

# HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN KARYAWAN PADA TOKO BUKU FAJAR AGUNG DI BANDAR LAMPUNG

Hazairin Habe<sup>1</sup>

## **ABSTRACT**

*As an effort to increase employee commitment one attempt to do is pay attention to employee satisfaction. Therefore various factors that support job satisfaction need to be noticed for the creation of a good commitment within an organization. Fajar Agung bookstore has sought to create job satisfaction for employees. The purpose of this paper is to determine the relationship of job satisfaction with the commitment of employees in the Morning Great Bookstore in Fajar Agung. The hypothesis proposed in this study are job satisfaction has a strong relationship with the commitment of employees in the Fajar Agung Bookstore Bandar Lampung. Analysis tool used is the analysis of quantitative and qualitative analysis. Based on calculations by Pearson Product Moment Correlation formula is obtained by calculating the value of  $r$  0.687, which is included in this category strongly suggests that the hypothesis can be accepted that there is a strong relationship between employee job satisfaction by commitment.*

**Keywords:** *Satisfaction and Commitment*

## **ABSTRAK**

Sebagai upaya meningkatkan komitmen karyawan salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu berbagai faktor yang mendukung kepuasan kerja harus di perhatikan demi terciptanya komitmen yang baik dalam suatu organisasi. Toko Buku Fajar Agung Bandar Lampung telah berusaha menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan komitmen karyawan pada Toko Buku Fajar Agung di Bandar Lampung. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen karyawan pada Toko Buku Fajar Agung Bandar Lampung. Alat analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus Korelasi *Product Moment Pearson* diperoleh nilai  $r$  hitung sebesar 0,687, yang termasuk pada kategori kuat ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan.

**Kata Kunci:** Kepuasan dan Komitmen

<sup>1</sup> Hazairin Habe, Fakultas Ekonomi, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai (USBRJ), Jl. Imam Bonjol No 468 , Bandar Lampung 35145.

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan yang siap bersaing harus memiliki manajemen yang efektif karena dengan manajemen pencapaian tujuan akan lebih mudah. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M), yaitu: *man, money, methode, machine, material dan market* (Hasibuan, 2001).

Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia harus dilaksanakan secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat direalisasikan. Perlakuan dalam pengelolaan tenaga kerja yang buruk dapat mengakibatkan munculnya rasa ketidakpuasan dalam diri seorang tenaga kerja.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Indikator kepuasan kerja dapat diukur dari absensi, *turn over* dan moral kerja. Menurut Hasibuan, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
  2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
  3. Berat ringannya pekerjaan.
  4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
  5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
  6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
  7. Sikap kebosanan kerja.
- (Hasibuan, 2001)

Menurut Hasibuan, indikator kepuasan kerja dapat diukur dari absensi, *turn over*, dan moral kerja. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, memiliki komitmen kerja dan kinerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka komitmen karyawan tersebut akan meningkat. Semakin meningkatnya komitmen karyawan maka akan meningkat pula prestasi kerja karyawan di perusahaan. Prestasi kerja karyawan dapat dilihat salah satunya adalah absensi karyawan. Prestasi kerja karyawan baik jika catatan kehadiran karyawan pun baik. (Hasibuan, 2001).

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan karyawan yang sangat berpengaruh demi jalannya perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dan berkorelasi terbentuknya komitmen karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Setiap perusahaan berusaha menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya, sehingga karyawan dapat memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh indikator-indikator kerja. Salah satunya adalah absensi.

Tingkat absensi karyawan Toko Buku Fajar Agung cukup tinggi, ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan rendah sehingga akan merugikan perusahaan. Absensi memiliki hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja. Salah satu cara mengurangi absensi adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen. Kemudian komitmen yang lebih tinggi dapat

mempennudah terwujudnya kinerja yang lebih tinggi.

Dari uraian diatas penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada di Toko Buku Fajar Agung, adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat absensi karyawan Toko Buku Fajar Agung cukup tinggi, ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan rendah sehingga akan merugikan perusahaan.
- b. Tingkat kepuasan kerja belum maksimal.
- c. Komitmen karyawan belum terlaksana dengan baik.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Masing-masing individu mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya maka tingkat kepuasan kerjanya semakin tinggi pula. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001).

