PENGARUH FAKTOR DEMOGRAFI, MOTIVASI, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KECAMATAN LAWEYAN PEMERINTAH KOTA SURAKARTA

TESIS

Untuk Memenuhi Syarat Dalam Mencapai

Gelar S2 Magister Manajemen

Oleh :

GANEK BAMBANG PERMADI

NIM : P. 1000 400 56
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2006

NOTA PEMBIMBING

Prof. Dr. H. Bambang Setiaji
Dosen Program Magister Manajemen
Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas
Hal : Tesis Saudara Ganek Bambang Permadi
Kepada Yth.
Direktur Program Pasca Sarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap Tesis Saudara:

Nama	: Ganek Bambang Permadi
NIM	: P 100040056
Program Studi	: Magister Manajemen
Judul Tesis	: Pengaruh Faktor Demografi, Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Laweyan Pemerintah Kota Surakarta.

Dengan ini kami menilai Tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Ujian Tesis pada Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, Juni 2006
Pembimbing I

Prof. Dr. H. Bambang Setiaji

NOTA PEMBIMBING

Drs. Triyono, M.Si
Dosen Program Magister Manajemen
Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas
Hal : Tesis Saudara Ganek Bambang Permadi
Kepada Yth.
Direktur Program Pasca Sarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap Tesis Saudara:

Nama	: Ganek Bambang Permadi
NIM	: P 100040056
Program Studi	: Magister Manajemen
Judul Tesis	: Pengaruh Faktor Demografi, Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Laweyan Pemerintah Kota Surakarta.

Dengan ini kami menilai Tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Ujian Tesis pada Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, Juni 2006
Pembimbing II

Drs. Triyono, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: GANEK BAMBANG PERMADI
NIM	: P 100040056
Program Studi	: Magister Manajemen
Judul Tesis	: PENGARUH FAKTOR DEMOGRAFI, MOTIVASI, KOMITMEN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KECAMATAN LAWEYAN PEMERINTAH KOTA SURAKARTA.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang saya serahkan ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijasah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Surakarta, Juli 2006

Yang membuat pernyataan,

Ganek Bambang Permadi

MOTTO

وَٱلْعَصْرِ

إِنَّ ٱلْإِنسَٰنَ لَفِى خُسْرٍ

إِلَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ وَعَمِلُوا۟ ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَتَوَاصَوْا۟ بِٱلْحَقِّ وَتَوَاصَوْا۟ بِٱلصَّبْرِ

“ Demi masa,

”Sesungguhnya manusia dalam kerugian kecuali orang – orang yang beriman dan beramal saleh dan saling berpesan dengan kebenaran dan berpesan dengan kesabaran” **(QS. Al ‘Ashr: 1-3)**

INTISARI

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan yang sangat vital dalam rangka menciptakan Sumber Daya Manusia yang profesional, tangguh dan profesional. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci menuju sukses, oleh karena sumber daya manusia adalah penggerak utama dalam operasionalisasi Organisasi. Kepuasan pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja secara individual dan organisasi. Oleh karena itu, bagi pimpinan hendaknya mampu menciptakan suasana yang kondusif bagi para pegawai sehingga mereka dapat merasakan ketenangan dan kepuasan dalam bekerja.

Tujuan penelitian ini adalah meneliti faktor – faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pagawai kantor Kecamatan Laweyan Pemerintah Kota Surakarta. Hipotesa yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah: ada pengaruh yang signifikan antara faktor demografi (jenis kelamin,usia), motivasi, komitmen dan lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Laweyan Pemerintah Kota Surakarta. Data yang berhasil dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner sebanyak 36 responden .

Hasil uji yang telah dilakukan dengan model regresi, uji t, uji F serta uji R telah membuktikan bahwa keempat variabel tersebut diatas mampu menjadi prediktor terhadap variabel kinerja karyawan. Dua variabel yaitu jenis kelamin dan usia tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan tiga variabel lainnya yaitu: motivasi, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci : Motivasi, komitmen, lingkungan kerja, kepuasan kerja.

