

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
SPBU PUCANGSAWIT SURAKARTA**



Disusun dan Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Magister Program Studi
Magister Manajemen

Oleh :
SURATNO
NIM. P. 100 040 039

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2006**

Abstraksi

Manusia bekerja tidak hanya di motivasi oleh masalah–masalah pemenuhan kebutuhan biologis atau fisik saja, akan tetapi juga kebutuhan mendapatkan kepuasan kerja/keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan secara berarti bagi kehidupan dan status sosial mereka. Manusia sebagai sumber daya industri tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai suatu yang tidak dikehendaki melainkan justru pekerjaan merupakan suatu kesempatan atau peluang yang perlu dikerjakan untuk mendasarkan karier dan menghasilkan kepuasan (Gregor, 2003). Untuk mendapatkan hasil kerja dan kepuasan kerja yang maksimal perlu adanya suatu metode atau sistem kerja yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Sistem kerja yang dikehendaki haruslah mencakup hubungan antara kepemimpinan, komitmen dan motivasi sumber daya manusianya.

Kepemimpinan harus dapat memberikan dorongan dan semangat kerja pada karyawan, komitmen dinilai sebagai suatu yang diperlukan dalam hubungan antar dua belah pihak, komitmen di perlukan dengan pengertian dapat memberikan keuntungan (*win-win situation*) bagi perusahaan maupun karyawan serta lingkungan sekitar, motivasi menggerakkan potensi karyawan agar secara produktif dapat mencapai tujuan yang dicapai. Tidak ada jaminan bahwa dengan menjalankan faktor tersebut karyawan akan bertahan dalam perusahaan, tetapi semua upaya harus dicoba karena ini merupakan tantangan bagi keberhasilan manajer SDM. Seorang pimpinan perusahaan yang mempunyai komitmen harus dapat menjadikan itu sebagai alat untuk mengendalikan karyawan-karyawannya sehingga ada umpan balik dari karyawan kepada pimpinan perusahaan.

Pengaruh antara kepemimpinan, komitmen, dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada SPBU Pucangsawit Surakarta ternyata cukup signifikan, terbukti dari hasil perhitungan diperoleh nilai $p\text{-value } 0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa antara variabel kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang paling kuat daripada kedua variabel yang lain, terbukti dari hasil analisis regresi diperoleh nilai $p\text{-value}$ kepemimpinan $(0,000) < p\text{-value}$ motivasi kerja karyawan $(0,003) < p\text{-value}$ komitmen $(0,023)$. Diharapkan kepada pihak SPBU lebih meningkatkan kondisi kerja yang bagus sehingga para karyawan lebih merasa puas dalam bekerja, para karyawan diminta untuk meningkatkan komitmen kerjanya sehingga dapat menimbulkan kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Kata kunci : kepemimpinan, komitmen, motivasi dan kepuasan kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan tesis kami, yang berjudul ” **Analisis Hubungan Antara Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada SPBU Pucangsawit Surakarta**”.

Dalam menyusun tesis ini kami merasa mendapatkan dukungan dan dorongan dari berbagai pihak yang kami rasakan sangat membantu, sehingga tak lupa kami ucapkan terima kasih kepada :

1. **Prof. Dr. H. Bambang Setiadji**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta
2. **Dr. H. M. Wahyuddin, M.S.**, selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta sekaligus anggota Dewan Penguji
3. **Prof. Dr. Sukmawati S**, selaku Pembimbing Utama
4. **Drs. H. Syamsudin, M..M.**, selaku anggota Dewan Penguji
5. Dan pihak lain yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu.

Kami menyadari dalam menyusun tesis dan melakukan penelitian ini masih jauh dari sempurna dan jika ada kritik dan saran yang konstruktif kami senantiasa menerima untuk perbaikan kedepan.

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Judul	
Halaman Pengesahan	
Kata Pengantar	
Abstraksi	
Daftar Isi	
Daftar Tabel	
Daftar Gambar	
Daftar Lampiran	
	1
BAB I PENDAHULUAN	2
A. Latar Belakang Masalah	2
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
D. Kerangka Pemikiran	
E. Definisi Operasional Terhadap Variabel yang Digunakan	
	6
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Tinjauan Umum Manajemen Sumber Daya Manusia	14
B. Kepemimpinan	17
C. Komitmen	23
D. Motivasi Kerja	24
E. Jenis dan Manfaat Motivasi	29
F. Model Teori Motivasi	31
G. Kepuasan Kerja	32
H. Teori Keadilan dan Kepuasan Kerja	
I. Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel	33

B. Metode Pengumpulan Data	33
C. Definisi Variabel	34
D. Anggapan Dasar	35
E. Instrumen Penelitian	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	42
B. Pengujian Instrumen	43
C. Analisis Data	47

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	52
B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran	4

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Jadwal Penelitian	34
Tabel 2. Validitas Gagasan atau Konstruksi Variabel Kepemimpinan	37
Tabel 3. Validitas Gagasan atau Konstruksi Variabel Komitmen Kerja	37
Tabel 4. Validitas Gagasan atau Konstruksi Variabel Motivasi Kerja	38
Tabel 5. Validitas Gagasan atau Konstruksi Variabel Kepuasan Kerja	38
Tabel 6. Deskripsi Tenaga Kerja SPBU 44.571.02 Pucangsawit	42
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	44
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja	44
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	45
Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	46
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 12. Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	47
Tabel 13. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	49
Tabel 14. Nilai t hitung	50