Mangkunegara, mengutip pendapat Keith Davis mengenai kepuasan kerja, bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. (Mangkunegara, 2001) Kemudian, mengutip pendapat Wexley dan Yukl yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Berdasarkan kedua pendapat tersebut, Mangkunegara, mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (Mangkunegara, 2001)

Menurut Hasibuan, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sekaligus sebagai indikator yang digunakan adalah;

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang sesuai
3. Berat ringannya pekerjaannya
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat kebosanan kerja

(Hasibuan, 2001),

Robbins merumuskan variabel-variabel yang berkaitan dengan pekerjaan dan akan mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang  
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai prestasi kerja. Namun, perlu diketahui, pekerjaan yang terlalu menantang akan menyebabkan frustrasi dan perasaan gagal sedangkan pekerjaan yang kurang menantang akan menyebabkan kejenuhan. Oleh karena itu, pekerjaan dengan tantangan sedang (artinya tantangan yang sesuai dengan kemampuan karyawan) cenderung membuat karyawan senang dan puas.
2. Imbalan yang pantas dan kebijakan promosi  
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja.
3. Kondisi kerja yang mendukung  
Karyawan peduli dengan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk mengerjakan

tugas dengan baik. Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa karyawan sangat memperhatikan kondisi lingkungan tempat kerjanya yang aman, bersih, terang, tenang, fasilitas yang baik dan karyawan juga senang bila lokasi kerja dekat dengan tempat tinggalnya.

4. Rekan kerja yang mendukung  
Bagi sebagian besar karyawan bekerja bukan hanya mencari uang tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan rekan kerja yang ramah, mendukung dan dapat diajak bekerjasama.
5. Perilaku atasan  
Penelitian membuktikan bahwa karyawan membutuhkan atasan yang ramah, dapat memahami, mau mendengarkan pendapatnya, dapat memberikan penghargaan pada prestasi kerja karyawan dan menunjukkan perhatian pada karyawannya. (Robbins, 2001)

Menurut Kinicki, kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut :

1. Motivasi  
Motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Manajer harus mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka dalam mempengaruhi kepuasan karyawan dan meningkatkan motivasi karyawan melalui berbagai usaha meningkatkan kepuasan kerja.
2. Berhentinya karyawan (*Turnover*)  
Berhentinya karyawan penting untuk mendapat perhatian para manajer karena mengganggu kelangsungan organisasi dan juga sangat menghabiskan biaya. Perputaran karyawan dapat dikurangi dengan meningkatkan kepuasan kerja.
3. Ketidakhadiran (*Absences*)  
Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang kurang logis.

4. Keterlibatan dalam pekerjaan  
Keterlibatan dalam pekerjaan adalah keterlibatan seorang individu dengan peran dalam pekerjaannya. Keterlibatan kerja berhubungan erat dengan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan memuaskan karyawan dapat mendorong keterlibatan para karyawan dalam pekerjaannya.
5. Perilaku sebagai anggota organisasi yang baik  
Perilaku sebagai anggota organisasi yang baik pada karyawan lebih ditentukan oleh kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja daripada oleh kepribadian seorang karyawan.
6. Komitmen karyawan  
Komitmen organisasi mencenninkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya, Kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya kinerja yang lebih tinggi.
7. Stres  
Stres memiliki dampak yang sangat negatif pada perilaku organisasi dan kesehatan seorang individu. Stres berhubungan secara positif dengan ketidakhadiran, berhentinya karyawan, dan penyakit jantung. Memperbaiki kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif dari stres.
8. Prestasi kerja (Kinerja)  
Prestasi kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Banyak penelitian yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Kinicki, 2005).

### **Komitmen Karyawan**

Komitmen karyawan mutlak diperlukan pegawai untuk perusahaannya. Untuk

menanamkan perasaan setia pegawai maka perusahaan perlu menstimulasi kesetiaan tersebut dengan usaha-usaha menumbuhkan sikap loyal pegawai. Pencapaian tujuan pegawai dimulai dari sikap setia pegawai terhadap pekerjaannya.

Greenberg dan Baton mendefinisikan komitmen karyawan sebagai derajat keberpihakan dan keterlibatan karyawan pada organisasi serta keinginan karyawan untuk bertahan pada organisasi itu. (Greenberg dan Baton, 1997). Luthans, juga mendefinisikan komitmen karyawan sebagai:

1. Suatu keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu
2. Suatu kehendak untuk bekerja sekuat tenaga demi kesuksesan organisasi
3. Suatu kepercayaan dan penerimaan

Adapun indikator-indikator yang digunakan adalah :

1. Keinginan kuat Untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan
2. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin
3. Lamanya bekerja
4. Memiliki solidaritas yang tinggi
5. Kecintaan terhadap pekerjaan
6. Pengaruh gaya kepemimpinan
7. Kepercayaan akan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi. (Luthans, 1995).

