	3.236	2.399
2.344	3.469	3.215	2.741	2.281	3.022	3.162	3.059	3.236	2.399
3.717	4.785	4.494	3.986	3.615	4.338	4.445	4.381	3.236	2.399
3.717	3.469	4.494	3.986	2.281	4.338	3.162	4.381	2.148	2.399
2.344	3.469	4.494	3.986	1.000	4.338	2.057	3.059	2.148	1.000
2.344	3.469	3.215	2.741	2.281	3.022	3.162	3.059	3.236	2.399
3.717	4.785	4.494	3.986	3.615	4.338	4.445	4.381	3.236	2.399
2.344	2.310	3.215	2.741	2.281	4.338	3.162	3.059	3.236	3.802
2.344	3.469	3.215	2.741	2.281	4.338	4.445	4.381	4.473	3.802
1.000	4.785	4.494	3.986	3.615	4.338	4.445	4.381	4.473	3.802
2.344	1.000	4.494	2.741	2.281	3.022	3.162	3.059	3.236	1.000
2.344	3.469	2.143	2.741	2.281	4.338	4.445	3.059	3.236	2.399
2.344	3.469	4.494	2.741	2.281	1.000	1.000	2.014	3.236	2.399
3.717	4.785	3.215	3.986	3.615	4.338	4.445	4.381	4.473	2.399
3.717	4.785	4.494	2.741	3.615	4.338	4.445	4.381	4.473	2.399
2.344	3.469	4.494	2.741	2.281	4.338	2.057	3.059	3.236	2.399
3.717	4.785	4.494	3.986	3.615	4.338	4.445	4.381	4.473	3.802
2.344	3.469	4.494	2.741	2.281	3.022	4.445	4.381	3.236	2.399
2.344	2.310	3.215	3.986	3.615	4.338	2.057	3.059	3.236	1.000
1.000	2.310	2.143	1.839	1.000	2.086	2.057	2.014	2.148	1.000
2.344	3.469	4.494	1.839	2.281	4.338	3.162	4.381	4.473	2.399
2.344	3.469	4.494	3.986	3.615	4.338	4.445	4.381	3.236	2.399
1.000	2.310	2.143	1.000	1.000	3.022	3.162	3.059	3.236	2.399
2.344	3.469	3.215	3.986	2.281	3.022	3.162	3.059	3.236	2.399
2.344	3.469	3.215	2.741	2.281	3.022	3.162	3.059	3.236	2.399
3.717	3.469	3.215	2.741	3.615	3.022	3.162	3.059	3.236	2.399
3.717	4.785	3.215	2.741	1.000	3.022	4.445	4.381	4.473	3.802
2.344	4.785	4.494	3.986	2.281	3.022	3.162	4.381	2.148	1.000
3.717	3.469	1.000	1.839	3.615	1.507	2.057	1.000	4.473	2.399
2.344	3.469	3.215	1.000	2.281	4.338	3.162	4.381	4.473	3.802
2.344	3.469	4.494	3.986	3.615	3.022	3.162	3.059	4.473	3.802
3.717	2.310	4.494	3.986	2.281	3.022	2.057	3.059	2.148	1.000
1.000	2.310	4.494	3.986	2.281	4.338	3.162	3.059	4.473	3.802
3.717	4.785	3.215	3.986	3.615	3.022	3.162	2.014	2.148	2.399
2.344	3.469	3.215	1.839	1.000	4.338	3.162	4.381	3.236	2.399
2.344	3.469	3.215	1.000	3.615	4.338	3.162	4.381	3.236	2.399