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner
- Lampiran 2. Data Hasil Kuisisioner : Kepemimpinan
- Lampiran 3. Data Hasil Kuisisioner : Komitmen Kerja
- Lampiran 4. Data Hasil Kuisisioner : Motivasi Kerja
- Lampiran 5. Data Hasil Kuisisioner : Kepuasan Kerja
- Lampiran 6. Data Regresi Berganda
- Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan
- Lampiran 8. Hasil Uji Relibilitas Kepemimpinan
- Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Komitmen
- Lampiran 10. Hasil Uji Relibilitas Komitmen
- Lampiran 11. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja
- Lampiran 12. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja
- Lampiran 13. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja
- Lampiran 14. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja
- Lampiran 15. Hasil Analisis Regresi Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bagi suatu usaha yang menghendaki ditemukannya suatu metode/sistem untuk mencapai tujuan yang paling baik, maka diperlukan adanya suatu wacana dan wahana bagi penyaluran ide, inspirasi, maupun gagasan untuk menemukan suatu metode atau kombinasi metode yang paling konstruktif.

Manusia bekerja tidak hanya di motivasi oleh masalah–masalah pemenuhan kebutuhan biologis atau fisik saja, akan tetapi juga kebutuhan mendapatkan kepuasan kerja/keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan secara berarti bagi kehidupan dan status sosial mereka. Manusia tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai suatu yang tidak dikehendaki melainkan justru pekerjaan merupakan suatu kesempatan atau peluang yang perlu dikerjakan untuk mendasarkan karier dan menghasilkan kepuasan (Gregor, 2003).

Pengetahuan tentang aspek–aspek kemanusiaan dan dimensi kebutuhan manusia merupakan suatu hal yang cukup berarti untuk diketahui oleh setiap manajer. Hal ini sangat membantu dalam usaha untuk mengetahui motivasi, prestasi kerja, dan kepuasan kerja untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Manajer harus menjadikan pekerjaan sebagai sebuah tempat dimana pekerja merasa aman dan nyaman dimana pekerja lainnya membantu ditumbuhkannya perasaan nyaman itu. Agar pekerja mencapai kinerja yang lebih tinggi manajer perlu memasuki sisi manusiawi mereka atau sifat dasar manusia mereka, meneguhkan dan membantu mereka dalam memenuhi kebutuhan. Berdasarkan

latar belakang masalah di atas, maka penulis mengajukan judul: **“ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SPBU PUCANGSAWIT SURAKARTA“.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan, komitmen dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada SPBU Pucangsawit Surakarta?
2. Manakah pengaruh yang paling kuat antara kepemimpinan, komitmen, dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada SPBU Pucangsawit Surakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan yang telah disebutkan di atas, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komitmen, dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada SPBU Pucangsawit Surakarta;
- b. Untuk mengetahui pengaruh yang paling kuat antara kepemimpinan, komitmen, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada SPBU Pucangsawit Surakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan masukan bagi :

a. Bagi Pihak Perusahaan

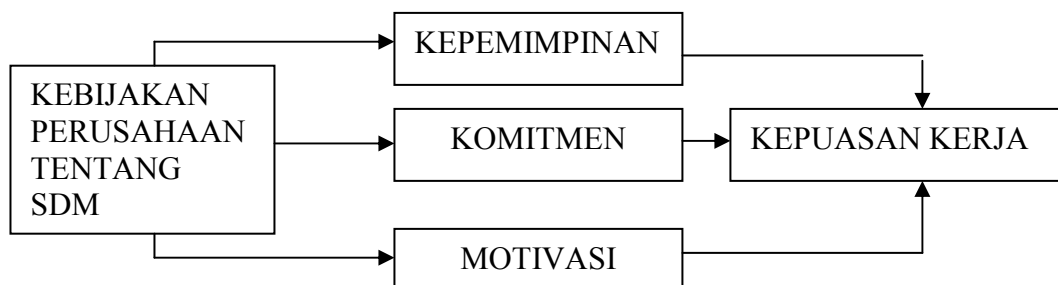
Sebagai pertimbangan dalam proses operasional swalayan untuk dapat mendorong karyawan agar lebih berprestasi, bertanggung jawab, dan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri;

b. Bagi Pihak lain

Dapat digunakan sebagai salah satu pemecahan masalah yang sama dan terkait di masa yang akan datang.

D. Kerangka Pemikiran

Sebagai gambaran pemikiran untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran yang sistematis sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Dari skema kerangka pemikiran di atas dapat di jelaskan hubungan antar variabel sebagai berikut.

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas yang digunakan adalah kepemimpinan, komitmen, dan motivasi kerja.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Variabel terikat yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

E. Definisi Operasional terhadap Variabel yang Digunakan

1. Kepemimpinan

Fungsinya menjelaskan tujuan bagi para bawahan, menguraikan jejak untuk mencapai tujuan, memudahkan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik untuk prestasi yang pantas. Indikatornya bagaimana kita menjadi seorang pemimpin yang baik bukan menjadi penguasa yang hanya bisa memerintah tanpa mampu memahami keinginan bawahan.

2. Komitmen

Kesepakatan yang di buat antara pemilik dengan karyawan, karyawan dengan supervisor, karyawan dengan karyawan ataupun dengan lingkungan sekitar. Hal ini dapat berjalan apabila ada komunikasi yang baik antara masing-masing pihak.

3. Motivasi Kerja

Keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dengan organisasi sehingga kepentingan karyawan terpenuhi bersamaan dengan tercapainya tujuan organisasi. Adapun indikatornya sesuatu yang terdapat dalam diri orang tersebut yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, mengarahkan atau menyalurkan perilaku orang tersebut.

4. Kepuasan Kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka, dengan indikator perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaan dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.