

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA UNIT AVSEC PT ANGKASA PURA II (PERSERO) CABANG BANDARA SULTAN SYARIF KASIM II PEKANBARU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru



DISUSUN OLEH

RESPI HANDANI PUTRA

NPM : 175210103

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022




UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284


LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Respi handani putra
NPM : 175210103
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan pada unit avsec PT angkasa pura 2 (Persero) cabang bandara sultan Syarif kasim 2 Pekanbaru

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :


Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi


(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa :

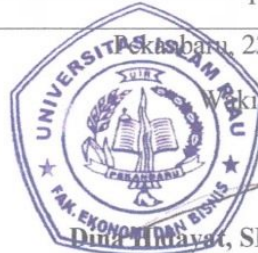
NAMA : RESPI HANDANI PUTRA
NPM : 175210103
FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis
PRODI : Manajemen Sumber Daya Manusia
Pembimbing : Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Unit AVSEC PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Dengan perincian sebagai berikut :

No.	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Catatan Sponsor
1.	15-06-2021	X	- Data Pegawai 1 Tahun per bagian - Penulisan penelitian dibuat sesuai ketentuan - Format sesuai	
2.	08-12-2021	X	- Acc Seminar Proposal Lanjutkan kuisisioner	
3.	08-03-2022	X	- Revisi Proposal - Perbaiki sesuai Telepon - Buat Quisioner	
4.	15-03-2022	X	- Acc Outline	
5.	21-04-2022	X	- Teori utama - Perbaiki Bab I sampai Bab IV - Hasil Uji - Uraikan deskriptive dan sempurnakan	
6.	24-05-2022	X	- Analisis data sesuaikan dengan print out - Kesimpulan sesuai dengan Bab V - Surat Penelitian, Abstrak	
7.	16-02-2022	X	ACC seminar hasil dan komprehensif	

Pekanbaru, 22 Agustus 2022

Wakil Dekan I



Dinda Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 862/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 08 Agustus 2022, Maka pada Hari Selasa 09 Agustus 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

1. Nama : Respi Handani Putra
2. NPM : 175210103
3. Program Studi : Manajemen S1
4. Judul skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Unit Avsec PT. Angkasa Pura 2 (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim 2 Pekanbaru.
5. Tanggal ujian : 09 Agustus 2022
6. Waktu ujian : 60 menit.
7. Tempat ujian : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai : **Lulus (B+) 79,75**
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Arie Yusnelly, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 09 Agustus 2022

Mengetahui
Dekan,



Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 862 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU


- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Respi Handani Putra
N P M : 175210103
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Unit Avsec PT. Angkasa Pura 2 (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim 2 Pekanbaru.
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Arie Yusnelly, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 09 Agustus 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

- Tembusan** : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
 2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
 4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

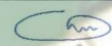
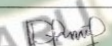
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Respi Handani Putra
NPM : 175210103
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Unit Avsec PT. Angkasa Pura 2 (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim 2 Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Selasa 09 Agustus 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai **80**)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 09 Agustus 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Respi Handani Putra
NPM : 175210103
Judul Proposal : Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Unit Avsec PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 16 Februari 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 16 Februari 2022
Sekretaris,



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 329/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-04-02 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : Respi Handani Putra
 N P M : 175210103
 Jurusan/Jenjang Pended. : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 05 April 2021



Dekan
 Abdus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Megister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali mengambil beberapa dari referensi dan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya dan kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 22 Agustus 2022

Saya Yang Membuat Pernyataan



Respi Handani Putra
NPM : 175210103

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA UNIT AVSEC PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) CABANG BANDARA SULTAN SYARIF KASIM II PEKANBARU

OLEH :

RESPI HANDANI PUTRA

NPM : 175210103

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada Unit AVSEC PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara atau interview serta kuisioner penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian dinas pelayanan bandara dengan jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan menggunakan teknik sensus. Hasil penelitian dapat disimpulkan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi pada Unit AVSEC PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

EFFECT OF EMPLOYEE SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN AVSEC UNIT PT. ANGKASA PURA II (PERSERO)SULTAN SYARIF AIRPORT BRANCH KAIM II PEKANBARU

BY:

RESPI HANDANI PUTRA

NPM : 175210103

The purpose of this study is to know and analyze the effect of employee job satisfaction on organizational commitment in the AVSEC unit of PT. Angkasa Pura II (Persero) Sultan Syarif Kasim II Airport Branch Pekanbaru. This research was conducted with quantitative descriptive methods that use primary data and secondary data obtained through interviews or interviews and research questionnaires. The population in this study were employees of the airport service department with 66 employees using census techniques. The results of the study can be concluded that there is a positive and significant effect of the job satisfaction variable (X) on the organizational commitment variable in the AVSEC unit of PT. Angkasa Pura II (Persero) Sultan Syarif Kasim II Airport Branch Pekanbaru.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Unit AVSEC PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulisan banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian,

pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR dan selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan serta menyempurnakan sehingga penulisan karya ilmiah ini dapat diselesaikan pada waktunya.
3. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta pegawai/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
4. Pimpinan beserta karyawan bagian dinas pelayanan bandara Unit AVSEC PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
5. Kepada Orang tuaku ayahnda dan ibunda terima kasih yang tak sehingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.

6. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2017 di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 29 Maret 2022

Penulis

Respi Handani Putra



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I	PENDAHULUAN	1
	1.1. Latar Belakang	1
	1.2. Perumusan Masalah.....	6
	1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
	1.4. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II	TELAAH PUSTAKA	10
	2.1. Kepuasan Kerja	10
	2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
	2.1.2. Teori Kepuasan Kerja	12
	2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
	2.1.4. Indikator Kepuasan Kerja	24
	2.2. Komitmen Organisasi.....	25
	2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi	25
	2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	28
	2.2.3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	31
	2.3. Penelitian Terdahulu.....	32

2.4.	Kerangka Pemikiran	35
2.5.	Hipotesis	36
BAB III	METODE PENELITIAN.....	37
3.1.	Lokasi Penelitian	37
3.2.	Operasional Variabel	37
3.3.	Jenis dan Sumber Data	39
3.4.	Metode Pengumpulan Data	39
3.5.	Populasi dan Sampel	40
3.6.	Teknik Analisis Data	40
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	44
4.1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	44
4.2.	Gambaran Umum PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.....	47
4.3.	Visi, Misi Pt. Angkasa Pura II (Persero)	49
4.4.	Jadwal Operasional.....	50
4.5.	Struktur Organisasi Unit AVSEC.....	51
4.6.	Uraian Tugas	52
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
5.1	Identitas Responden	61
5.2.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	65
5.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik	67
5.4.	Analisis Variabel Kepuasan Kerja Pada Unit AVSEC	71
5.5.	Analisis Variabel Komitmen Organisasi.....	87

5.6. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Komitmen organisasi Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru	107
---	-----

BAB VI PENUTUP.....	112
6.1 Kesimpulan	112
6.2. Saran-saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA.....	104



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Komposisi Jumlah Karyawan Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru Tahun 2016-2020.....	3
Tabel 1.2.	Target dan Realisasi Hasil Kerja Karyawan Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.....	5
Tabel 1.3.	Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1	Operasional Variabel	37
Tabel 5.1.	Tingkat umur responden pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	48
Tabel 5.2.	Tingkat tingkat pendidikan responden pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.....	49
Tabel 5.3	Masa Kerja karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	50
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian	53
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian	54
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	56

Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	57
Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	58
Tabel 5.10	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.....	59
Tabel 5.11	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	60
Tabel 5.12	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	61
Tabel 5.13	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	62
Tabel 5.14	Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	64
Tabel 5.15	Tanggapan responden tentang karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	65
Tabel 5.16	Tanggapan responden tentang karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	66

Tabel 5.17	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru Analisis Variabel Komitmen Organisasi	67
Tabel 5.18	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa ikut memiliki perusahaan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	70
Tabel 5.19	Tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan perusahaan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	72
Tabel 5.20	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	74
Tabel 5.21	Tanggapan responden mengenai menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	76
Tabel 5.22	Tanggapan responden mengenai mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada PT. Penerbit Cabang Pekanbaru	78
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Penerbit Cabang Pekanbaru	79
Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	82
Tabel 5.25	Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	84

Tabel 5.26	Tanggapan respondent tentang karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	85
Tabel 5.27	Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator variabel komitmen organisasi pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	86
Tabel 5.28	Hasil Perhitungan Regresi Sederhana.....	89
Tabel 5.29	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	90
Tabel 5.30	Hasil Perhitungan Uji t	91



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kepuasan kerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja,

namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya.

Handoko (2016:193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan pengaruh antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Komitmen organisasional memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan.

Komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut yaitu menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap perusahaan. Setiap perusahaan pastinya mengharapkan para karyawannya memiliki komitmen yang tinggi pada

perusahaan, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan.

PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pelayanan dan pengusaha jasa ke Bandar udaraan. Untuk menggambarkan komposisi pembagian karyawan Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru tahun 2016-2020 dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini :

Tabel 1.1
Komposisi Jumlah Karyawan Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero)
Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)
2016	83
2017	80
2018	77
2019	80
2020	78
2021	66

Sumber : Bagian Kepegawaian PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II

Dari tabel 1. terlihat jumlah karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru berdasarkan jabatannya. Kepuasan kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya. Semangat kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target kantor dapat tercapai. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada

diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Komitmen organisasi adalah variabel yang berpengaruh terhadap kinerja (*job performance*). Komitmen organisasi terdiri dari afektif, kontinuitas dan normatif. Komitmen yang terbentuk pada PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru secara umum cenderung kepada komitmen kontinuitas, yaitu komitmen yang timbul karena adanya kekhawatiran terhadap kehilangan manfaat yang diperoleh dari organisasi. Hal ini terjadi karena karyawan merasa membutuhkan organisasi.

Komitmen dapat dilihat dari hasil tingkat kerja yang dicapai oleh karyawan. Apabila diketahui karyawan memiliki kinerja yang tinggi akan memperluas kesempatan karyawan untuk meningkatkan jenjang karirnya. Sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah akan kesulitan dalam mendapatkan mutasi kerja dan memperbesar kemungkinan mengalami pemutusan hubungan kerja karena karyawan tersebut telah dianggap tidak berkompeten. Adapun realisasi hasil kerja karyawan Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Skala nilai :

<80 = dibawah rata-rata

80-89 = rata-rata

90-100 = dibawah rata-rata

Tabel 1.2.

Target dan Realisasi Hasil Kerja Karyawan Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Target Nilai (%)	Nilai Realisasi (%)	Persentase capaian kinerja (%)
2016	83	79,99	87,54	109,43
2017	80	95,00	99,88	105,14
2018	77	95,00	99,21	104,43
2019	80	95,00	96,29	101,36
2020	78	95,00	95,46	100,48
2021	66	90,00	94,21	104,68

Sumber : Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 persentase realisasi kinerja berjumlah 109,43% dan pada tahun 2017 turun menjadi 105,14%, kemudian pada tahun 2018 turun lagi menjadi 104,43% kemudian tahun 2019 turun lagi menjadi 101,36% dan tahun 2020 kembali mengalami penurunan menjadi 100,48%, akan tetapi pada tahun 2021 ada sedikit peningkatan menjadi 104,68%. Adapun dasar penilaian kerja karyawan tersebut berdasarkan penilaian berikut ini :

Tabel 1.3.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

No	Kriteria Penilaian	Poin Penilaian
1	COMMITMENT TO AP2	Menghormati nilai organisasi, melakukan apa yang menjadi norma dalam organisasi
		Jujur dalam berhubungan dengan sesama karyawan dan pihak ketiga
		Menunjukkan kebanggaan, kesenangan, kesetiaan dan/atau dedikasi sebagai anggota dari organisas
2	CUSTOMER SERVICE ORIENTATION	Menjaga komunikasi yang baik dengan pelanggan, baik secara langsung (pertemuan, telepon) atau surat/email
		Mencari umpan balik secara aktif untuk

		memastikan kepuasan pelanggan dengan layanan yang diberikan Memberikan informasi baru/tambahan tentang perusahaan yang perlu diketahui pelanggan
		Memberikan pelayanan yang ramah dan menyenangkan
3	TEAM WORK	Menyampaikan informasi kepada anggota tim Mengupayakan agar anggota tim mendapatkan informasi yang relevan dan terkini mengenai proses dalam kelompok kerja Menyediakan diri memberi bantuan bagi anggota lain yang membutuhkan
4	CONCERN FOR ORDER & ACCURACY	Memeriksa kembali (berulang-ulang) ketepatan informasi dan pekerjaannya

Sumber : Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, 2021

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yakni : “Apakah kepuasan kerja karyawan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan yaitu :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini berguna untuk :

- a. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan insentif dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan pemelitan selanjutnya tentang pentingnya insentif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis

Pada bab ini akan diuraikan tentang pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, manfaat penilaian kepuasan kerja, pengukuran kepuasan kerja, pengertian komitmen organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, aspek-aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi, hipotesis dan variabel penelitian

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada Unit AVSEC PT

Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II
Pekanbaru.