3.717	4.785	3.215	1.000	1.000	4.338	4.445	4.381	3.236	2.399
2.344	3.469	4.494	2.741	3.615	3.022	3.162	4.381	2.148	3.802
2.344	3.469	3.215	3.986	2.281	2.086	3.162	3.059	4.473	2.399
2.344	4.785	2.143	2.741	2.281	4.338	3.162	4.381	4.473	2.399
2.344	3.469	3.215	2.741	2.281	3.022	3.162	3.059	3.236	2.399
3.717	4.785	4.494	3.986	3.615	4.338	4.445	4.381	4.473	3.802
2.344	3.469	3.215	2.741	1.000	4.338	2.057	4.381	3.236	1.000
2.344	4.785	3.215	3.986	2.281	4.338	3.162	4.381	3.236	3.802
3.717	3.469	2.143	2.741	3.615	4.338	1.000	4.381	1.000	1.000
2.344	3.469	4.494	3.986	3.615	3.022	4.445	3.059	3.236	2.399
1.000	1.507	2.143	2.741	1.000	3.022	3.162	3.059	4.473	3.802
3.717	2.310	4.494	2.741	3.615	2.086	2.057	2.014	3.236	2.399
2.344	3.469	3.215	2.741	2.281	4.338	4.445	4.381	4.473	3.802
3.717	4.785	4.494	3.986	1.000	2.086	3.162	4.381	1.000	2.399
1.000	2.310	3.215	2.741	3.615	4.338	4.445	2.014	4.473	2.399
2.344	3.469	4.494	3.986	2.281	3.022	3.162	3.059	3.236	3.802
3.717	4.785	4.494	2.741	2.281	4.338	4.445	4.381	2.148	3.802
2.344	2.310	3.215	1.839	2.281	3.022	3.162	2.014	2.148	2.399
2.344	3.469	3.215	1.839	2.281	4.338	3.162	4.381	3.236	2.399
3.717	4.785	4.494	3.986	2.281	3.022	4.445	2.014	3.236	3.802
2.344	3.469	3.215	2.741	3.615	3.022	3.162	3.059	4.473	3.802
2.344	4.785	3.215	1.839	2.281	3.022	3.162	4.381	4.473	3.802
1.000	2.310	2.143	1.839	3.615	4.338	4.445	4.381	3.236	2.399
3.717	3.469	4.494	3.986	3.615	4.338	4.445	4.381	2.148	1.000
3.717	4.785	3.215	2.741	2.281	4.338	2.057	4.381	2.148	2.399
2.344	2.310	3.215	3.986	1.000	4.338	4.445	4.381	3.236	2.399
2.344	3.469	4.494	3.986	3.615	4.338	3.162	3.059	2.148	2.399
2.344	3.469	3.215	2.741	3.615	4.338	2.057	2.014	4.473	3.802
1.000	2.310	2.143	1.839	1.000	3.022	2.057	3.059	2.148	2.399
2.344	3.469	4.494	3.986	2.281	3.022	2.057	4.381	2.148	2.399
2.344	3.469	2.143	1.839	3.615	2.086	4.445	3.059	2.148	1.000
1.000	2.310	2.143	2.741	2.281	2.086	3.162	3.059	3.236	2.399
2.344	4.785	4.494	2.741	2.281	3.022	4.445	3.059	3.236	3.802
1.000	3.469	3.215	3.986	2.281	2.086	2.057	4.381	2.148	2.399
3.717	4.785	4.494	3.986	2.281	4.338	3.162	4.381	3.236	2.399
3.717	3.469	4.494	3.986	2.281	4.338	3.162	3.059	4.473	2.399

Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Jumlah Y
2.993	3.065	2.855	3.034	3.685	2.932	3.379	3.384	2.789	59.750
4.882	2.294	4.317	3.826	2.871	2.932	2.470	3.384	2.789	65.518
3.827	4.139	2.855	3.034	2.871	2.027	3.379	3.384	2.789	57.234
2.103	3.065	2.855	2.143	3.685	2.932	3.379	3.384	2.789	55.264
4.882	4.139	2.855	3.034	3.685	2.932	3.379	3.384	4.042	71.727
4.882	1.000	4.317	4.849	3.685	2.932	4.502	3.384	4.042	67.970
2.103	2.294	1.000	2.143	2.871	2.932	3.379	3.384	1.841	49.844
3.827	1.665	2.855	2.143	3.685	2.932	2.470	3.384	2.789	54.679
2.993	3.065	2.855	3.034	3.685	2.932	3.379	3.384	2.789	67.510
3.827	3.065	4.317	3.826	4.785	2.932	3.379	4.779	4.042	65.442
4.882	4.139	4.317	4.849	4.785	4.179	4.502	3.384	2.789	73.315
4.882	4.139	2.855	3.034	2.060	1.538	2.470	2.119	4.042	66.457
2.993	3.065	2.855	3.826	3.685	2.932	3.379	3.384	2.789	55.247
3.827	2.294	2.855	3.034	2.871	2.932	2.470	3.384	2.789	56.912
4.882	1.000	1.000	3.826	1.000	1.000	1.000	2.119	1.841	42.646
3.827	1.000	2.855	3.826	3.685	2.932	3.379	2.119	4.042	67.018
3.827	4.139	2.855	2.143	2.871	2.932	3.379	4.779	2.789	69.102
2.993	2.294	2.855	2.143	2.871	2.932	2.470	3.384	2.789	55.150
4.882	4.139	4.317	4.849	4.785	4.179	4.502	4.779	4.042	82.511
1.000	4.139	2.855	3.826	3.685	4.179	4.502	4.779	2.789	64.566
2.993	2.294	2.855	3.034	2.871	2.932	3.379	2.119	4.042	55.680
2.993	2.294	1.665	1.000	2.871	4.179	2.470	2.119	1.841	39.029
3.827	4.139	4.317	3.826	2.060	4.179	3.379	3.384	1.841	64.131
3.827	3.065	2.855	3.826	3.685	4.179	4.502	3.384	4.042	70.072
2.993	2.294	2.855	3.826	2.060	2.932	1.684	2.119	1.841	44.935
3.827	3.065	2.855	3.034	3.685	2.932	4.502	3.384	2.789	60.247
2.103	3.065	2.855	3.826	3.685	2.932	3.379	3.384	2.789	56.946
2.103	3.065	2.855	2.143	3.685	2.932	3.379	3.384	2.789	57.970
4.882	4.139	4.317	4.849	3.685	1.000	2.470	3.384	1.841	66.147
2.993	2.294	4.317	2.143	2.871	4.179	4.502	2.119	2.789	59.813
2.993	1.665	1.000	3.826	2.871	4.179	3.379	3.384	1.000	49.371
4.882	1.000	2.855	3.826	4.785	2.932	2.470	2.119	1.000	58.335
3.827	3.065	4.317	3.826	4.785	4.179	4.502	3.384	2.789	70.102
2.993	4.139	2.855	4.849	4.785	2.932	4.502	3.384	1.841	60.354
4.882	4.139	2.855	3.034	4.785	2.027	2.470	3.384	4.042	64.523
2.103	3.065	2.855	4.849	2.871	2.932	3.379	3.384	4.042	61.543