ABSTRACT

The development of Human Resource represent the very vital policy in order to creating professional Human Resource, delay and professional. Human resource represent the key factor go to the success, along of human resource is especial activator in operasionalisasi company. Officer satisfaction will have an effect on to performance individually and organizational. Therefore, to head shall can create the atmosphere which conducive to all officer so that they calmness race can and satisfaction in working.

The purpose of this research is investigation the factor having influence to satisfaction work the employees of Governmental Laweyan office of Town Surakarta. Hypothesizing which have been formulated in this research is: there is influence which significant of] among demography factor (type sex, age), motivate the, commitment and environment work, to satisfaction work the Governmental District Laweyan officer of Town Surakarta. collected to a success Data through the spreading questioner of counted 36 responder.

The Result test which have been conducted with the regression model, test the t, test the F and also test the R have proved that fifth of the variable above can become the predictor to variable of employees performance. Two variable that is gender and age do not have an effect on to satisfaction work while three other variable that is : motivation, commitment and environment work to have an effect on to satisfaction work the officer

Keyword: motivation, commitment, environmental work the, satisfaction work.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan berkah dan rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang merupakan bagian persyaratan untuk mencapai derajat S-2 Program Magister Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penulis menyadari bahwa karya ini masih banyak kekurangan namun demikian penulis berharap tesis ini mempunyai manfaat bagi para pembaca.

Dalam kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Bambang Setiaji, MS selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta sekaligus sebagai pembimbing pertama yang telah membantu selesainya tesis ini.
2. Bapak Drs. Triyono, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan petunjuknya.
3. Bapak Dr. H. M Wahyudin, MS selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah.
4. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan Program Pasca Sarjana program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
5. Istri dan anakku yang memberikan semangat dan inspirasi untuk selalu maju.
6. Teman-teman seperjuangan yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu terimakasih banyak atas dorongan yang diberikan.

Semoga apa yang telah diberikan dalam karya ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan yang tak ternilai bagi kita semua. Amin

Surakarta, Juli 2006

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

HALAMAN BERITA ACARA PENGESAHAN iii

HALAMAN MOTTO iv

INTISARI v

ABSTRACT vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Perumusan Masalah 4

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian 4

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja 5

1. Pengertian Kepuasan Kerja 5

2. Penyebab Kepuasan Kerja 6

3. Teori Kepuasan Kerja 10

B. Motivasi 15

1. Pengertian Motivasi 15

2. Model 16

C. Komitmen Organisasi..... 18

B. Lingkungan Kerja..... 20

C. Hipotesis..... 23

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel 24

B. Metode Pengumpulan Sampel 24

C. Definisi Operasional 25

D. Uji Statisitik 26

1. Uji instrumen 26

2. Rencana Analisis..... 27

a. Model Penelitian 27

b. Estimasi Model Empirik 28

c. Uji t 28

d. Uji ketepatan model (F dan R^2) 29

3. Uji Asumsi Klasik 30

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data..... 33

B. Hasil dan Analisis 33

C. Implikasi Manajerial 40

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 42

B. Saran..... 42

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Uji validitas variabel Motivasi 34

Tabel 2. Uji validitas variabel Komitmen 34

Tabel 3. Uji validitas variabel Lingkungan Kerja 34

Tabel 4. Uji validitas variabel Kepuasan Kerja..... 35

Tabel 5. Uji Reliabilitas Instrumen 35

Tabel 6. Hasil Uji Regresi 36

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya manusia adalah asset terpenting dalam manajemen sebuah unit usaha baik pada organisasi yang berorientasi laba maupun non profit oleh karena manusia adalah penggerak utama dalam menjalankan operasionalisasi organisasi. Memasuki abad XXI ini, semua organisasi mengalami perubahan total dari sisi organisasi, manajemen maupun lingkungan. Lingkungan global saat ini membutuhkan manajemen yang mampu mengakomodir setiap perubahan yang terjadi. Sebagai roda penggerak organisasi manusia harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang memiliki daya saing. Kualitas sumber daya menjadi fokus utama apabila organisasi ingin tetap *survive* di lingkungan yang serba kompetitif.