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins & Judge, 2018).

Sebuah organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-orang yang bekerja secara bersama-sama demi mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dari sebuah organisasi bisa berarti tujuan bagi individu organisasi ataupun tujuan secara institusional organisasi. Keinginan dari pencapaian tujuan tersebut tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa hal seperti adanya sikap dan perilaku individu,

kelompok dan organisasi. Perilaku tersebut nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan, tingkat kehadiran, ataupun kepuasan kerja. Kepuasan kerja diidentikkan dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2018). Hal ini berarti kepuasan kerja bisa dipandang sebagai akumulasi dari perasaan yang disukai ataupun tidak disukai terhadap pekerjaan.

Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan Pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh Pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2016 : 202).

Robbins (2018) mengatakan :“ Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.“

Handoko (2016: 193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana

para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

As'ad (2018) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kemudian Tiffin (dalam As'ad, 2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sedangkan Luthans (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi seorang karyawan tentang bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kepuasan kerja, disiplin dan moral kerja.

Kepuasan kerja di dalam sebuah pekerjaan berarti suatu bentuk kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan seperti memperoleh hasil kerja, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun di sisi lain balas jasa itu menjadi hal yang penting. Adanya kepuasan kerja akan mempengaruhi aspek-aspek yang melingkupi kepuasan kerja itu sendiri.

2.1.2. Teori Kepuasan Kerja

Banyak teori tentang kepuasan kerja, diantaranya adalah Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*). Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter

pada tahun 1961, Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakannya (dalam As'ad, 2018).

Locke (dalam Munandar, 2015) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai, yang pertama yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan dan yang kedua pentingnya apa yang diinginkan bagi individu.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Misalnya untuk seorang tenaga kerja, satu aspek dari pekerjaannya (misalnya: tata ruang kerja (*layout*) sangat penting, lebih penting dari aspek-aspek pekerjaan lain (misalnya penghargaan), maka untuk tenaga kerja tersebut tempat kerja harus difasilitasi lebih baik dari pada penghargaan (Munandar, 2015)

Menurut Locke seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya. Ruang yang tertata dengan baik akan menunjang kepuasan tenaga kerja yang menikmati kenyamanan dalam bekerja, tetapi tidak akan menunjang kepuasan kerja seorang tenaga kerja lain yang merasa tidak menikmati kenyamanan dalam ruangnya. Teori diatas mendasari tentang pencapaian kepuasan kerja karyawan

yang melakukan suatu pekerjaan didalam ruang kerjanya. Semakin tinggi tingkat kenyamanan dalam melakukan pekerjaan maka semakin tinggi pula orang tersebut merasakan kepuasan atas pekerjaan yang dicapainya.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 2018) teori di dalam kepuasan kerja yang lazim digunakan terdiri dari tiga macam:

1. *Discrepancy Theory*

Teori pertentangan (*discrepancy theory*) mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (Porter, dalam As'ad 2018). Kemudian teori ini berkembang dengan melihat kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai: pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa yang diterima, dan pentingnya apa yang diinginkan oleh individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu (Locke, 1982, dalam Munandar, 2015). Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan anantara keinginan-keinginan dan hasil-hasilnya.

2. *Equity Theory*

Menurut teori ini individu akan merasa puas atau tidak puas, tergantung dari apakah individu tersebut memperoleh keadilan (*equity*) atau tidak (*inequity*)

atas suatu situasi. Perasaan tersebut diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor ataupun di tempat lain. Teori ini terdiri dari tiga elemen yaitu:

- a) *Input* yang berarti segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap karyawan.
- b) *Outcomes* adalah segala sesuatu yang berharga dan dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya.
- c) *Comparison person* yang diartikan sebagai karyawan yang akan membandingkan rasio *input-out comes* dirinya dengan input dan *outcomes* karyawan lain.

3. *Two Factor Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Herzberg yang berprinsip bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap seorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu:

- a) Kelompok *satisfiers* atau *motivator*, ialah faktor-faktor yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja dimana hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan seperti: pengakuan, tanggung jawab, dan promosi. Hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
- b) Kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*, adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan seperti kebijakan, Keamanan kerja, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja. Perbaikan terhadap kondisi

atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena bukan merupakan sumber kepuasan kerja.

4. Teori Proses Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori ini memandang kepuasan kerja dari sudut pandang yang berbeda dimana teori ini mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemaslahatan (Landy dalam Munandar, 2015).

Teori kepuasan kerja dibedakan atas (Indrastuti, 2017:69) :

- a. Teori keseimbangan. Teori keseimbangan dikembangkan Adam yang komponennya adalah *input output comparison* person dan *equity-in-equity*. Menurut Wesley dan Yuki (1977) input adalah “*input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*” input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Seperti pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan kerja, jumlah jam kerja. “*Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job*”. (Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai), misalnya upah, keuntungan tambahan status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi). “*Comparison person maybe someone in the same organization*”. (Comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama. seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda, atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya). Kepuasan yang dicapai karyawan tergantung dari puas atau tidak puasnya

karyawan yang merupakan perbandingan input- output dirinya dibandingkan dengan karyawan lainnya.

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*).

Teori Perbedaan dipelopori Proter yang berpendapat mengukur kepuasan dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Kepuasan kerja pegawai bergantung pada apa yang didapatnya dengan apa yang diharapkannya. Jika yang didapatnya lebih besar dari yang diharapkannya maka dinyatakan puas dan sebaliknya.

c. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*), Teori pemenuhan kebutuhan yaitu kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.

d. Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*), kepuasan kerja pegawai bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan sajatapi juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggapsebagai kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor Dari Herzberq, dikembangkan oleh Hezberq dari teori Abraham Maslow.

Faktor yang menyebabkan kepuasan adalah faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan berupa faktor *dissstisfiers, hygiene faktor, job context, extrinsic*, yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor motivasi disebut

satisfier, motivation, job content, intrinsic factors meliputi dorongan prestasi, pengenalan, kemajuan, *work itself*, kesempatan berkembang dan tanggungjawab.

- f. Teori Pengharapan (*Expectancy theory*), dikembangkan oleh Victor.H. Vroom diperluas oleh Porter dan Lowler, Keith Davis (1985), mengemukakan bahwa “*Vroom explain that motivation is a product of how much one wants something and one's estimate of the probability that a certain will leadtoit*”. (motivation merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya

2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pendapat yang dikemukakan oleh Ghiseli dan Brown (dalam As'ad, 2018) mengemukakan adanya lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

a. Kedudukan (posisi)

Mayoritas manusia menganggap adanya individu yang bekerja di sebuah perusahaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada bekerja di tingkat yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan tingkat pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat (golongan)

Pekerjaan yang mendasarkan adanya tingkatan dalam golongan membuat pekerjaan tersebut memiliki kedudukan-kedudukan tertentu didalamnya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyak akan dianggap sebagai

kenaikan pangkat, dan kebanggan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

c. Umur

Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Karyawan yang berada pada umur 25-34 tahun dan umur 40 hingga 60 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Penjaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial mayoritas berpengaruh pada kepuasan kerja.

e. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan ke bawahan.

Luthan (dalam Tella, Yeni, dan Popoola, 2018) menambahkan bahwa ada tiga faktor penting untuk kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi pekerjaan. Karena itu tidak dapat dilihat, itu hanya dapat disimpulkan.
- b. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melebihi harapan. Misalnya jika organisasi peserta merasa bahwa mereka bekerja jauh lebih sulit daripada yang lain di departemen tetapi menerima imbalan yang lebih sedikit mereka mungkin akan memiliki sikap negative

terhadap pekerjaan, bos dan atau rekan kerja. Di sisi lain, jika mereka merasa mereka diperlakukan dengan sangat baik dan dibayar secara adil, mereka cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan.

- c. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait yang merupakan karakteristik yang paling penting dari pekerjaan tentang yang orang memiliki respon yang efektif.

Dalam Nursalam (2014) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Motivasi

Fungsi manager meningkatkan kepuasan kerja staf didasarkan pada faktor motivasi yang meliputi: keinginan untuk peningkatan percaya bahwa gaji yang diterima sudah mencukupi, memiliki kemampuan pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang diperlukan, umpan balik, kesempatan untuk mencoba, instrumen penampilan untuk promosi, kerjasama dan peningkat penghasilan.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku seseorang. Motivasi adalah subjek yang membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung tetapi harus disimpulkan dari perilaku seseorang yang tampak (Handoko, 2016). Kebutuhan seseorang untuk mencapai prestasi merupakan kunci dalam suatu motivasi dan kepuasan kerja. Jika seseorang bekerja, maka kebutuhan pencapaian prestasi tersebut berubah sebagai dampak dari beberapa faktor dalam organisasi: program pelatihan, pembagian dan jenis tugas yang diberikan, tipe supervisi yang dilakukan perubahan pola motivasi dan faktor lain.

Seseorang memilih suatu perkaryaannya didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi seseorang akan timbul apabila mereka diberikan kesempatan untuk mencoba dan mendapat umpan balik dari hasil yang diberikan. Oleh karena itu, penghargaan psikis sangat diperlukan agar seseorang merasa dihargai dan diperhatikan serta dibimbing bila melakukan suatu kesalahan.

2. Lingkungan

Faktor lingkungan memegang peranan penting dalam mendukung motivasi kerja untuk pencapaian kepuasan kerja yang meliputi: komunikasi, potensial pertumbuhan, kebijaksanaan individu, upah/gaji, kondisi kerja yang kondusif.

3. Peran Manajer

Peran dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur yang timbul karena suatu jabatan tertentu, kepribadian seseorang juga amat mempengaruhi bagaimana peran harus dijalankan. Peran timbul karena seorang manajer memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Dia mempunyai lingkungan yang setiap saat perlu berinteraksi dengan beraneka ragam perbedaan yang ada di lingkungan sekitarnya tetapi perannya harus dimainkan dengan tidak membuat perbedaan antara satu dengan yang lain (Thoha, 2012).

Kepuasan kerja staf dapat juga dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis, dimana kebutuhan psikis tersebut dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya. Hal ini perlu ditanamkan kepada manajer agar

diciptakan suatu keterbukaan dan memberikan kesempatan kepada staf untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Ada dua belas kunci utama dalam kepuasan kerja, yaitu: input, hubungan manajer dan staf, disiplin kerja, lingkungan tempat kerja, istirahat dan makan yang cukup, diskriminasi, kepuasan kerja, penghargaan penampilan, klarifikasi kebijakan, mendapatkan kesempatan, pengambil keputusan dan peran manajer (Nursalam, 2014).

Di sisi lain pendapat berbeda dikemukakan oleh Munandar (2015) yang menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja terdiri dari:

1. Ciri-ciri instrinsik pekerjaan

Menurut Locke (dalam Munandar, 2015) ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah:

- a) Keragaman keterampilan. Ragam keterampilan memiliki banyak hal yang bisa diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam yang digunakan, maka semakin kurangnya tingkat kebosanan dalam pekerjaan.
- b) Jati diri tugas. Faktor ini menjelaskan bahwa sejauh mana sebuah tugas menjadi bagian keseluruhan yang berarti. Tugas dirasakan menjadi bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak yakin.
- c) Tugas yang penting (*task identity*). Dalam pelaksanaan sebuah tugas, tugas yang menjadi hal yang diprioritaskan akan mencapai kepuasan kerja.
- d) Otonomi. Apabila kita ditempatkan pada suatu pekerjaan yang memberikan kita kebebasan dalam melaksanakan tugas serta adanya

kemampuan untuk mengambil keputusan akan lebih menimbulkan kepuasan.

- e) Pemberian balikan pada pekerjaan yang digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Penyeliaan

Locke (dalam Munandar, 2015) memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan kerja karyawan dengan penyeliaan, dimana hubungan atasan-bawahan yang terdiri dari hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional memberikan gambaran sejauh mana penyelia mampu membantu karyawan untuk dapat memuaskan nilai-nilai penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan berdasar pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai serupa.