2.103	3.065	2.855	4.849	4.785	2.027	1.684	3.384	4.042	58.178
2.993	2.294	2.855	3.034	3.685	4.179	2.470	3.384	2.789	58.841
3.827	4.139	4.317	4.849	2.060	2.027	3.379	2.119	1.000	60.232
4.882	4.139	4.317	3.826	4.785	1.000	2.470	4.779	4.042	67.420
3.827	2.294	2.855	3.034	4.785	4.179	4.502	3.384	2.789	62.124
3.827	2.294	1.665	4.849	3.685	1.538	3.379	2.119	1.841	58.245
3.827	3.065	2.855	3.826	3.685	2.932	3.379	3.384	2.789	58.671
2.993	4.139	1.665	3.034	2.871	2.027	3.379	3.384	2.789	68.316
2.993	3.065	2.855	3.826	2.871	2.932	3.379	3.384	2.789	55.875
4.882	4.139	2.855	4.849	3.685	4.179	3.379	4.779	2.789	71.066
2.103	3.065	2.855	4.849	2.060	4.179	1.684	2.119	2.789	53.106
3.827	2.294	2.855	3.034	4.785	4.179	4.502	3.384	4.042	66.972
3.827	4.139	2.855	2.143	3.685	2.932	2.470	2.119	2.789	52.868
2.993	3.065	2.855	4.849	3.685	2.932	3.379	3.384	4.042	59.852
4.882	4.139	4.317	4.849	4.785	4.179	4.502	4.779	4.042	75.964
2.993	3.065	4.317	3.034	2.871	2.932	1.000	4.779	2.789	58.791
3.827	2.294	1.000	4.849	4.785	4.179	4.502	3.384	2.789	62.159
3.827	4.139	2.855	3.826	3.685	4.179	3.379	2.119	2.789	63.653
4.882	4.139	2.855	3.826	4.785	2.027	4.502	3.384	4.042	71.575
3.827	1.665	2.855	3.034	2.871	2.932	2.470	2.119	1.000	47.507
3.827	3.065	2.855	3.034	2.871	2.027	2.470	3.384	4.042	58.239
3.827	3.065	2.855	4.849	4.785	4.179	4.502	4.779	4.042	72.665
3.827	3.065	4.317	3.826	3.685	4.179	3.379	4.779	4.042	68.002
2.993	3.065	4.317	4.849	4.785	2.932	3.379	4.779	2.789	67.193
2.103	2.294	2.855	2.143	2.060	2.932	2.470	2.119	1.841	50.521
2.103	2.294	1.665	3.826	3.685	4.179	2.470	1.000	1.841	58.655
2.103	4.139	4.317	3.826	4.785	4.179	4.502	4.779	4.042	68.734
2.993	4.139	2.855	4.849	2.060	2.027	2.470	3.384	1.841	58.270
4.882	3.065	2.855	3.034	4.785	4.179	4.502	4.779	4.042	69.139
3.827	4.139	2.855	2.143	2.060	4.179	3.379	3.384	2.789	60.822
2.993	4.139	1.665	3.034	3.685	2.027	1.684	1.000	1.000	42.204
3.827	2.294	2.855	3.034	2.060	4.179	4.502	3.384	4.042	60.759
3.827	4.139	2.855	3.826	3.685	4.179	4.502	3.384	2.789	59.335
2.993	3.065	2.855	3.826	3.685	2.027	3.379	3.384	2.789	52.420
2.993	3.065	2.855	4.849	3.685	4.179	4.502	3.384	4.042	67.763
2.993	2.294	2.855	2.143	2.871	2.932	4.502	3.384	2.789	53.786
4.882	1.665	4.317	3.034	4.785	4.179	2.470	3.384	2.789	68.284
4.882	1.665	4.317	3.034	4.785	2.932	2.470	3.384	4.042	66.890