Tuntutan berkembangnya organisasi pada kondisi saat ini menjadi hal yang wajib untuk dilakukan agar organisasi memiliki keunggulan kompetitif. Di sisi lain pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang relevan untuk menopang pengembangan organisasi tersebut. Oleh karena itu, perubahan terhadap manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang urgen untuk dilakukan. Salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia agar mau bekerja sesuai dengan tujuan organisasi adalah memperhatikan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja merupakan fenomena yang paling menonjol dalam mendukung kemajuan organisasi saat ini. Beberapa faktor yang

mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja antara lain : motivasi pegawai, lingkungan pekerjaan, komitmen pegawai dan faktor usia, jenis kelamin. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang cukup menentukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang dinamis dan tanpa pilih kasih serta efisien dan efektif dari segi waktu merupakan pelayanan yang diinginkan oleh setiap masyarakat. Faktor motivasi kerja seorang pegawai merupakan faktor yang erat kaitannya dengan kualitas pelayanan yang diberikan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang baik. Jones yang dikutip oleh Ariani dalam Ambar, (2005: 195) menyatakan bahwa motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan dihentikan, dan reaksi subyektif macam apakah yang timbul dalam organisasi ketika semua ini berlangsung, motivasi merupakan unsur penting yang berpengaruh pada perilaku manusia.

Pegawai akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi. Maslow dalam Gibson, (1996: 188) menyatakan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari: 1) kebutuhan fisiologis; 2) kebutuhan keamanan; 3) kebutuhan sosial; 4) kebutuhan penghargaan; 5) kebutuhan aktualisasi. Kelima kebutuhan inilah yang menjadi motivasi manusia untuk melakukan apapun demi terpenuhinya kebutuhan tersebut. Oleh karena itu, sangat penting dalam organisasi apapun untuk memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para pegawainya agar termotivasi untuk bekerja lebih baik dan memberikan kepuasan terhadapnya. Lingkungan

pekerjaan yang kondusif juga ikut andil dalam memberikan kepuasan terhadap pegawai, pimpinan yang selalu memberikan arahan terhadap pegawai akan mempermudah pegawai melaksanakan pekerjaannya, hubungan sesama rekan kerja yang kompak akan mendukung para pegawai untuk cepat menyelesaikan pekerjaan, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja akan memberikan kepuasan kepada para pegawai.

Komitmen pegawai terhadap organisasi akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Rasa bangga dan keterlibatan yang dalam seseorang dalam organisasi merupakan sebuah komitmen yang akan mendukung seseorang untuk loyal terhadap organisasinya sehingga akan melakukan apapun demi tercapainya tujuan organisasi. Selain ketiga faktor tersebut faktor demografi seperti usia dan jenis kelamin juga berpengaruh dalam kepuasan kerja. Adapun faktor demografi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang terdiri dari: 1) usia, pekerja yang lebih tua cenderung lebih cepat puas dibanding dengan yang muda, 2) jenis kelamin, pria akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kepuasan tinggi, 3) pendidikan, ketidaksesuain pekerjaan akan menyebabkan ketidakpuasan, 4) masa kerja, makin lama bekerja pegawai cenderung akan lebih puas, 5) status perkawinan, pegawai yang sudah nikah cenderung lebih puas dibandingkan yang belum nikah.

Berkaitan dengan hal tersebut maka penelitian ini mencoba melakukan penelitian tentang kepuasan kerja pada Kecamatan Laweyan Pemerintah Kota Surakarta dengan variabel: faktor demografi, motivasi,

komitmen, dan lingkungan kerja. Pemilihan variabel tersebut penting dilakukan karena ketiga faktor tersebut mempunyai hubungan dengan pengembangan sumber daya manusia.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

"Apakah ada pengaruh antara variabel demografi (jenis kelamin, usia), motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?"

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel demografi (jenis kelamin, usia), motivasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai Kecamatan Laweyan Pemerintah Kota Surakarta.