3. Gaji, Penghasilan, Imbalan yang Dirasakan Adil (*Equitable Reward*)

Singel dan Lane (dalam Munandar, 2015) memberikan kesimpulan beberapa ahli yang menyimpulkan kembali hasil-hasil dari penelitian pentingnya gaji sebagai penentu dalam kepuasan kerja yaitu merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji mampu memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

4. Rekan-Rekan Sejawat yang Menunjang

Dalam sebuah kelompok kerja dimana para pekerja harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja ditumbulkan dari kebutuhan-kebutuhan tinggi mereka yang mampu dipenuhi, serta mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

Hariadja (dalam Septyawati, 2012) menyebutkan faktor-faktor yang berpengaruh kepuasan kerja seorang karyawan yaitu:

- a) Gaji yaitu bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja.
- b) Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang.
- c) Rekan kerja yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
- d) Promosi yaitu kemungkinan seseorang mampu berkembang melalui kenaikan jabatan.
- e) Atasan yaitu seseorang yang senantiasa member perintah atau penunjuk dalam pelaksanaan kerja.

2.1.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2010:68) indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

a. Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja dan pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

b. Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

c. Moral Kerja Positif

Merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

d. Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

e. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.2. Komitmen Organisasi

2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bias dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan

tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2014:93).

Menurut Dessler (2012:67) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu : kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen nampak dalam tiga bentuk sikap yang terpisah tapi saling berhubungan erat, pertama identifikasi dengan misi organisasi, kedua keterlibatan secara psikologis dengan tugas-tugas organisasi dan yang terakhir loyalitas serta keterikatan dengan organisasi.

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah : Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen norganisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins, 2018:87).

Menurut Wibowo (2016:431) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sopiah (2016:155) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Pengertian lain tentang komitmen organisasi oleh Alwi (2014:96) dijelaskan bahwa komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Komitmen Organisasi mencakup pengertian adanya suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atas gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi kerja yang bersangkutan, komitmen organisasi yang timbul bukan sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu mengabdikan darma baktinya demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Komitmen Organisasi dapat didefinisikan melalui dua pendekatan, yaitu :

- a. *Behavioral Commitment* adalah memandang komitmen organisasi sebagai perilaku bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi bila karyawan memutuskan untuk terikat dengan organisasi.
- b. *Attitudinal Commitment* memandang komitmen organisasi sebagai sikap. Karyawan mengadakan identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai suatu organisasi kerja dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi guna memudahkan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap karyawan untuk tetap terlibat secara utuh disuatu organisasi dan memiliki keterikatan yang tinggi dalam pencapaian misi, visi dan nilai-nilai yang ada di organisasi.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Melihat perkembangan perusahaan dan strategi-strategi pada tingkat korporat, persoalan komitmen yang bagaimana yang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk memilih apakah loyalitas atau komitmen yang didahulukan, yang penting adalah bagaimana membangun loyalitas berdasarkan komitmen. Faktor komitmen dalam organisasi menjadi satu hal yang dipandang penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam sebuah organisasi. Komitmen yang kuat terhadap organisasi dalam wujud misi, visi dan tujuan perusahaan dapat diciptakan dengan bantuan memberikan penjelasan segala sesuatu yang telah ditargetkan oleh organisasi yang meliputi produk, hubungan nasabah dengan perusahaan dan pendidikan bagi karyawan.

Menurut Alwi (2014:98) komitmen adalah suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Menurut Alwi (2014:99) hasil penelitian yang dilakukan terhadap 165 responden dari berbagai perusahaan di Indonesia menunjukkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kejujuran dalam pekerjaan, perhatian dan kepedulian terhadap karyawan dan kepercayaan terhadap karyawan.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi menurut Dessler (2012:68) dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. nilai-nilai kemanusiaan ; dasar utama membangun komitmen karyawan adalah kesungguhan dari perusahaan untuk memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan. Perusahaan berasumsi bahwa karyawan merupakan aset penting sehingga kesejahteraan karyawan penting untuk diperhatikan.
- b. komunikasi dua arah yang komprehensif ; komitmen dibangun atas dasar kepercayaan untuk menghasilkan suatu bentuk rasa saling percaya diperlukan komunikasi dua arah.
- c. rasa kebersamaan dan keakraban ; faktor ini menciptakan rasa senasib sepenanggungan yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen karyawan terhadap perusahaan.
- d. visi dan misi organisasi ; adanya visi dan misi yang jelas pada sebuah organisasi akan memudahkan setiap karyawan dalam bekerja pada akhirnya dalam setiap aktivitas kerjanya karyawan senantiasa bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi.
- e. nilai sebagai dasar perekrutan ; aspek ini penting untuk mengetahui kualitas dan nilai-nilai personal karena dapat menjadi petunjuk kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi.

Robbins (2018:48) mengemukakan ciri-ciri individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dengan ditunjukkan tingginya tingkat loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasinya. Karyawan akan melakukan segala cara agar organisasi mampu mencapai kesuksesan. Komitmen seseorang dikatakan tinggi atau rendah juga dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :

- a. faktor personal, pada kategori ini hal-hal yang berkaitan dengan kondisi individu sangat mempengaruhi tingkat komitmen individu. Karyawan yang bekerja lebih lama dan tua tingkat komitmennya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum lama bekerja dan usianya masih muda. Jenis kelamin juga mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, karyawan perempuan cenderung lebih komit terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Pendidikan karyawan yang lebih rendah komitmennya lebih tinggi dari karyawan yang berpendidikan tinggi.
- b. karakteristik peran, komitmen karyawan pada kategori ini lebih tinggi tingkat komitmennya pada karyawan yang jobnya diperkaya, rendah tingkat ambiguitasnya maupun konflik yang kemungkinan timbul.
- c. karakteristik struktur, komitmen karyawan akan tinggi pada karyawan yang berada dalam organisasi yang desentralis dimana organisasi lebih melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan.
- d. pengalaman kerja, pengalaman kerja yang menyenangkan seperti sikap positif antara kelompok kerja akan menimbulkan komitmen yang tinggi pada karyawan.

Menurut Steers (dalam Dessler 2012:90), komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi,
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kenaggitaan organisasi

Melihat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam budaya organisasi yang merupakan landasan utama dalam membangun komitmen karyawan dimana perusahaan memiliki asumsi bahwa karyawan merupakan aset utama untuk mengembangkan perusahaan.

2.2.3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Meyer, Allen, dan Smith dalam Spector(1998) dalam Sopiah, (2016:157) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen efektif (*Affectif Commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. Komitmen kontinuitas (*continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan

Tampaknya, ada suatu hubungan positif antara komitmen organisasional dan produktivitas kerja, tetapi hubungan tersebut sangat sederhana. Seperti halnya keterlibatan pekerjaan, bukti penelitian menunjukkan hubungan –negatif antara komitmen organisasional dengan ketidakhadiran maupun perputaran karyawan. Pada umumnya, tampak bahwa komitmen efektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasional seperti kinerja dan perputaran karyawan dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain. Satu penelitian menemukan bahwa komitmen efektif adalah pemrediksi berbagai hasil (persepsi karakteristik tugas, kepuasan karier, niat untuk pergi) dalam 72 persen

kasus, dibandingkan dengan hanya 36 persen untuk komitmen normatif dan 7 persen untuk komitmen berkelanjutan. Hasil-hasil yang lemah untuk komitmen berkelanjutan adalah masuk akal karena hal ini sebenarnya bukan merupakan sebuah komitmen yang kuat. Dibandingkan kesetiaan (komitmen efektif) atau kewajiban (komitmen normatif) untuk seorang pemberi kerja, sebuah komitmen berkelanjutan mendeskripsikan seorang karyawan yang "Terikat" dengan seorang pemberi kerja hanya karena tidak ada hal lain yang lebih baik (Robbins, 2018:89).

2.3. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Zidni Ahmad Rizkillahil Maula (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Adi Sutjipto Yogyakarta	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap organizational citizenship behavior yang bisa dilihat dari hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai Beta positif dan Uji T & F berpengaruh secara simultan pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Adi

				Sutjipto Yogyakarta.
2.	Rina Friska Bintang Siahaan (2019)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Polonia Medan	Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi	Kesimpulan dari penelitian ini adalah karakteristik individu yang terdiri dari usia, masa kerja, status perkawinan dan jumlah tanggungan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Polonia Medan. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Polonia Medan.
3.	Nova Sari Yonti Sinaga (2016)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Kualanamu	Karakteristik individu, kepuasan kerja, komitmen karyawan pada organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Kualanamu
4.	Aminollah (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen

		(Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Pos Sumbawa Besar PT. Pos Indonesia)		<p>organisasi dengan dengan nilai signifikasi (Sig.) 0,01 lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja positif maka komitmen organisasi menjadi meningkat. Kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 58,9% sedangkan 41,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
5.	Mersi (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. Sinar Sosro Yogyakarta)	Kepuasan Kerja (Job Satisfaction), Komitmen Organisasional (Organization Commitment)	<p>Dari hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda, diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja pada gaji, kepuasan kerja pada promosi, kepuasan kerja pada rekan kerja, dan kepuasan kerja pada atasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka</p>

				komitmen organisasional pun akan meningkat, sebaliknya bila kepuasan kerja karyawan turun, maka komitmen organisasional karyawan pun akan ikut menurun.
--	--	--	--	---

Sumber : Jurnal Online, 2022

2.4. Kerangka Pemikiran

Komitmen organisasional adalah sikap tentang sejauh mana karyawan merasa sejalan dengan suatu organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut. Komitmen organisasional berfungsi untuk menurunkan ketidakhadiran dan perpindahan karyawan. Hal ini terjadi karena komitmen organisasional merupakan respon karyawan terhadap organisasi daripada sekedar kepuasan terhadap suatu pekerjaan tertentu (Robins & Coulter, 2018). Oleh karena itu komitmen organisasional merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi.

Komitmen organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan komitmen kerja. Salah satu faktor yang memiliki pengaruh kuat terhadap komitmen organisasional adalah kepuasan kerja (Meyer et al., 2014). Azeem mengemukakan di dalam penelitian bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penentu yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Azeem, 2016).

Kepuasan kerja adalah salah satu sikap karyawan yang mempengaruhi perilakunya di tempat kerja. Oleh karena itu komitmen organisasional memiliki

perbedaan dibandingkan kepuasan kerja. Komitmen organisasional bersifat lebih umum dan mencerminkan respon afektif karyawan terhadap organisasi disbanding kepuasan kerja, yang hanya berfokus kepada lingkungan pekerjaan. Bagi organisasi, membangun komitmen memerlukan lebih banyak waktu dan usaha daripada membangun kepuasan kerja. Karena sifatnya yang umum, komitmen organisasional lebih stabil dalam jangka panjang disbanding kepuasan kerja (Ozturk et al., 2014). Komitmen organisasional dibentuk oleh berbagai sikap karyawan.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber : Robins & Coulter (2018)

2.5. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut "Diduga kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Beralamat di Jalan Perhubungan Kelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru, Riau.

3.2. Operasional Variabel

Dalam hal ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

- a. Kepuasan kerja (X) sebagai variabel bebas
- b. Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2016 : 202)	a. Menyenangi pekerjaannya b. Mencintai pekerjaannya c. Moral Kerja	<ul style="list-style-type: none">• Karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan• Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar• Karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja• Karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan• Karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan• Karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan	Ordinal

	<p>d. Kedisiplinan kerja</p> <p>e. Prestasi kerja</p>	<p>pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif • Karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan jabatan • Karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik • Karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja 	
<p>Komitmen organisasional adalah : Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2012:249)</p>	<p>a. Komitmen afektif</p> <p>b. Komitmen <i>continuance</i></p> <p>c. Komitmen normatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa ikut memiliki perusahaan • Terikat secara emosional dengan perusahaan • Merasa menjadi bagian dari perusahaan • Menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan • Mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan • Bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan • Merasa adanya suatu kewajiban atau tugas • Memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan • Memiliki tanggung jawab dalam bekerja 	

3.3. Jenis dan Sumber Data

Data ini terdiri dari :

- a. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru
- b. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

- a. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dalam pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.
- b. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang ada pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru tahun 2021 yaitu yang berjumlah karyawannya 66 orang. Keterbatasan jumlah populasi maka seluruh populasi dijadikan sampel. Adapun teknik sample pada penelitian ini menggunakan teknik sampel sensus, dimana semua populasi yaitu karyawan Unit AVSEC yang berjumlah 66 orang dijadikan sebagai sampel.