Menurut Steers dan Porter, pengertian komitmen terhadap karyawan dapat dibedakan menjadi dua:

1. Pengertian komitmen dalam kategori sikap, komitmen sikap menunjukkan nilai positif karyawan untuk bekerja keras menyukseskan tujuan organisasi. Sikap karyawan dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi mengacu pada nilai dan tujuan serta keinginan kuat untuk tetap bergabung.

2. Pengertian komitmen dalam kategori perilaku aktivitas karyawan mampu menimbulkan komitmen dalam perilaku untuk tetap loyal terhadap perusahaan. (Steers dan Porter, 1983).

Faktor-faktor yang membentuk komitmen karyawan menurut Luthans:

1. Faktor individu, seperti usia, sikap positif dan masa kerja
2. Faktor organisasi, seperti desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan
3. Faktor-faktor non organisasi, seperti adanya alternatif lain setelah karyawan memutuskan untuk bergabung dalam suatu organisasi yang mempengaruhi komitmennya pada organisasi. (Luthans, 1995).

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya keikatan menurut kesimpulan Steers, adalah:

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatan dan variasi kekuatan, kebutuhan seperti kebutuhan untuk berprestasi
2. Ciri pekerja seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja
3. Pengalaman kerja seperti kehandalan organisasi yang terlihat pada masa lalu dan cara – cara pekerja memperbincangkan dan mengutarakan perasaan pada organisasi. (Steers, 1983).

Greenberg dan Baron, merumuskan pendekatan komitmen karyawan, sebagai berikut:

1. *Side-bets orientation*  
Komitmen karyawan berfokus pada investasi karyawan, yang pelaksanaannya tergantung pada kesiediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi tersebut.

## 2. *Goal-congruence orientation*

Komitmen karyawan berfokus pada derajat kesesuaian antaraturan karyawan dan tujuan organisasi. Kesesuaian tujuan membuat karyawan mau bekerja secara baik untuk mencapai tujuan organisasi. (Greenberg dan Baron, 1997).

Greenberg dan Baron, membagi komitmen karyawan dalam tiga jenis:

1. **Komitmen Afektif**  
Keinginan untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena adanya kesesuaian antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi. Komitmen ini berkaitan dengan pendekatan *Goal-congruence*
2. **Komitmen *Continuence***  
Keinginan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi tertentu karena tidak memiliki alternatif pekerjaan yang lain. Komitmen ini berkaitan dengan pendekatan *side-bets*
3. **Komitmen Normatif**  
Keinginan karyawan untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena adanya tekanan dari orang lain sehingga keberadaannya dalam organisasi tersebut merupakan suatu kewajiban atau keterpaksaan. (Greenberg dan Baron, 1997).

Guna memperkuat analisis baik kualitatif maupun kuantitatif, maka beberapa riset terdahulu dapat dijadikan acuan untuk tiap variabel. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat kaitan antara kepuasan dengan komitmen karyawan diantaranya:

1. Dukungan mengalir dari penelitian Sneed dan Herman, (1990) yang dikutip oleh Panggabean (2002) mengatakan bahwa kepuasan kerjaberhubungan dengan komitmen karyawan.
2. Hasil penelitian Yuniarti (2008) bahwa ada hubungan positif antara kepuasan.

kerja dengan komitmen kerja karyawan pada Industri Percetakan di Bandar Lampung.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan penulis gunakan adalah metode analisis kualitatif dan kuantitatif yaitu dengan mengadakan riset lapangan dalam rangka mendapatkan data-data dari Toko Buku Fajar Agung di Bandar Lampung, kemudian menganalisisnya dengan menggunakan program SPSS Versi 13. Data yang diperlukan dalam penelitian dapat berupa data sekunder dan data primer yang dikumpulkan dengan cara sebagai berikut :

### a. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan melalui survey ke lapangan secara langsung yang disertai dengan wawancara secara terbuka yang dilakukan dengan karyawan Toko Buku Fajar Agung Bandar Lampung yang sifatnya untuk suatu waktu tertentu (*cross section*) melalui penyebaran kuesioner tertulis dengan model kuesioner tertutup dengan tujuan agar karyawan Toko Buku Fajar Agung (responden) tidak mempunyai kesempatan untuk menjawab diluar jawaban yang telah disediakan penulis, sehingga memudahkan penulis untuk membahas hasil penelitian.