Lampiran 12 Distribusi Nilai Ftabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80

Lampiran 13 Distribusi Nilai Ttabel

df \ Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249

Lampiran 14 Uji Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	74	16,913	44,267	30,38551	5,505404
Kompensasi	74	9,458	31,740	24,93036	3,919008
Kepuasan Kerja	74	39,029	82,511	61,11022	8,136752
Valid N (listwise)	74				

Lampiran 15 Uji Validitas Komitmen Organisasi

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Komitmen Organisasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.357**	.382**	.198	.115	.210	.143	.271*	.304**	-.007	.507**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.090	.331	.072	.225	.019	.008	.956	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.2	Pearson Correlation	.357**	1	.310**	.464**	.148	.190	.274*	.286*	.265*	.189	.595**
	Sig. (2-tailed)	.002		.007	.000	.209	.105	.018	.013	.022	.106	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.3	Pearson Correlation	.382**	.310**	1	.459**	.094	.125	.039	.342**	.299**	.205	.551**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007		.000	.424	.288	.744	.003	.010	.080	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.4	Pearson Correlation	.198	.464**	.459**	1	.132	.206	.193	.090	.318**	.215	.559**
	Sig. (2-tailed)	.090	.000	.000		.261	.078	.099	.447	.006	.066	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.5	Pearson Correlation	.115	.148	.094	.132	1	.588**	.330**	.341**	.327**	.138	.556**
	Sig. (2-tailed)	.331	.209	.424	.261		.000	.004	.003	.004	.242	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.6	Pearson Correlation	.210	.190	.125	.206	.588**	1	.563**	.483**	.360**	.154	.671**
	Sig. (2-tailed)	.072	.105	.288	.078	.000		.000	.000	.002	.190	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.7	Pearson Correlation	.143	.274*	.039	.193	.330**	.563**	1	.352**	.335**	.121	.579**
	Sig. (2-tailed)	.225	.018	.744	.099	.004	.000		.002	.004	.306	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.8	Pearson Correlation	.271*	.286*	.342**	.090	.341**	.483**	.352**	1	.546**	.222	.677**
	Sig. (2-tailed)	.019	.013	.003	.447	.003	.000	.002		.000	.058	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.9	Pearson Correlation	.304**	.265*	.299**	.318**	.327**	.360**	.335**	.546**	1	.312**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.008	.022	.010	.006	.004	.002	.004	.000		.007	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.10	Pearson Correlation	-.007	.189	.205	.215	.138	.154	.121	.222	.312**	1	.435**
	Sig. (2-tailed)	.956	.106	.080	.066	.242	.190	.306	.058	.007		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.507**	.595**	.551**	.559**	.556**	.671**	.579**	.677**	.699**	.435**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

Lampiran 16 Uji Validitas Kompensasi

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Kompensasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.409**	.257*	.409**	.248*	.239*	.202	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000	.027	.000	.033	.040	.084	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.2	Pearson Correlation	.409**	1	.382**	.395**	.327**	.226	.380**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.004	.053	.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.3	Pearson Correlation	.257*	.382**	1	.174	.095	.079	.167	.497**
	Sig. (2-tailed)	.027	.001		.137	.423	.504	.155	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.4	Pearson Correlation	.409**	.395**	.174	1	.433**	.319**	.247*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.137		.000	.006	.034	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.5	Pearson Correlation	.248*	.327**	.095	.433**	1	.314**	.282*	.613**
	Sig. (2-tailed)	.033	.004	.423	.000		.006	.015	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.6	Pearson Correlation	.239*	.226	.079	.319**	.314**	1	.561**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.040	.053	.504	.006	.006		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.7	Pearson Correlation	.202	.380**	.167	.247*	.282*	.561**	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.084	.001	.155	.034	.015	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
Kompensasi	Pearson Correlation	.629**	.714**	.497**	.680**	.613**	.614**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

Lampiran 17 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Kepuasan Kerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.537**	.290*	.263*	.250*	.150	.113	.166	-.086	-.036	.032	-.003	.252*	.290*	.123	.059	.105	.241*	.140	.434**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.023	.031	.202	.337	.157	.465	.763	.785	.979	.030	.012	.295	.617	.373	.038	.233	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.2	Pearson Correlation	.537**	1	.284*	.240*	.156	.198	.321**	.425**	.058	.263*	.172	.108	.241*	.168	.052	.025	.175	.263*	.208	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000		.014	.039	.185	.091	.005	.000	.621	.023	.142	.361	.038	.153	.662	.834	.137	.024	.075	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.3	Pearson Correlation	.290*	.284*	1	.522**	.170	.157	.178	.204	-.089	.088	.192	.116	.188	.016	.199	.053	.248*	.261*	.399**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.012	.014		.000	.148	.182	.129	.082	.452	.458	.101	.323	.109	.891	.090	.651	.033	.025	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.4	Pearson Correlation	.263*	.240*	.522**	1	.216	.101	.098	.094	-.069	.023	.178	.015	.071	-.025	.156	.127	.323**	.172	.441**	.443**
	Sig. (2-tailed)	.023	.039	.000		.065	.394	.404	.427	.560	.846	.130	.899	.546	.834	.186	.280	.005	.143	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.5	Pearson Correlation	.250*	.156	.170	.216	1	.111	.186	-.079	.143	.054	.043	-.041	-.071	-.024	.101	.283*	.290*	.118	.352**	.365**
	Sig. (2-tailed)	.031	.185	.148	.065		.344	.112	.504	.223	.651	.714	.728	.546	.838	.391	.015	.012	.318	.002	.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.6	Pearson Correlation	.150	.198	.157	.101	.111	1	.326**	.537**	.204	.126	.192	.133	.192	.107	.116	.028	.014	.032	.215	.438**
	Sig. (2-tailed)	.202	.091	.182	.394	.344		.005	.000	.081	.284	.101	.258	.102	.366	.325	.810	.906	.788	.066	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.7	Pearson Correlation	.113	.321**	.178	.098	.186	.326**	1	.337**	.321**	.328**	.213	.271*	.189	.204	.261*	.031	.275*	.157	.177	.561**
	Sig. (2-tailed)	.337	.005	.129	.404	.112	.005		.003	.005	.004	.069	.020	.107	.082	.025	.791	.018	.181	.130	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