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, terhadap data yang dikumpulkan penulis menggunakan :

a. Metode Deskriptif

Metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data yang didapat dari responden dan dilakukan pengolahan data. Kemudian ditabulasikan dan dianalisis, selanjutnya diuraikan dan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk mendapatkan kesimpulan. Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal(kualitatif). Untuk ini digunakan skor yang berpedoman pada skala Likert berikut :

- Sangat baik : bobot/ nilai = 5
- Baik : bobot/nilai = 4
- Cukup : bobot/ nilai = 3

- Tidak baik : bobot/nilai = 2
- Sangat tidak baik : bobot/ nilai = 1

b. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (2012:58) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan. Untuk menentukan validitas butir-butir pernyataan dilakukan dengan cara membandingkan koefisien korelasi dengan nilai kritisnya pada $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian (Sujarweni dan Endrayanto, 2012:117) sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka butiran pernyataan dikatakan valid dan hipotesis ditolak.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka butiran pernyataan dikatakan tidak valid dan hipotesis diterima.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu *instrument* dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau *instrument* yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau *instrument* maka perubahan

tersebut dianggap tidak berarti. Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach Alpha*. Jika *Cronbach Alpha* > 0,60 konstruk pernyataan dimensi variabel adalah reliabel (Sujarweni dan Endrayanto, 2012:189).

c. Regresi Linier Sederhana

Kemudian dilanjutkan untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dengan bantuan statistik parametrik yaitu regresi sederhana. Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Persamaan yang digunakan dalam pengujian adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Kepuasan Kerja

ε = Epsilon (variabel pengganggu)

d. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali, 2012:84). Dalam pengujian hipotesis untuk model

regresi, derajat bebas ditentukan dengan rumus $Df = n - k$, dimana n = banyak observasi (sampel) sedangkan k = banyaknya variabel (variabel bebas dan terikat). Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis alternatifnya (H_1) adalah suatu variabel tersebut merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan uji statistik t adalah sebagai berikut:

1. jika t hitung $>$ t tabel, maka dinyatakan berpengaruh
2. jika t hitung $<$ t tabel, maka dinyatakan tidak berpengaruh

e. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2012:83)

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (*Statistic for Product and Service Sollutions*) untuk mencari pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PT ANGKASA PURA II (Persero)

4.1. Sejarah Perusahaan

PT Angkasa Pura II (Persero), selanjutnya disebut “Angkasa Pura II” atau “Perusahaan” merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara. Angkasa Pura II telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan perusahaan Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang kini berubah nama menjadi Bandara Internasional Jakarta Soekarno-Hatta serta Bandara Halim Perdanakusuma sejak 13 Agustus 1984.

Keberadaan Angkasa Pura II berawal dari Perusahaan Umum dengan nama Perum Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng melalui Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 1984, kemudian pada 19 Mei 1986 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 1986 berubah menjadi Perum Angkasa Pura II. Selanjutnya, pada 17 Maret 1992 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1992 berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Seiring perjalanan perusahaan, pada 18 November 2008 sesuai dengan Akta Notaris Silvia Abbas Sudrajat, SH, SpN Nomor 38 resmi berubah menjadi PT Angkasa Pura II (Persero).

Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan perusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut diharapkan agar

dapat menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai Perusahaan dan kepercayaan masyarakat.

Kiprah Angkasa Pura II telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat dalam bisnis jasa kebandarudaraan melalui penambahan berbagai sarana prasarana dan peningkatan kualitas pelayanan pada bandara yang dikelolanya.

Angkasa Pura II telah mengelola 19 Bandara, antara lain yaitu Bandara Soekarno-Hatta (Jakarta), Halim Perdanakusuma (Jakarta), Kualanamu (Medan), Supadio (Pontianak), Minangkabau (Padang), Sultan Mahmud Badaruddin II (Palembang), Sultan Syarif Kasim II (Pekanbaru), Husein Sastranegara (Bandung), Sultan Iskandar Muda (Banda Aceh), Raja Haji Fisabilillah (Tanjung Pinang), Sultan Thaha (Jambi), Depati Amir (Pangkal Pinang), Silangit (Tapanuli Utara), Kertajati (Majalengka), Banyuwangi (Banyuwangi), Tjilik Riwut (Palangkaraya), Radin Inten II (Lampung), H.A.S Hanandjoeddin (Tanjung Pandan), dan Fatmawati Soekarno (Bengkulu).

Angkasa Pura II telah berhasil memperoleh berbagai penghargaan dari berbagai instansi. Penghargaan yang diperoleh merupakan bentuk apresiasi kepercayaan masyarakat atas *performance* Perusahaan dalam memberikan pelayanan, diantaranya adalah “*The Best BUMN in Logistic Sector*” dari Kementerian Negara BUMN RI (2004-2006), “*The Best I in Good Corporate Governance*” (2006), Juara I “*Annual Report Award*” 2007 kategori BUMN Non-Keuangan Non-Listed, dan sebagai BUMN Terbaik dan Terpercaya dalam bidang

Good Corporate Governance pada Corporate Governance Perception Index 2007 Award. Pada tahun 2009, Angkasa Pura II berhasil meraih penghargaan sebagai 1st The Best Non Listed Company dari Anugerah Business Review 2009 dan juga sebagai The World 2nd Most On Time Airport untuk Bandara Soekarno-Hatta dari Forbestraveller.com, Juara III Annual Report Award 2009 kategori BUMN Non-Keuangan Non-Listed, The Best Prize 'INACRAFT Award 2010' in category natural fibers, GCG Award 2011 as Trusted Company Based on Corporate Governance Perception Index (CGPI) 2010, Penghargaan Penggunaan Bahasa Indonesia Tahun 2011 dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, penghargaan untuk Bandara Internasional Minangkabau Padang sebagai Indonesia Leading Airport dalam Indonesia Travel & Tourism Award 2011, dan Penghargaan Kecelakaan Nihil (Zero Accident) selama 2.084.872 jam kerja terhitung mulai 1 Januari 2009-31 Desember 2011 untuk Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, serta berbagai penghargaan di tahun 2012 dari Majalah Bandara kategori Best Airport 2012 untuk Bandara Internasional Sultan Syarif Kasim II (Pekanbaru) dan Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II (Palembang), kategori Good Airport Services untuk Bandara Internasional Minangkabau dan Bandara Internasional Soekarno-Hatta Terminal 3 (Cengkareng) dan kategori Progressive Airport Service, GCG Award 2018 as Trusted Company Based on Corporate Governance Perception Index (CGPI) 2017.

Sebagai Badan Usaha Milik Negara, Angkasa Pura II selalu melaksanakan kewajiban untuk membayar dividen kepada negara selaku pemegang saham. Angkasa Pura II juga senantiasa berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang

terbaik dan perlindungan konsumen kepada pengguna jasa bandara, menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya serta meningkatkan kepedulian sosial terhadap masyarakat umum dan lingkungan sekitar bandara melalui program *Corporate Social Responsibility*.

4.2. Gambaran Umum PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Bandar Udara Internasional Sultan Syarif Kasim II (IATA: PKU, ICAO: WIBB) adalah sebuah bandar udara yang terletak di Kota Pekanbaru dan sebelumnya bernama Bandara Simpang Tiga. Bandara ini memiliki luas 321,21 ha. Dalam rangka menyambut PON XVII pada tahun 2012, bandara ini diperluas sehingga nantinya dapat menampung pesawat yang lebih besar. Bandara ini juga menjadi *home-base* bagi Skadron Udara 12 TNI AU. Nama bandara ini diambil dari nama Sultan Syarif Kasim II, seorang pahlawan Nasional Indonesia dari Riau.

Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II (SSK II) Pekanbaru adalah bandara peninggalan Sejarah dari zaman kemerdekaan melawan penjajah Belanda dan Jepang. Saat itu disebut “Landasan Udara” di mana landasan tersebut masih terdiri dari tanah yang di keraskan dan digunakan sebagai Pangkalan Militer. Awalnya Landasan pacunya adalah dari Timur menuju Barat dengan nomor *runway* 14 dan 32. Pada awal kemerdekaan di bangun landasan pacu baru yang terbentang dari arah utara menuju selatan dengan nomor *runway* 18 dan 36. Panjang landasan lebih kurang 800 meter dengan permukaan landasan berupa kerikil yang dipadatkan. Pada tahun 1950 landasan pacu di perpanjang menjadi 1.500 meter,

dan pada tahun 1967 landasan dimulai proses pengaspalan *Runway*, *Taxi*, dan *Apron* setebal 7 cm serta penambahan panjang landasan sepanjang 500 meter.

Pada tahun 1960 Pemerintah mengoperasikan bandara ini menjadi bandara Perintis dan mengubah nama dari Landasan Udara menjadi “Pelabuhan Udara Simpang Tiga”. Nama Simpang Tiga diambil karena lokasinya berada tiga jalan persimpangan yaitu jalan menuju Kota Madya Pekanbaru, Kabupaten Kampar dan Kabupaten Indragiri Hulu. Berdasarkan Rapat Kepala Kantor Perwakilan Departemen Perhubungan tanggal 23 Agustus 1985 nama Pelabuhan Udara Simpang Tiga diganti menjadi Bandar Udara Simpang Tiga terhitung tanggal 1 September 1985.

Pada 1 April 1994 Bandar Udara Simpang Tiga bergabung dengan Manajemen yang di kelola oleh PT Angkasa Pura II (Persero) dan disebut dengan Kantor Cabang Bandar Udara Simpang Tiga yang kelak berubah nama menjadi Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II yang di tetapkan melalui keputusan Presiden No.Kep.473/OM.00/1988-AP II tanggal 4 April 1998 dan di resmikan oleh Presiden Republik Indonesia Abdurrahman Wahid tanggal 29 April 2000.

Pada tahun 2009 lalu, Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II telah dimulai peluasan Bandara Sultan Syarif Kasim II oleh pihak Angkasa Pura II yang bekerja sama dengan pemerintah provinsi Riau. Peluasan ini direncanakan akan diselesaikan pada akhir 2011 dan dibangun sebagai persiapan menghadapi Pekan Olah Raga Nasional (PON) yang akan digelar pada 2012. Peluasan ini dilakukan karena dinilai tidak lagi dapat menampung jumlah penumpang melalui

menggunakan Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II yang setiap tahunnya semakin meningkat.

4.3. Visi, Misi PT Angkasa Pura II (Persero)

4.3.1. Visi

Adapun yang menjadi visi PT Angkasa Pura II (Persero) yakni “*the best smart connected airport in region*” memiliki makna bahwa bandara-bandara yang dikelola Angkasa Pura II menjadi bandara yang terhubung ke banyak rute atau tujuan baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan status masing-masing bandara (bandara domestik/internasional). *Connecting time* dan *connecting process* baik untuk penumpang maupun barang harus bisa berjalan dengan mudah dan tanpa sekat. Bandara-bandara AP II juga sepenuhnya menjadi bandara yang pintar (*smart*) dengan memanfaatkan teknologi modern. *Region* yang dimaksud dalam visi adalah Asia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa visi Angkasa Pura II adalah menjadi bandara dengan konektivitas tinggi ke banyak kota atau Negara dan mempergunakan teknologi modern yang terintegrasi dalam operasional bandara dan peningkatan pelayanan penumpang”.

4.3.2. Misi

Adapun misi PT Angkasa Pura II (Persero) antara lain yakni:

- a. Memastikan keselamatan dan keamanan sebagai prioritas utama.
- b. Menyediakan infrastruktur dan layanan kelas dunia untuk mendukung perkembangan ekonomi Indonesia melalui konektivitas antar daerah maupun Negara.

- c. Memberikan pengalaman perjalanan yang terpercaya, konsisten, dan menyenangkan kepada seluruh pelanggan dengan teknologi modern.
- d. Mengembangkan kemitraan untuk melengkapi kemampuan dan memperluas penawaran perusahaan.
- e. Menjadi BUMN pilihan dan memaksimalkan potensi dari karyawan perusahaan.
- f. Menjunjung tinggi tanggung jawab sosial perusahaan.

4.4. Jadwal Operasional Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Bandar Udara Internasional Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru adalah bandara yang dapat beroperasi dari jam 06.00 sampai dengan 24.00 WIB (23.00-17.00 UTC) sehari, untuk lepas landas dan mendaratnya pesawat udara. Bandar Udara Internasional Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru merupakan bandar udara yang melayani pesawat udara untuk angkutan udara komersial maupun militer dengan rute penerbangan dari dan luar negeri, melayani pesawat udara terbesar adalah type Boeing 737/900 ER serta dapat melayani operasi di luar jam operasional yang telah ditentukan sepanjang terdapat permintaan dari operator pesawat udara dengan mengikuti ketentuan yang berlaku. Landasan pacu yang digunakan saat ini dengan panjang 2.600 meter dengan nomor *runway* 18 dan 36. Adapun maskapai penerbangan dan tujuan di Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yakni:

Tabel 4.1. Maskapai Penerbangan dan Tujuan di Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Maskapai	Tujuan
Batik Air	Jakarta-Soekarno Hatta, Jakarta-Halim Perdana Kusuma.
Citilink	Batam, Jakarta-Halim Perdana Kusuma, Jakarta-Soekarno Hatta, Yogyakarta, Medan, Bandung.
Garuda Indonesia	Jakarta-Soekarno Hatta
Lion air	Batam, Jakarta-Soekarno Hatta, Medan, Yogyakarta, Kertajati, Surabaya.
Air Asia	Kuala Lumpur, Jakarta-Soekarno Hatta.
Wings Air	Tanjung Pinang, Palembang, Dumai, Padang, Jambi, Bengkulu.
Susi Air	Dabo Singkep, Tanjung Balai Karimun, Tembilahan.
Malindo	Malaka, Subang.
Scot	Singapura.