### b. Data Sekunder

Mencatat data-data yang dipublikasikan Toko Buku Fajar Agung Bandar Lampung dalam bentuk aplikasi lapangan yang sifatnya berkala (*time series*) seperti yang telah disajikan dalam tabel-tabel pada latar belakang penulisan.

Penelitian ini dilakukan secara langsung ke Toko Buku Fajar Agung Bandar Lampung dengan langkah-langkah :

- a. Observasi, yaitu pengamatan langsung guna menguji kebenaran hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya hingga

- diperoleh bukti dan fakta empiris dari perusahaan.
- b. Wawancara, dilakukan dengan cara bertemu langsung dan bertanya secara langsung dengan karyawan Toko Buku Fajar Agung.
  - c. Kuesioner, yaitu melakukan penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan Toko Buku Fajar Agung.
  - d. Dokumentasi, yaitu dilakukan dengan cara mencari data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian melalui catatan-catatan atau yang lainnya.

Seluruh karyawan Toko Buku Fajar Agung yang berjumlah 30 orang. Data yang diperoleh dari lapangan diolah kemudian dianalisis dengan menggunakan statistika sebagai alatnya. Analisis data menggunakan analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Untuk mengetahui besarnya korelasi antara variabel X dengan variabel Y, maka menggunakan rumus Korelasi *Product Moment, Pearson*. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap hubungan kepuasan kerja dengan komitmen karyawan maka dapat menggunakan pedoman standar interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi**

Besaran nilai r	Interpretasi
Antara 0,000 -0,199	Sangat Lemah
Antara 0,200-0,399	Lemah
Antara 0,400 -0,599	Sedang
Antara 0,600 -0,799	Kuat
Antara 0,800 -1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2002).

Untuk menentukan sebuah pernyataan valid atau tidak valid, perlu diketahui r hitung yang kemudian dibandingkan dengan r tabel dapat terlihat pada lampiran. Untuk pengujian ini, peneliti melakukan penyebaran kepada 20 responden dari karyawan Toko Buku Fajar Agung. Dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 5\%$ ),  $df = n - 2$  didapat angka tabel sebesar 0,444.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 13 dapat dilihat hasil pengujian validitas untuk semua item pernyataan dalam kuesioner adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas**

No	Item Pertanyaan	r hitung	r Tabel	Ket	Item Pertanyaan	r hitung	r Tabel	Ket
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,592	0,444	Valid	Komitmen Kerja (Y1)	0,769	0,444	Valid
2	Kepuasau Kerja (X2)	0,631	0,444	Valid	Komitmen Kerja (Y2)	0,878	0,444	Valid
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,596	0,444	Valid	Komitmen Kerja (Y3)	0,742	0,444	Valid
4	Kepuasan Kerja (X4)	0,832	0,444	Valid	Komitmen Kerja (Y4)	0,564	0,444	Valid
5	Kepuasan Kerja (X5)	0,786	0,444	Valid	Komitmen Kerja (Y5)	0,787	0,444	Valid
6	Kepuasan Kerja (X6)	0,870	0,444	Valid	Komitmen Kerja (Y6)	0,592	0,444	Valid
7	Kepuasan Kerja (XT)	0,751	0,444	Valid	Komitmen Kerja (Y7)	0,523	0,444	Valid
8	Kepuasan Kerja (X8)	0,719	0,444	Valid	Komitmen Kerja (Y8)	0,550	0,444	Valid
9	Kepuasan Kerja (X9)	0,571	0,444	Valid	Komitmen Kerja (Y9)	0,849	0,444	Valid
10	Kepuasan Kerja (X10)	0,818	0,444	Valid	Komitmen Kerja (Y10)	0,793	0,444	Valid
11	Kepuasan Kerja (X11)	0,680	0,444	Valid	Komitmen Kerja (Y1 1)	0,708	0,444	Valid
12	Kepuasan Kerja (X12)	0,764	0,444	Valid	Komitmen Kerja (Y12)	0,685	0,444	Valid
13	Kepuasan Kerja (X13)	0,817	0,444	Valid	Komitmen Kerja (Y13)	0,503	0,444	Valid
14	Kepuasan Kerja (XI 4)	0,593	0,444	Valid	Komitmen Kerja (Y14)	0,620	0,444	Valid

**Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas**

No	Indikator (Variabel)	Alpha	r Tabel	Ket
1	Variabel X (Kepuasan Kerja)	0,928	0,444	Reliabel
2	Variabel Y (Komitmen Karyawan)	0,922	0,444	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas di atas, maka diperoleh nilai Alpha ( $\alpha$ ) Croanbachs dari tabel bahwa dengan nilai  $n = 20-2$ , maka nilai  $r$  tabel ( $95\%$ ) = 0,444.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penggunaan metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan (kuesioner) kepada responden diharapkan dapat mengungkapkan masalah ada tidaknya hubungan antar kepuasan kerja dengan komitmen karyawan pada Toko Buku Fajar Agung Bandar Lampung.