Y.8	Pearson Correlation	.166	.425*	.204	.094	-.079	.537*	.337*	1	-.009	.098	.116	.211	.434*	.146	.031	-.113	.002	.092	.126	.423**
	Sig. (2-tailed)	.157	.000	.082	.427	.504	.000	.003		.937	.407	.327	.071	.000	.213	.790	.338	.983	.436	.284	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.9	Pearson Correlation	-.086	.058	-.089	-.069	.143	.204	.321*	-.009	1	.541*	.363*	.066	.099	.114	.169	-.033	.075	.093	.010	.335**
	Sig. (2-tailed)	.465	.621	.452	.560	.223	.081	.005	.937		.000	.002	.574	.402	.335	.151	.783	.526	.432	.934	.004
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.10	Pearson Correlation	-.036	.263*	.088	.023	.054	.126	.328*	.098	.541*	1	.504*	.304*	.349*	.234*	.301**	-.097	.056	.342**	.252*	.532**
	Sig. (2-tailed)	.763	.023	.458	.846	.651	.284	.004	.407	.000		.000	.008	.002	.045	.009	.413	.638	.003	.031	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.11	Pearson Correlation	.032	.172	.192	.178	.043	.192	.213	.116	.363*	.504*	1	.023	.309*	.144	.234*	-.124	.054	.125	.213	.450**
	Sig. (2-tailed)	.785	.142	.101	.130	.714	.101	.069	.327	.002	.000		.843	.007	.221	.045	.291	.650	.289	.069	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.12	Pearson Correlation	-.003	.108	.116	.015	-.041	.133	.271*	.211	.066	.304*	.023	1	.216	.182	.100	-.073	.191	.314**	.133	.369**
	Sig. (2-tailed)	.979	.361	.323	.899	.728	.258	.020	.071	.574	.008	.843		.064	.120	.397	.536	.102	.006	.257	.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.13	Pearson Correlation	.252*	.241*	.188	.071	-.071	.192	.189	.434*	.099	.349*	.309*	.216	1	.215	.283*	.108	.145	.420**	.332**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.030	.038	.109	.546	.546	.102	.107	.000	.402	.002	.007	.064		.065	.015	.358	.218	.000	.004	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.14	Pearson Correlation	.290*	.168	.016	-.025	-.024	.107	.204	.146	.114	.234*	.144	.182	.215	1	.263*	-.011	.183	.191	.112	.399**
	Sig. (2-tailed)	.012	.153	.891	.834	.838	.366	.082	.213	.335	.045	.221	.120	.065		.024	.927	.119	.102	.343	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