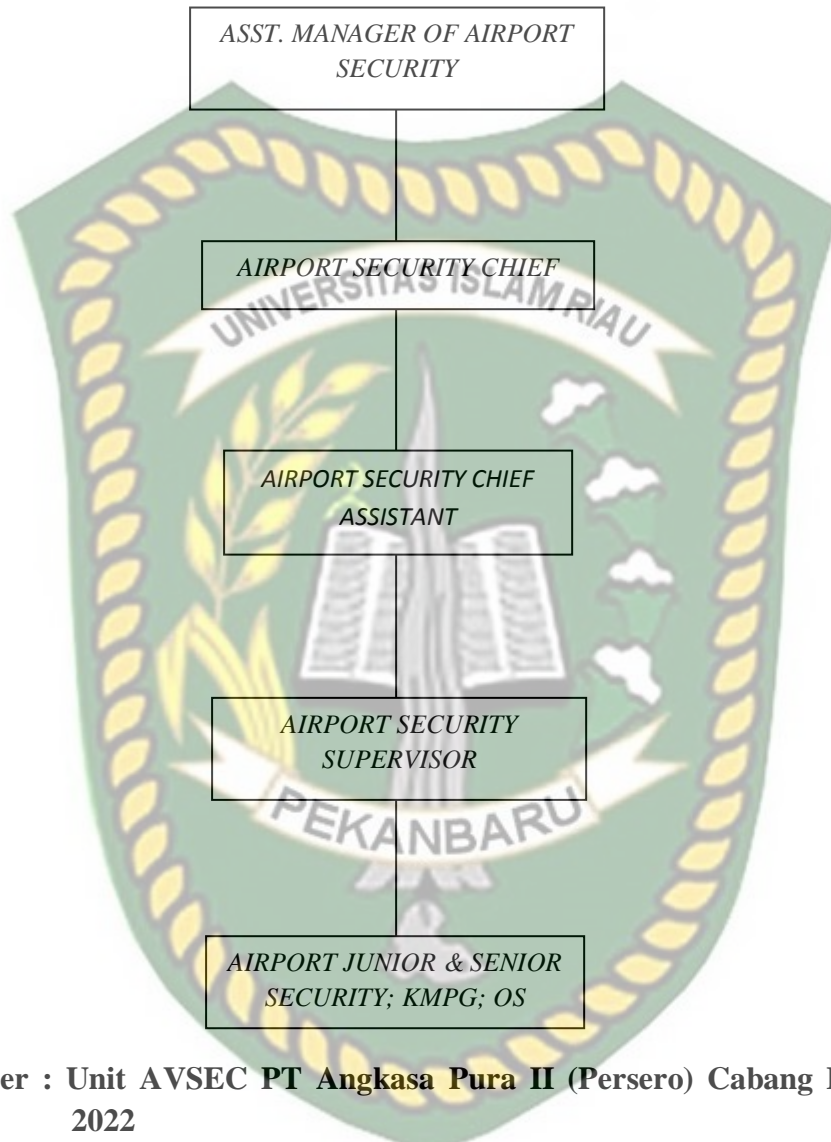
Jam Operasional:

1. Pelayanan pesawat udara : 23.00-17.00 UTC
2. Administrasi Bandar udara : 00.30-09.30 UTC
3. Bea Cukai dan Imigrasi : 23.00-17.00 UTC
4. Kesehatan : 23.00-17.00 UTC
5. Handling : 23.00-17.00 UTC
6. Keamanan Bandar udara : 24 jam

4.5. Struktur Organisasi Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Susunan struktur organisasi bagian Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Unit AVSEC Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru



Sumber : Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Pekanbaru 2022

4.6. Uraian Tugas (*Job Description*) Unit AVSEC Masing-Masing Bidang

Adapun uraian tugas dan pembagian tugas masing-masing bidang yang ditempati dari struktur organisasi tersebut adalah:

A. *Assistant Manager Of Airport Security*

1. Mengkoordinasikan penerapan *Aerodrome Manual*, *Airport Emergency Plan* (AEP), *Airport Security Programme* (ASP) dan *Standard Operating*

Procedures sesuai lingkup kerja seksi *Rescue & Fire Fighting Services* serta memberikan masukan perbaikan AM, AEP, ASP dan SOP berdasarkan kondisi di lapangan;

2. Memantau dan memastikan realisasi rencana kerja & pengguna anggaran seksi *Airport Security* sesuai dengan RKAP yang telah ditetapkan;
3. Mengelola pelaksanaan kegiatan pengamanan bandara terkait keamanan dan keselamatan penerbangan yang meliputi kegiatan pemeriksaan penumpang dan barang yang akan diangkut pesawat udara serta keamanan dan ketertiban daerah dalam terminal Bandar Udara Internasional Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru;
4. Mengkoordinasikan kegiatan pengamanan di sisi darat, sisi udara dan sekitar terminal serta objek vital di daerah Bandar Udara Internasional Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru;
5. Mengkoordinasikan kegiatan tindak lanjut atas keluhan pengguna jasa sesuai dengan bidang pekerjaannya;
6. Melakukan investigasi terhadap kejadian-kejadian terkait keamanan dan pengamanan di Bandar Udara Internasional Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru;
7. Mengkaji, mengevaluasi dan mengajukan usulan kepada manajemen maupun unit-unit kerja lain terkait dengan kegiatan fungsi pengamanan penerbangan dan pengamanan umum di Bandara;

8. Mengidentifikasi dan mengusulkan pemenuhan kebutuhan SDM dan pengembangan kompetensi bawahan sesuai dengan kebutuhan operasional;
9. Melakukan asesmen dan mitigasi risiko sesuai lingkup pekerjaan dan wewenang, serta memberikan masukan terkait dengan hasil kajian kepada *Manager Of Airport Operation & Services*;
10. Mengkoordinasikan penerapan K3 pada seksi *Airport Security*;
11. Mengelola penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* di dalam seluruh aktifitas seksi *Airport Security*.

B. *Airport Security Chief*

1. Membuat rencana kerja dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan operasi pengamanan sesuai dengan tanggung jawabnya;
2. Memimpin dan mengendalikan kegiatan operasi pengamanan di seluruh wilayah Bandar Udara;
3. Melakukan pengawasan dan pemantauan atas kondisi keamanan di daerah parameter dan terminal dengan patroli secara random;
4. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas pengamanan;
5. Menyelesaikan yang terjadi dan melaporkan kepada atasan;
6. Membuat laporan secara periodik dan laporan lainnya.

C. *Airport Security Chief Assisstant*

1. Memberikan pengarahan kepada *Airport Security Supervisor*;

2. Mengkoordinir dan tanggung jawab terhadap pemantauan pergerakan orang dan barang di Bandar Udara dan sekitarnya;
3. Mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap pemantauan pergerakan kendaraan di Bandar Udara dan sekitarnya;
4. Mengevaluasi pelaksanaan pemeriksaan penumpang dan barang bawaan;
5. Memantau dan bertanggung jawab pengawasan pengamanan pesawat udara yang di parkir;
6. Melaksanakan patroli secara bergilir di daerah kerjanya;
7. Memerintahkan tim patroli untuk meluncur ke TKP melakukan tindakan pengamanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, jika terjadi ancaman atau gangguan keamanan di wilayah kerjanya;
8. Mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas sesuai dengan protap pengamanan;
9. Membuat laporan kerja operasional;
10. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

D. *Airport Security Supervisor*

1. Melakukan serah terima tugas;
2. Mengatur pelaksanaan pengawasan pergerakan orang dan barang di Bandar Udara dan sekitarnya;
3. Mengatur pelaksanaan pengawasan pergerakan kendaraan di Bandar Udara dan sekitarnya;
4. Mengawasi pelaksanaan pemeriksaan penumpang dan barang bawaan;
5. Mengawasi pelaksanaan pengamanan pesawat udara yang di parkir;

6. Mengawasi pelaksanaan pengamanan sesuai dengan protap Pengamanan Bandar Udara;
7. Membuat laporan kerja operasional;
8. Melaksanakan perintah atasan;
9. Menjaga keamanan, ketertiban, dan kebersihan di wilayah kerjanya.

E. *Airport Junior & Senior Security; KMPg; OS*

1. Memeriksa kesiapan peralatan dan fasilitas kerja;
2. Memeriksa dan mengawasi penumpang dan barang bawaan;
3. Memantau peralatan *Walk Trough, Metal Detector* dan melakukan pemeriksaan dengan menggunakan *Hand Held Metal Detector* dan atau secara manual;
4. Memantau/memonitor X-Ray dan menganalisa gambar yang ditampilkan serta menentukan bagasi yang akan dilakukan pemeriksaan secara fisik;
5. Melakukan pemeriksaan fisik isi bagage secara manual;
6. Mengenali barang-barang berbahaya dan terlarang yang tidak boleh dibawa/diangkut ke dalam pesawat udara dan mengambil tindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
7. Memeriksa surat izin/pas orang yang akan memasuki daerah terbatas;
8. Melakukan pemeriksaan secara fisik untuk mencari senjata/benda terlarang dan bahan peledak, baik pada calon penumpang, bagasi maupun kendaraan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
9. Melaksanakan patroli secara acak pada daerah-daerah rawan di Bandar Udara;

10. Menjaga keamanan, ketertiban dan kebersihan di lingkungan Bandar Udara.

4.7. Aktivitas Perusahaan

PT Angkasa Pura II (Persero) adalah perusahaan BUMN yang bergerak dalam jasa penyediaan alat transportasi udara dengan bentuk bandar udara. Sehingga perusahaan ini memiliki beberapa aktivitas yang menjadi ikon bandar udara di PT Angkasa Pura II (Persero). Adapun beberapa aktivitas yang harus dijalankan dalam setiap harinya PT Angkasa Pura (Persero) dalam bentuk jasa pelayanan yakni:

1. Jasa Terkait Bandara

Memaksimalkan pelayanan terbaik melalui penyediaan beragam pelayanan jasa penunjang bandar udara yang modern dengan ditunjang fasilitas berteknologi tinggi adalah komitmen PT Angkasa Pura II (Persero) untuk mewujudkan kenyamanan bagi pengguna jasa selama berada di lingkungan bandara. PT Angkasa Pura II (Persero) mengusahakan pelayanan yang menunjang bisnis jasa kebandarudaraan. Pelayanan jasa terkait bandar udara disediakan oleh PT Angkasa Pura II (Persero) bertujuan untuk mendukung terciptanya aspek keamanan, keselamatan dan kenyamanan bagi pengguna jasa bandara selama berada di kawasan bandara. Pelayanan jasa terkait bandara udara tersebut diantaranya:

- a. Penyewaan ruangan
- b. Gudang
- c. Lahan dan fasilitas lainnya

- d. Kegiatan konsensioner
- e. Parker kendaraan pas bandara
- f. Penyediaan lahan untuk bangunan

Pelayanan penunjang lainnya yang juga diupayakan oleh PT Angkasa Pura II (Persero) antara lain:

- a. Pelayanan operasi bandara
 - b. Pelayanan penerbangan haji
 - c. Pelayanan tenaga kerja Indonesia
 - d. Pelayanan Kargo
 - e. Pelayanan keamanan dan keselamatan bandara
 - f. Pelayanan pertolongan kecelakaan penerbangan dan pemadaman kebakaran
 - g. Pelayanan penanggulangan gawat darurat
2. Pelayanan bandara

Seiring dengan kebutuhan masyarakat terhadap jasa angkutan udara yang semakin meningkat, berdampak pada lalu lintas para pengguna jasa bandara yang menjadi begitu padat, baik pada saat sebelum penerbangan (keberangkatan) maupun saat setelah penerbangan (kedatangan). Hal ini menuntut perlunya pengelolaan yang serius dan memadai. PT Angkasa Pura II (Persero) berupaya penuh untuk memberikan pelayanan terbaik melalui pelayanan operasi bandara dengan penambahan berbagai fasilitas di lingkungan bandara dan perluasan kawasan terminal, termasuk pembangunan gedung atau bangunan terminal baru. Upaya yang dilakukan PT Angkasa

Pura II (Persero) ini bertujuan untuk dapat menampung jumlah penumpang yang bertambah serta dapat menghadirkan kenyamanan bagi pengguna jasa bandara.