Pada analisis kuantitatif ini penulis menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai alat analisis diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :  $r_{hitung} = 0,687$

		Kepuasan Kerja (X)	Komitmen Karyawan (Y)
Kepuasan Kerja (X)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30	.687** .000 30
Komitmen Karyawan (Y)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.687** .000 30	1 30

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 13 diperoleh  $r = 0,687$ . Dengan merujuk pada kategori yang telah dikemukakan maka korelasi sebesar 0,687 termasuk pada kategori kuat. Dengan demikian maka hipotesis yang dikemukakan terbukti dan diterima. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen karyawan pada Toko Buku Fajar Agung lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka komitmen karyawan akan meningkat

### 4. SIMPULAN

1. Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson* didapat nilai  $r$  hitung sebesar 0,687. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen karyawan dan membuktikan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen karyawan pada Toko Buku Fajar Agung memiliki nilai interpretasi korelasi tergolong kuat. Hipotesis yang dirumuskan terbukti dan dapat di terima.
2. Berdasarkan hasil penyebaran angket pertanyaan mengenai kepuasan kerja maka diperoleh hasil jumlah item terkecil dari semua item pertanyaan tentang kepuasan kerja yaitu pertanyaan mengenai kompensasi. Item pertanyaan ini merupakan kelemahan dalam memenuhi kepuasan kerja di Toko Buku Fajar Agung alasannya karena Toko Buku Fajar Agung dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan beban pekerjaan, kemampuan dan keterampilan karyawan saja bukan karena kebutuhan biaya hidup minimal karyawan.
3. Berdasarkan hasil penyebaran angket pertanyaan mengenai komitmen karyawan maka diperoleh hasil jumlah item terkecil dari semua item pertanyaan tentang komitmen karyawan yaitu pertanyaan mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan selalu saya terima dengan senang. Item pertanyaan ini merupakan kelemahan dari komitmen karyawan, alasannya karena pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan Toko Buku Fajar Agung masih terdapat karyawan yang kurang senang menerima pekerjaan walaupun karyawan menyelesaikan dengan cukup baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta. Rineka Cipta.
- Alice Tjandralila Rahardja. 2004. *Hubungan Antara Komunikasi Antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK Penabur Jakarta*. Jakarta. SMUK BPK Penabur.
- Djati, S. Pantja dan M. Khusaini. 2003. *Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*. Surabaya. <http://puslit.petra.ac.id/journals/managemen> nt.
- Effendi, Sofian. 1999. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta. FE UGM.
- Greenberg, Jerald dan Robert.A Baron. 1997. *Behaviour and Organization*. Handoko, T. Jakarta. Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P.2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kinichi, Angelo dan Robert Kreiner.2005. Handoko, T. *Oganizational Behaviour*. Jakarta. Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 1995. Sugiyono. *Organizational Behaviour*.Salemba Empat Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan..* Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Masitoh, Siti. 2007. *Analisis Pengaruh Kepuasan Keja terhadap Prestasi Karyawan WanaArtha Life Bandar Lampung*. Bandar Lampung. Universitas Lampung.
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Rahmawati, Indah. 2007. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ashes Cabang Bandar Lampung*. Bandar Lampung. Universitas Lampung.
- Robbins, P.Stephen.Diteijemahan oleh Dewi Sartika. 2001. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT.Prehalindo.
- Sri Kuntjoro, Zainudin. 2002. *Commitmen Organization,.* Jakarta. <http://www.e-psikologi.com>
- Steers, Ricard M dan Lyman W, Porter. 1983. *Motivation and Work Behaviour*. New York. Me Graw-Hill Inc.
- Umar, Husein. 2002. *Riset Sttmber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yousef, Darwish. 2000. *Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Attitudes Toward Organizational Change in a non-Western Setting*. MBC University Press.
- Yuniarti, Ismi. 2003. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Kerja pada Industri Kecil Percetakan di Bandar Lampung*. Bandar Lampung. Universitas Lampung.