Y.15	Pearson Correlation	.123	.052	.199	.156	.101	.116	.261*	.031	.169	.301**	.234*	.100	.283*	.263*	1	.211	.406**	.410**	.374**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.295	.662	.090	.186	.391	.325	.025	.790	.151	.009	.045	.397	.015	.024		.071	.000	.000	.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.16	Pearson Correlation	.059	.025	.053	.127	.283*	.028	.031	-.113	-.033	-.097	-.124	-.073	.108	-.011	.211	1	.487**	.204	.128	.259*
	Sig. (2-tailed)	.617	.834	.651	.280	.015	.810	.791	.338	.783	.413	.291	.536	.358	.927	.071		.000	.082	.278	.026
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.17	Pearson Correlation	.105	.175	.248*	.323**	.290*	.014	.275*	.002	.075	.056	.054	.191	.145	.183	.406**	.487**	1	.375**	.344**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.373	.137	.033	.005	.012	.906	.018	.983	.526	.638	.650	.102	.218	.119	.000	.000		.001	.003	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.18	Pearson Correlation	.241*	.263*	.261*	.172	.118	.032	.157	.092	.093	.342**	.125	.314*	.420**	.191	.410**	.204	.375**	1	.480**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.038	.024	.025	.143	.318	.788	.181	.436	.432	.003	.289	.006	.000	.102	.000	.082	.001		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.19	Pearson Correlation	.140	.208	.399**	.441**	.352**	.215	.177	.126	.010	.252*	.213	.133	.332**	.112	.374**	.128	.344**	.480**	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.233	.075	.000	.000	.002	.066	.130	.284	.934	.031	.069	.257	.004	.343	.001	.278	.003	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.434**	.547**	.501**	.443**	.365**	.438**	.561**	.423**	.335**	.532**	.450**	.369**	.556**	.399**	.543**	.259*	.539**	.595**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.026	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

Lampiran 18 Uji Reliablitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27.35631	25.994	.365	.777
X1.2	26.82470	25.059	.467	.765
X1.3	27.07809	25.615	.420	.770
X1.4	27.60500	25.409	.424	.770
X1.5	27.60500	25.344	.417	.771
X1.6	27.35618	24.154	.556	.753
X1.7	27.60509	25.123	.445	.767
X1.8	27.35616	24.113	.564	.752
X1.9	27.45243	23.868	.592	.748
X1.10	27.23722	26.714	.283	.787

Lampiran 19 Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.36927	11.797	.461	.711
X2.2	21.36880	11.103	.568	.686
X2.3	21.36878	12.633	.291	.750
X2.4	21.36872	11.329	.521	.697
X2.5	21.36881	11.891	.440	.716
X2.6	21.36897	11.997	.451	.714
X2.7	21.36908	11.620	.477	.708

Lampiran 20 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

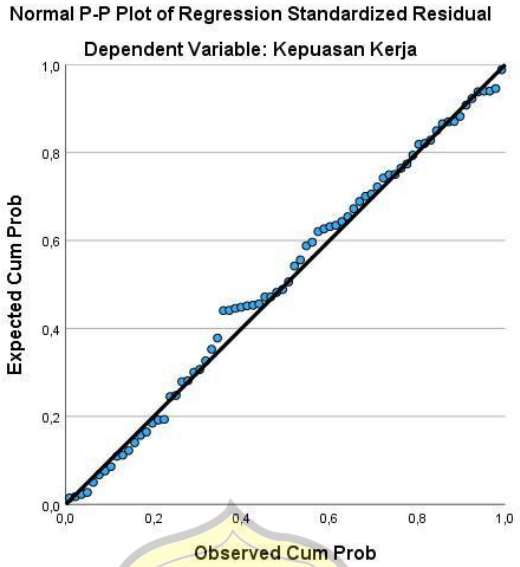
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	58.50230	60.704	.338	.795
Y.2	57.54878	58.883	.460	.788
Y.3	57.54846	59.667	.411	.791
Y.4	58.08024	60.470	.346	.795
Y.5	58.55069	61.688	.264	.800
Y.6	57.54853	60.701	.344	.795
Y.7	57.80176	58.671	.476	.787
Y.8	57.54864	60.893	.328	.796
Y.9	57.80189	62.020	.229	.802
Y.10	58.50188	59.295	.447	.789
Y.11	57.54846	60.146	.349	.795
Y.12	58.07999	61.436	.263	.800
Y.13	58.08003	58.992	.474	.787
Y.14	57.54826	60.941	.294	.798
Y.15	57.54859	58.743	.453	.788
Y.16	57.96128	63.167	.150	.806
Y.17	57.80159	58.844	.449	.789
Y.18	57.80176	58.229	.516	.785
Y.19	58.17639	57.891	.532	.783