Penambahan dan perbaikan fasilitas negara yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya adalah penambahan dan perbaikan kursi tunggu penumpang, garbarata, toilet, troli bagasi, konter *check in*, konter pemeriksaan, fasilitas tempat ibadah, restoran, serta sejumlah fasilitas lainnya. Terkait dengan pengembangan kawasan terminal, PT Angkasa Pura II (Persero) melakukan penambahan kapasitas bandara, dia menampung peningkatan jumlah penumpang serta penataan ruangan yang memperlancar proses pemeriksaan dan memudahkan pengurusan administrasi penumpang.

Melalui kerjasama dengan mitra binaan perusahaan, PT Angkasa Pura II (Persero) juga membuka konter-konter makanan serta kebutuhan para pengguna jasa bandara. Dalam rangka menjaga kenyamanan dan keindahan di lingkungan bandara, PT Angkasa Pura II (Persero) senantiasa memantau kebersihan kawasan bandara dan melakukan program kebersihan bandara.

3. Pelayanan Penerbangan Haji

Jumlah jamaah haji Indonesia tercatat terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Peluang bisnis tahunan ini memotivasi perusahaan untuk mengusahakan jasa pelayanan penerbangan haji yang terbaik. Pada tahun 2010, pelayanan penerbangan haji berlangsung pada bulan November atau musim haji tahun 1431H. PT Angkasa Pura II (Persero) melalui program pelayanan penerbangan haji mengelola pemberangkatan maupun pemulangan

jamaah haji. Penerbangan ini terbagi dalam kelompok terbang (kloter) sebagaimana yang telah ditentukan oleh penyelenggara haji Indonesia (Kementerian Agama Republik Indonesia). Bandara-bandara di bawah pengelolaan PT Angkasa Pura II (Persero) yang menyelenggarakan program pelayanan penerbangan haji tahun 2010 yaitu Bandara Soekarno-Hatta, Bandara Kualanamu, Bandara Sultan Iskandar Muda, Bandara Minangkabau, dan Bandara Sultan Syarif Kasim II. Dalam rangka menunjang kelancaran penyelenggaraan penerbangan jamaah haji, PT Angkasa Pura II (Persero) terus meningkatkan kualitas pelayanan terhadap peserta jamaah haji baik dari fasilitas maupun sumber daya manusia.

4. Pelayanan Kargo

Bisnis pengiriman atau pengangkutan barang memiliki prospek usaha yang sangat strategis, termasuk bisnis pengiriman barang melalui udara. Peluang bisnis yang strategis ini, dimanfaatkan oleh PT Angkasa Pura II (Persero) dengan mengoperasikan terminal kargo dimulai sejak tahun 2007. Perusahaan telah membentuk unit bisnis strategis yang mengelola pelayanan kargo di setiap bandara yang di kelola PT Angkasa Pura II (Persero).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yang berjumlah 66 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

5.1.1. Jenis Kelamin Responden

Selain masa kerja, jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Adapun jenis kelamin karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1

Jenis Kelamin Responden karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Klasifikasi Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	57	86.4
Perempuan	9	13.6
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yaitu sebanyak 57 orang karyawan atau sebesar 86.4% berjenis

kelamin laki-laki dan sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa paling banyak karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, hal ini sesuai tuntutan pekerjaan yang ada di Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

5.1.2. Tingkat Umur Responden

Umur merupakan factor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapaun tingkat umur karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2

Tingkat umur responden karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20-29	16	24.2
30-39	30	45.5
40-49	17	25.8
Diatas 50	3	4.5
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru berusia antara 20-50 tahun. Karyawan dengan usia antara 30-39 tahun lebih banyak hal ini diindikasikan bahwa perusahaan ini lebih banyak merekrut karyawan yang sudah mengalami pengalaman kerja yang memadai sedangkan 3 orang atau 4.5% berusia diatas 50 tahun dengan posisi jabatan tertentu.

5.1.3. Tingkat Pendidikan Responden

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3

Tingkat Pendidikan Responden karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMU	45	68.2
DIII	21	31.8
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yaitu dari tingkat pendidikan SMU dan DIII. Karyawan terbanyak

yang memiliki tingkat pendidikan SMU sebanyak 45 orang atau sebesar 68.2%, berikutnya yang memiliki pendidikan DIII sebanyak 21 orang atau sebesar 31.8%. Masih rendahnya tingkat pendidikan karyawan yang diterima bekerja di Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru ini karena jenis pekerjaan yang dibutuhkan karyawan adalah pekerjaan lapangan yang mana dituntut untuk lebih memiliki kekuatan badan dibandingkan pendidikan.

5.1.4. Masa Kerja Responden

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi masa kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4

Masa Kerja Responden karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 1	9	13.6
1-2	18	27.3
3-4	15	22.7
>5	24	36.4
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tertinggi karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yaitu > 5 tahun. Hal ini berarti semakin lama masa kerja karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru maka diharapkan karyawan tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik pula.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

5.2.1. Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada konsumen dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 66 orang responden dengan memberikan 19 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05\%$), dengan cara mengkorelasikan skor masing- masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlations (r hitung)	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
Kepuasan kerja	X1	0.677	0.267	Valid
	X2	0.526	0.267	Valid
	X3	0.550	0.267	Valid
	X4	0.483	0.267	Valid
	X5	0.536	0.267	Valid
	X6	0.665	0.267	Valid
	X7	0.701	0.267	Valid
	X8	0.739	0.267	Valid
	X9	0.787	0.267	Valid
	X10	0.739	0.267	Valid
Komitmen organisasi	Y1	0.666	0.267	Valid
	Y2	0.639	0.267	Valid
	Y3	0.432	0.267	Valid
	Y4	0.568	0.267	Valid
	Y5	0.590	0.267	Valid
	Y6	0.662	0.267	Valid
	Y7	0.604	0.267	Valid
	Y8	0.531	0.267	Valid
	Y9	0.729	0.267	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.00

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing- masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung > r tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0.05\%$ dan dengan 66 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.267 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha
Kepuasan kerja	0.920
Komitmen organisasi	0.863

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.00

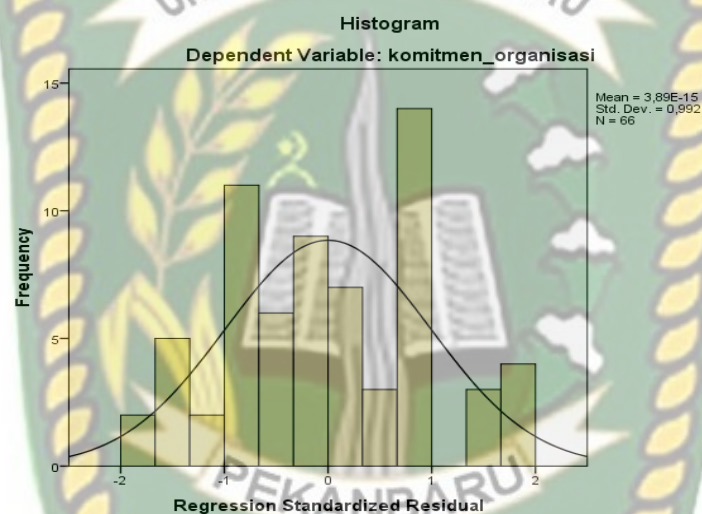
Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam model regresi, meliputi uji noimalitas data, multikolinearitas, autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik di dalam analisis regresi berganda merupakan suatu keharusan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang digunakan dalam penelitian dan hasilnya dijabarkan sebagai berikut.

5.3.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, data residual memiliki distribusi normal. Analisis grafik merupakan cara yang termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.



Sumber: Data Primer SPSS

Gambar 5.1 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 5.1 di atas, terlihat bahwa pola distribusi sudah mendekati normal, karena grafik kurva tertinggi berada pada titik 0, akan tetapi jika kesimpulan normal tidaknya data hanya dilihat dari grafik histogram, maka hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode lain yang digunakan dalam analisis grafik adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

5.3.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortliogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sania dengan nol. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas adalah jika nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 seperti terlihat pada Tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7
Hasil Uji Multikohnieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	kepuasan_kerja	1,000	1,000

a. Dependent Variable: komitmen_organisasi
Sumber: Data Primer SPSS

Berdasarkan tabel 5.7 di atas, diketahui bahwa seluruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

5.3.3. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui

ada tidaknya autokorelasi harus melihat nilai uji durbin watson dengan hasil pada Tabel 5.8 sebagai berikut:

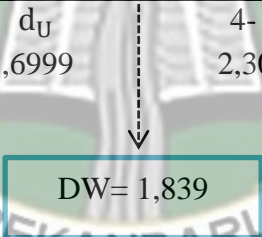
Tabel 5.8
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,905 ^a	,818	,815	,96673	1,839

a. Predictors: (Constant), kepuasan_kerja

b. Dependent Variable: komitmen_organisasi

Sumber: Data Primer SPSS

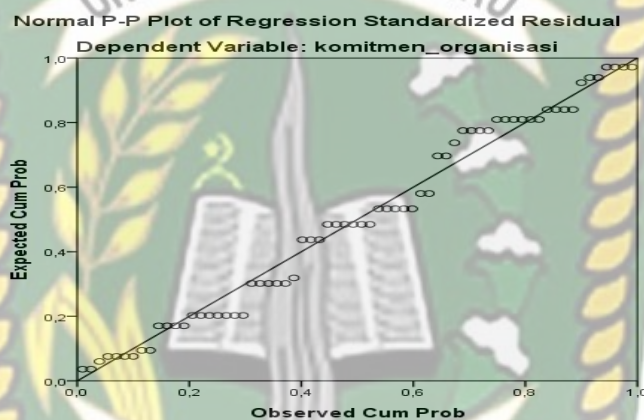
Autokorelasi Positif	Ragu-ragu	Tidak ada Autokorelasi	Ragu-ragu	Autokorelasi Negatif
0	d_L	d_U	$4 - d_U$	$d_L - 4$
	1,6071	1,6999	2,3001	2,3929
				

Dari tabel 5.8 Uji Autokorelasi diatas nilai statistik Durbin-Watson adalah 1,839. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai Durbin-Watson tabel dengan jumlah observasi 66, jumlah variabel independen 3 dan tingkat kepercayaan 5% maka didapat $d_U = 1,6999$ dan $4 - d_U = 2,3001$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada Autokorelasi.

5.3.4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut

heteroskedastisitas. Untuk menentukan heterokedastisitas dapat menggunakan grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, bila kondisi iiii terpenuhi maka tidak terjadi heteros-kedastisitas dan model regresi layak digunakan. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot yang di tunjukan pada gambar 5.2 sebagai berikut.



Sumber: Data Primer SPSS

Gambar 5.2 Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 5.2 di atas, diketahui bahwa titik-titik data residual telah menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

5.4. Analisis Variabel Kepuasan Kerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura

II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Sebuah organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-orang yang bekerja secara bersama-sama demi mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dari sebuah organisasi bisa berarti tujuan bagi individu organisasi ataupun tujuan secara

institusional organisasi. Keinginan dari pencapaian tujuan tersebut tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa hal seperti adanya sikap dan perilaku individu, kelompok dan organisasi. Perilaku tersebut nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, ataupun kepuasan kerja. Kepuasan kerja diidentikkan dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti kepuasan kerja bisa dipandang sebagai akumulasi dari perasaan yang disukai ataupun tidak disukai terhadap pekerjaan (Munandar, 2009).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

Prestasi yang diberikan karyawan dapat dilihat dari pencapaian target serta hasil kerja karyawan yang selesai dengan tepat waktu. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja karyawan yang baik pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.9
Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	14	21.2
Baik	28	42.4
Cukup	16	24.2
Tidak baik	8	12.2
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 42.4%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 16 orang atau sebesar 24.2%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 14 orang atau sebesar 21.2% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 8 orang atau sebesar 12.2% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam kategori baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.10
Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	16	24.2
Baik	31	46.9
Cukup	14	21.3
Tidak baik	5	7.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 16 orang atau sebesar 24.2%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 14 orang atau sebesar 21.3% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi yang dicapai karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dalam menyelesaikan tugas dalam kategori baik. Karyawan mengemban tinggi rasa tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Kemangkiran karyawan dapat dilihat dari penyelesaian tugas yang tidak selesai tepat waktu serta menurunnya hasil kerja karyawan yang berdampak pada disiplin kerja yang tidak baik. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	10	15.2
Baik	26	39.4
Cukup	18	27.3
Tidak baik	12	18.1
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 39.4%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 18 orang atau sebesar 27.3%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 15.2% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 12 orang atau sebesar 18.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dalam kategori baik. Kualitas pekerjaan karyawan dapat berkualitas baik apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik pula. Maka dari itu karyawan harus diberi pengawasan dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan yang diberikan dapat selesai dengan baik karena itu merupakan tanggung jawab karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.12
Tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	11	16.7
Baik	34	51.5
Cukup	16	24.2
Tidak baik	5	7.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada Unit AVSEC PT

Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.5%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 16 orang atau sebesar 24.2%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 11 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dalam kategori baik. Karyawan yang memiliki tanggung jawab maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang efektif dan efisien.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.13
Tanggapan responden mengenai karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	38	57.6
Baik	13	19.6
Cukup	10	15.2
Tidak baik	5	7.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 57.6%, yang menyatakan baik sebanyak 13 orang atau sebesar 19.6%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 10 orang atau sebesar 15.2% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dalam kategori sangat baik. Agar pekerjaan dapat selesai dengan baik maka dibutuhkan kecakapan dan ketelitian para karyawan. Keresahan karyawan karyawan dalam bekerja dapat berdampak pada ketidakseimbangan hubungan kerja dan ketidakharmonisan hubungan kerja dalam perusahaan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.14
Tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	13	19.7
Baik	28	42.4
Cukup	20	30.3
Tidak baik	5	7.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 42.4%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 20 orang atau sebesar 30.3%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dalam bekerja dalam kategori baik. Pekerjaan yang dihasilkan karyawan harus dilakukan dengan ketelitian juga agar pekerjaan tersebut tidak terjadi kesalahan sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.15
Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	17	25.7
Baik	29	43.9
Cukup	13	19.7
Tidak baik	7	10.7
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.15 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 43.9%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 17 orang atau sebesar 25.7%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 7 orang atau sebesar 10.7% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada Unit AVSEC PT Angkasa

Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru adalah dalam kategori baik. Kesadaran yang tinggi sangat diperlukan karyawan dalam melakukan pekerjaan, maka dari itu kesadaran karyawan dituntut lebih agar karyawan memegang rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	33	50
Baik	19	28.8
Cukup	9	13.6
Tidak baik	5	7.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.16 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 50%, yang menyatakan baik sebanyak 19 orang atau sebesar 28.8%, kemudian yang menyatakan cukup baik

sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru sangat baik dengan karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17

Tanggapan responden tentang karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	31	46.9
Baik	21	31.9
Cukup	8	12.1
Tidak baik	6	9.1
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.17 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan baik sebanyak 21 orang atau sebesar 31.9%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 6 orang atau sebesar 9.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru sangat baik dengan karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.18

Tanggapan responden tentang karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	34	51.6
Baik	17	25.7
Cukup	10	15.1
Tidak baik	5	7.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.18 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yaitu yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.6%, yang menyatakan baik sebanyak 17 orang atau sebesar 25.7%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 10 orang atau sebesar 15.1% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru sangat baik dengan karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

Berdasarkan deskripsi variabel kepuasan kerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru diatas diperoleh rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 5.19
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	Karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	70	112	144	32	-	358
2.	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar	80	124	126	20	-	350
3.	Karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja	50	104	54	24	-	232
4.	Karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan	55	136	48	10	-	249
5.	Karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan	190	52	30	10	-	282
6.	Karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	65	112	60	10	-	247
7.	Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif	85	116	39	14	-	254
8.	Karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan jabatan	165	76	27	10	-	278
9.	Karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik	155	84	24	12	-	275
10.	Karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja	170	68	30	10	-	278
Total Skor							2803

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.19 diatas mengenai rekapitulasi mengenai variabel kepuasan kerja karyawan Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2803. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 10 \times 5 \times 66 = 3300$$

$$\text{Nilai Terendah} = 10 \times 1 \times 66 = 660$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{3300 - 660}{5} = \frac{2640}{5} = 528$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kepuasan kerja karyawan Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 2772 - 3300$$

$$\text{Baik} = 2244 - 2772$$

$$\text{Cukup} = 1716 - 2244$$

$$\text{Kurang Baik} = 1188 - 1716$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 660 - 1188$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa variabel Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut dapat diketahui bahwa karyawan sudah merasakan kepuasan kerja selama bekerja, yang dilihat dari pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuannya sehingga merasa nyaman dalam bekerja.

5.5. Analisis Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh organisasi dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam budaya organisasi yang merupakan landasan utama dalam membangun komitmen karyawan dimana perusahaan memiliki asumsi bahwa karyawan merupakan aset utama untuk mengembangkan perusahaan. Visi dan misi organisasi yang jelas pada suatu organisasi akan memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor personal, karakteristik peran, karakteristik struktur dan pengalaman kerja.

Komitmen organisasi dalam tiga tema pertama komitmen sebagai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap organisasi, kedua komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi dan yang ketiga komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Elemen dalam komitmen organisasi tersebut yaitu komitmen afektif, komitmen continuance dan komitmen normative. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif

Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

5.5.1. Komitmen Afektif

Komponen afektif menunjukkan suatu kelekatan secara emosi maupun psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen afektif yang tinggi merasa bahwa organisasinya baik dan dijadikan sebagai bagian dari konsep diri.

Dalam melakukan pekerjaan maka karyawan harus tahu jelas mengenai tujuan perusahaan yang akan dicapai sehingga karyawan mengerti akan tanggung jawab yang akan dilakukan selama mengemban pekerjaan. Perusahaan hendaknya pun mampu menetapkan tujuan yang akan dicapai karyawan secara jelas dan ideal agar semua karyawan dapat mengerti. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai komitmen afektif pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.20
Tanggapan responden mengenai karyawan merasa ikut memiliki perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	13	19.7
Baik	34	51.5
Cukup	11	16.7
Kurang baik	8	12.1
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.20 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa ikut memiliki perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.5%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 11 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa ikut memiliki perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dalam kategori baik. Karyawan saling terbuka dalam hal pekerjaan antar sesama karyawan lainnya agar pekerjaan yang karyawan kerjakan dapat terselesaikan dengan baik, misalnya karyawan saling bertukar pikiran dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Dalam melakukan pekerjaan maka karyawan dituntut untuk saling percaya sesama karyawan lainnya. Dengan saling percaya antar sesama maka hubungan baik akan terjalin.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2010:64) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang

bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Disinilah letak pentingnya asas *the rightman in the right place*.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.21
Tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	40	60.6
Baik	18	27.3
Cukup	5	7.6
Kurang baik	3	4.5
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.21 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 60.6%, yang menyatakan baik sebanyak 18 orang atau sebesar 27.3%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 4.5% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa terikat secara emosional dengan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dalam kategori sangat baik. Tingkah laku karyawan dapat mencerminkan juga terhadap pekerjaan yang dihasilkan, maka dari itu tingkah laku karyawan dalam bekerja harus sesuai norma yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (1999:68) orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

Menurut Kartini Kartono (2000:35) juga seorang pimpinan adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan bawahan. Pimpinan merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran-sasaran organisasi maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan, kegairahan kerja, minat dan lain-lain. Dalam melakukan pekerjaan maka pimpinan harus adil dalam memperlakukan karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan segala kegiatannya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.22
Tanggapan responden mengenai karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	35	53.1
Baik	17	25.7
Cukup	9	13.6
Kurang baik	5	7.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.22 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 53.1%, yang menyatakan baik sebanyak 17 orang atau sebesar 25.7%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada PT. Angkasa Pura II

(Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dalam kategori sangat baik. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari cara bekerja yang baik dan hasil kerja yang baik pula, loyalitas mencerminkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan agar dapat selesai dengan baik pula.

Menurut Fred Luthans (2007:29) komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan.

5.5.2. Komitmen Continuance

Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi, berkaitan dengan hal ini individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi, jika individu tersebut tetap bertahan maka individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

Komponen kontinuitas individu menyadari suatu kondisi yang membatasi alternatif yang sebanding dengan organisasinya sehingga individu merasa perlu untuk selalu mempertimbangkan untung rugi pada karyawan bila harus meninggalkan organisasi. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, masa kerja, intensi untuk keluar dari organisasi. Komitmen kontinuitas dapat diartikan

sebagai keterikatan yang konsisten dalam beraktivitas didasarkan pada penghargaan individu terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan

Komitmen juga berhubungan dengan bagaimana organisasi merespon ketidakpuasannya dengan kejadian-kejadian dalam pekerjaan. *continuance commitment* tidak berhubungan dengan kecenderungan seorang anggota organisasi untuk mengembangkan suatu situasi yang tidak berhasil ataupun menerima suatu situasi apa adanya, hal menarik lainnya semakin besar *continuance commitment* seseorang, maka ia akan semakin bersikap pasif atau membiarkan saja keadaannya yang tidak berjalan dengan baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai komitmen *continuance* pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.23

Tanggapan responden mengenai menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	16	24.3
Baik	31	46.9
Cukup	10	15.2
Kurang baik	9	13.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.23 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 16 orang atau sebesar 24.3%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 10 orang atau sebesar 15.2% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dalam kategori baik. Atas segala pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan maka karyawan juga harus berani mengambil resiko serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Siagian (1999:29) disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan karyawan.

Menurut Hasibuan (2000:69) perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Di dalam hal ini manajemen perusahaan yang bersangkutan sangat perlu untuk mempertimbangkan kepemimpinan karyawan dan mendorongnya

untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya perhatian dari manajemen perusahaan yang bersangkutan, maka hubungan karyawan ini akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktifitas kerja dari perusahaan tersebut akan mengalami penurunan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.24
Tanggapan responden mengenai mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada PT. Penerbit Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	39	59.1
Baik	15	22.7
Cukup	7	10.6
Kurang baik	5	7.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.24 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 59.1%, yang menyatakan baik sebanyak 15 orang atau sebesar 22.7%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 7 orang

atau sebesar 10.6% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru adalah dalam kategori sangat baik. Karyawan yang telah terikta dalam suatu perusahaan maka harus menjunjung kesetiaan terhadap perusahaan tersebut karena apabila karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik maka hasilnya akan baik pula.

Menurut Fred Luthans (2007:47) sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefenisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dalam megatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.25
Tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan
kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Penerbit
Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	44	66.6
Baik	15	22.7
Cukup	5	7.6
Kurang baik	2	3.1
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.25 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 66.6%, yang menyatakan baik sebanyak 15 orang atau sebesar 22.7%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 3.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dalam kategori sangat baik. Agar dapat memperoleh kinerja yang baik dari karyawan maka karyawan harus diberikan sauna serta situasi kantor dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

Menurut Siagian (1997:32) setiap karyawan diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, Lingkungan kerja, Pencapaian pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Disiplin waktu kerja, Ketelitian dalam bekerja, Tanggung jawab karyawan.

5.5.3. Komitmen Normatif

Komponen normatif komponen yang timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja karena kompensasi yang diterima (misalnya beasiswa tugas belajar) sehingga membuat individu merasa wajib untuk membalasnya.

Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas, dengan perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tetap bagi organisasi. Namun adanya *normative commitment* diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan. Hubungan *normative commitment* dengan tingkah laku lebih lemah dibandingkan dengan *affective commitment*.

Untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan kerja, maka pimpinan harus mengoreksi kesalahan dalam pelaksanaan kerja karyawan tersebut. Dalam hal ini dituntut pimpinan yang selalu melakukan pengawasan, karena pengawasan menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan

bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, maupun karyawan. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, maka terwujudlah kerjasama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pada intinya pengawasan efektif yang dilakukan pimpinan sangat berpengaruh besar terhadap hasil kerja karyawan dan hubungan dengan karyawan tersebut. Karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari pimpinannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai komitmen normatif pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.26
Tanggapan responden mengenai karyawan merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	31	46.9
Baik	22	33.3
Cukup	8	12.1
Kurang baik	5	7.7
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.26 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 31 orang atau

sebesar 46.9%, yang menyatakan baik sebanyak 22 orang atau sebesar 33.3%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.7% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru adalah dalam kategori sangat baik. Apabila keadaan perusahaan serta pekerjaan yang dibebankan karyawan sesuai dengan kebutuhan serta kemampuan karyawan maka karyawan akan tetap bertahan pada perusahaan tersebut.

Menurut Fred Luthans (2007:59) sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2000:69) hubungan karyawan ini juga akan ikut menentukan tingkat produktifitas kerja dari para karyawan tersebut. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktifitas kerja para karyawan perusahaan. Hal ini di sebabkan oleh karena di dalam penyelesaian tugas-tugasnya para karyawan akan merasa terganggu atau di ganggu dengan hal-hal lain sebagai akibat dari tidak serasinya hubungan karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Di dalam rangka perwujudan hubungan karyawan yang serasi ini, inaka peranan manajemen perusahaan yang bersangkutan akan sangat di harapkan kehadirannya. Perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang

cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Di dalam hal ini manajemen perusahaan yang bersangkutan sangat perlu untuk mempertimbangkan kepemimpinan karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya perhatian dari manajemen perusahaan yang bersangkutan, maka hubungan karyawan ini akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktifitas kerja dari perusahaan tersebut akan mengalami penurunan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.27
Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	41	62.1
Baik	12	18.2
Cukup	8	12.1
Kurang baik	5	7.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.27 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu tanggapan responden

terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 62.1%, yang menyatakan baik sebanyak 12 orang atau sebesar 18.2%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru adalah dalam kategori sangat baik. Karyawan yang ingin maju dan berkembang maka karyawan tersebut tidak akan segan dalam mengikuti segala program diklat yang diselenggarakan perusahaan yang berdampak pada pengembangan diri karyawan tersebut.

Menurut Siagian (1999;30) kondisi kerja ini merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Kondisi kerja yang tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan tingkat produktifitas kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan jaminan sosial kesehatan untuk mendapatkan perlindungan dalam bekerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28

Tanggapan respondent tentang karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	13	19.7
Baik	34	51.5
Cukup baik	11	16.7
Kurang baik	8	12.1
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	66	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.28 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.5%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 11 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru baik dengan karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

Berdasarkan deskripsi variabel kepuasan kerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru diatas diperoleh rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 5.29
Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator variabel komitmen organisasi pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	Merasa ikut memiliki perusahaan	65	136	33	16	-	250
2.	Terikat secara emosional dengan perusahaan	200	72	15	6	-	293
3.	Merasa menjadi bagian dari perusahaan	175	68	27	10	-	280
4.	Menaruh perhatian terhadap masa depan	80	124	30	18	-	252
5.	Mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan	195	60	21	10	-	286
6.	Bekerja di perusahaan merupakan kebutuahn dan keinginan	220	60	15	4	-	299
7.	Merasa adanya suatu kewajiban atau tugas	155	88	24	10	-	277
8.	Memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan	205	48	24	10	-	287
9.	Memiliki tanggung jawab dalam bekerja	65	136	33	16	-	250
Total Skor							2474

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.29 diatas mengenai rekapitulasi mengenai variabel komitmen organisasi Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar

1172. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 66 = 2970$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 66 = 594$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2970 - 594}{5} = \frac{2376}{5} = 475$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel komitmen organisasi Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 2494 - 2970$$

$$\text{Baik} = 2019 - 2494$$

$$\text{Cukup} = 1544 - 2019$$

$$\text{Kurang Baik} = 1069 - 1544$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 594 - 1069$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut dapat diketahui bahwa karyawan sangat menjunjung tinggi perusahaan sehingga selalu mengangkat nama baik perusahaan tersebut.

5.6. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Komitmen organisasi Karyawan Pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

5.6.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yaitu kepuasan kerja. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat tabel berikut ini yang memuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

A = Sangat Memuaskan, nilainya 5

B = Memuaskan, nilainya 4

C = Cukup Memuaskan, nilainya 3

D = Tidak Memuaskan, nilainya 2

E = Sangat tidak Memuaskan, nilainya 1

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi antara pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Komitmen organisasi

a = Konstanta

X= Kepuasan kerja

b = Koefisien Regresi

ϵ = epsilon

Tabel 5.30
Hasil Perhitungan Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,075	2,138		4,035	,002
	kepuasan_kerja	,884	,052	,905	6,977	,001

a. Dependent Variable: komitmen_organisasi

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 0,075 + 0,884 X + \epsilon$$

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel yaitu b bertanda positif. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja (X) di tingkatkan akan berdampak terhadap terhadap komitmen organisasi. Untuk kepuasan kerja (X) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0,844 terhadap variabel komitmen organisasi. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar 1% maka variabel komitmen organisasi akan meningkat menjadi 84,4%.

5.6.2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.31
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,905 ^a	,818	,815	,96673	1,839

a. Predictors: (Constant), kepuasan_kerja

b. Dependent Variable: komitmen_organisasi

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,818 hal ini menunjukkan 81,8% perubahan terhadap komitmen organisasi seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni variabel kepuasan kerja pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru sedangkan 18,2% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini, misalnya kompensasi dan tunjangan kerja.

5.6.3. Uji – t

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Tabel 5.32
Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,075	2,138		4,035	,002
kepuasan_kerja	,884	,052	,905	6,977	,001

a. Dependent Variable: komitmen_organisasi

Untuk variabel kepuasan kerja, t hitung adalah 6,977 sedangkan t-tabel yaitu $(0,05;66) = 1,687$ karena t hitung $(6,977) >$ dari t tabel $(1,687)$ maka H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

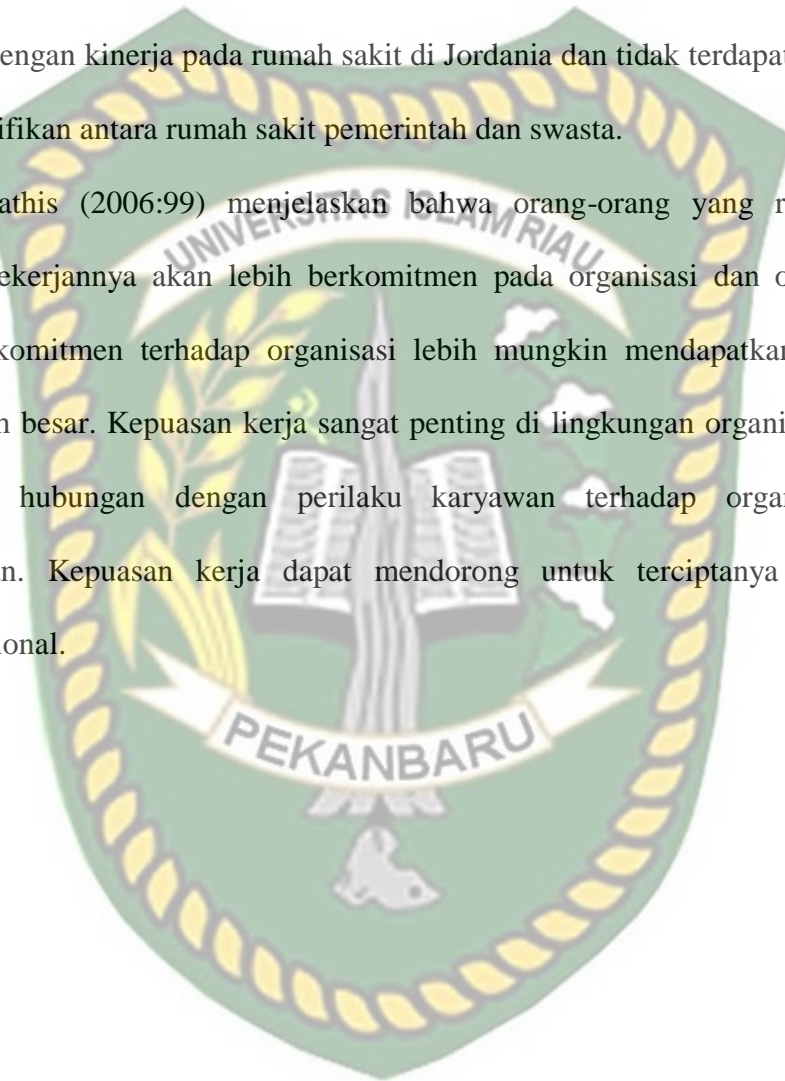
5.7. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji statistik diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fariz Ramanda Putra (2013) yang menyimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi karyawan.

Banyak teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan, akan terlihat dari hasil kerja karyawan begitu juga dengan komitmen kerja karyawan akan sangat membawa pengaruh terhadap hasil kerja karyawan (Stephen Robbins, 2012). Ketiga faktor ini tentunya sangat membawa pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja manajemen. ini dibuktikan dengan beberapa penelitian empiris antara lain yang dilakukan oleh Michael Richi (2000) dan al-Badayneh et al., (2000) yang menyatakan terdapat hubungan yang moderat antar kepuasan kerja perawat dengan kinerja pada rumah sakit di Jordania dan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara rumah sakit pemerintah dan swasta.

Mathis (2006:99) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional.



BAB VI

PENUTUP

Pada bab ini disajikan beberapa kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian dan analisa tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dan kemudian memberikan saran-saran untuk peningkatan pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

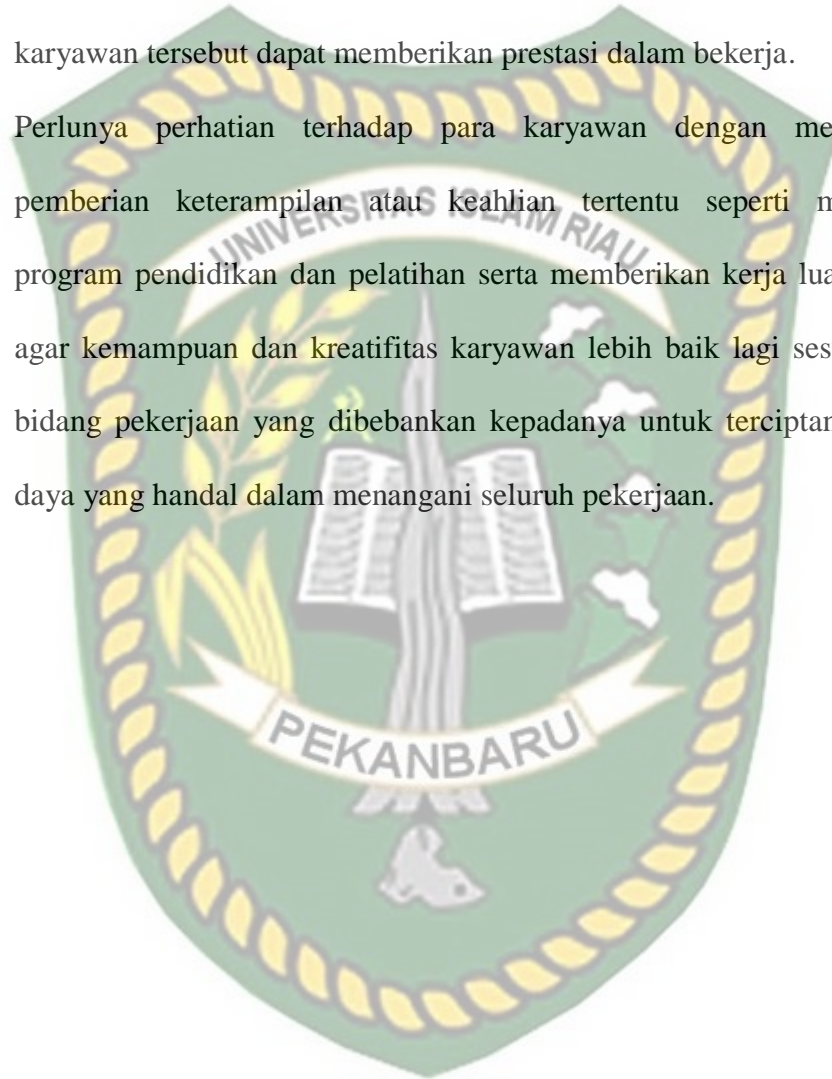
6.1 Kesimpulan

1. Variabel kepuasan kerja berada pada kategori baik. Karyawan sudah merasakan kepuasan kerja selama bekerja, yang dilihat dari pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuannya sehingga merasa nyaman dalam bekerja.
2. Variabel komitmen organisasi berada pada kategori baik. Karyawan sangat menjunjung tinggi perusahaan sehingga selalu mengangkat nama baik perusahaan tersebut.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi pada Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

6.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi Unit AVSEC PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yaitu :

1. Pimpinan di perusahaan tersebut hendaknya memperhatikan kepuasan kerja yang diterima karyawan, misalnya dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki sehingga karyawan tersebut dapat memberikan prestasi dalam bekerja.
2. Perlunya perhatian terhadap para karyawan dengan meningkatkan pemberian keterampilan atau keahlian tertentu seperti memberikan program pendidikan dan pelatihan serta memberikan kerja luar lapangan agar kemampuan dan kreatifitas karyawan lebih baik lagi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk terciptanya sumber daya yang handal dalam menangani seluruh pekerjaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Mohammad, 2019, *Psikologi Industri*, Lembaga Manajemen Akademi Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Handoko, T. Hani, 2016. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Munandar, Utami. 2016. *Pengembangan Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nursalam. 2018. *Konsep dan Penerapan Pengembangan Perusahaan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Panggabean, S., Mutiara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins. P. Robbins. 2018. *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, P. Sondang. 2016. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*., Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Stephen R. dan Judge, Timothy A. 2019. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Umar, Husein. 2016. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