Lampiran 21 Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			74
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		6,13786922
Most Extreme Differences	Absolute		,088
	Positive		,040
	Negative		-,088
Test Statistic			,088
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			,200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		,159
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,149
		Upper Bound	,168

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

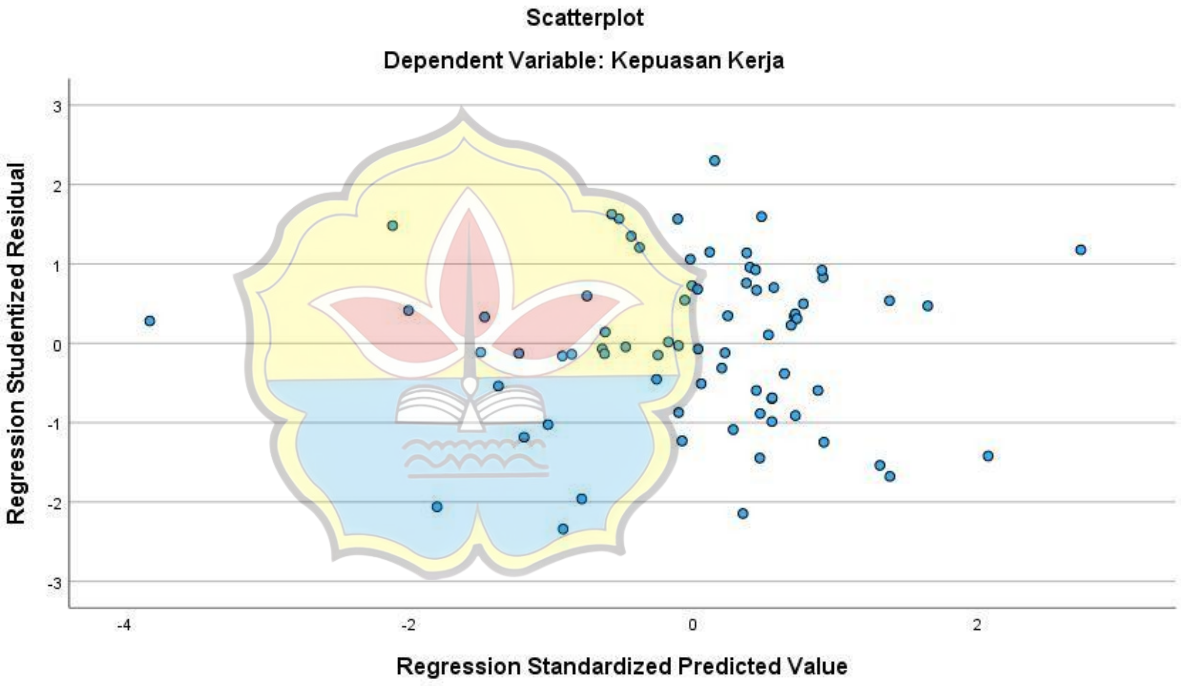
Lampiran 22 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.751	5.580		3.719	.000		
	Komitmen Organisasi	.628	.136	.425	4.613	.000	.946	1.058
	Kompensasi	.854	.191	.411	4.468	.000	.946	1.058

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 23 Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 24 Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2082,931	2	1041,465	26,887	,000[b]
	Residual	2750,161	71	38,735		
	Total	4833,092	73			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi

Lampiran 25 Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20,751	5,580		3,719	,000
	Komitmen Organisasi	,628	,136	,425	4,613	,000
	Kompensasi	,854	,191	,411	4,468	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 26 Uji Korelasi (R) dan Korelasi Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,656[a]	,431	,415	6,223718

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja