

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN
KOTA SURAKARTA**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai
Derajat S-2 Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

WIDIANTO FX
P. 100040074

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2006

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN
KOTA SURAKARTA**

TESIS

Diajukan kepada
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Dalam Ilmu Manajemen

Disusun Oleh :

WIDIANTO FX
P. 100040074

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2006**

TESIS BERJUDUL
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA SURAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh

WIDIANTO FX

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal : 24 Juni 2006
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama

Dr. Grahita Chandrarin

Pembimbing Pendamping I

Pembimbing Pendamping I

Anggota Dewan Penguji Lain

Prof. Dr. H. Bambang Setiaji

Drs. Ahmad Mardalis, MBA

Surakarta, 27 Juni 2006
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Program Pascasarjana
Direktur

Dr. H. M. Wahyuddin, M.S.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Widianto FX**
NIM : P. 100040074
Judul Tesis : Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Surakarta

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semua telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikah Universitas batal saya terima.

Surakarta, Juni 2006
Yang membuat pernyataan

WIDIANTO FX

NOTA PEMBIMBING

Nota Dinas

Hal : Tesis Saudara Widiyanto FX

Kepada Yth.
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap Tesis, saudara:

Nama	:	Widiyanto, FX
NIM	:	P.100040074
NIRM	:	-
Program Studi	:	Magister Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul	:	Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta

Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Ujian Tesis Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalmu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, Juni 2006
Dosen Pembimbing

Dr. Grahita Chandrarin

ABSTRACT

The objective of this research is to examine the influence of Organizational Commitment, Work Environment, and Work Motivation on Work Satisfaction of The Employees of Public Utility Department of Surakarta Municipality (Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta). 90 respondents are chosen randomly from the population. There are 3 independent variables, they are Organizational Commitment, Work Environment and Work Motivation. Being the dependent variable is Work Satisfaction.

Primary data are obtained from questionnaires which are then tabulated. Data is analysed using Multiple Regression Technique. From the analysis it is found that all variables which are Organisational Commitment, Work Environment and Work Motivation, have positive significant influence on the Work Satisfaction of the employees of Public Utilities Department of Surakarta Municipality (Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta).

Keywords : Organizational Commitment, Work Environment, Work Motivation, and Work Satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta. Responden ditentukan sebanyak 90 orang dari populasi dengan teknik secara acak. Variabel independen terdiri dari tiga yaitu Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan variabel dependen adalah Kepuasan Kerja.

Data (data primer) diperoleh dari kuesioner dan selanjutnya dilakukan proses tabulasi. Analisis data diolah dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil analisis data diperoleh hasil bahwa semua variabel yang terdiri dari komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan ijin dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang menjadi syarat mencapai gelar Magister Manajemen di Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Adapun tesis ini berjudul : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA SURAKARTA.

Tak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. H.M. Wahyuddin, MS, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberi kesempatan bagi penulis untuk menempuh kuliah hingga selesai. Juga kepada Dr. Grahita Chandrarin, selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan hati telah memberikan bimbingan pada penulis sampai terselesaikan tesis ini.

Tesis ini jauh dari kesempurnaan, maka dari itu penulis mengharap kritik dan saran yang membangun agar tercapai kesempurnaan materi. Sebagai penutup pengantar, tak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara moral dan material atas keberhasilan proses penyusunan tesis ini.

Surakarta, Juni 2006

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Komitmen Organisasi.....	8
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	8
2. Jenis-jenis Komitmen Organisasi.....	9
3. Faktor-faktor yang Menentukan Komitmen Organisasi....	11

B. Lingkungan Kerja	14
C. Motivasi.....	16
1. Pengertian Motivasi.....	16
2. Teori-teori Motivasi	18
D. Kepuasan Kerja.....	25
1. Faktor-faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja	27
2. Mengukur Kepuasan Kerja	30
E. Hasil Penelitian Terdahulu	31
F. Kerangka Pemikiran.....	34
G. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Populasi dan Sampel	37
C. Teknik Pengumpulan Data	39
D. Pengukuran Variabel.....	40
E. Metode Analisis Data	41
BAB IV. HASIL PENELITIAN	
A. Latar Belakang Responden.....	51
B. Deskripsi Data.....	53
C. Uji Instrumen Penelitian.....	54
D. Analisis Regresi Berganda.....	60
E. Uji Asumsi Klasik.....	63
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	68
B. Keterbatasan	69
C. Rekomendasi.....	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

1. Tabel 4.1. Jumlah Responden Pada Masing-masing Sub Dinas/Bagian...	51
2. Tabel 4.2. Gambaran Responden Berdasar Usia dan Jenis Kelamin	52
3. Tabel 4.3. Gambaran Responden Berdasar Jenjang Pendidikan.....	52
4. Tabel 4.4. Mean dan Deviasi Standar Variabel Penelitian	53
5. Tabel 4.5. Uji Validitas Angket Variabel Komitmen Organisasi	55
6. Tabel 4.6. Uji Validitas Angket Variabel Lingkungan Kerja.....	56
7. Tabel 4.7. Uji Validitas Angket Variabel Motivasi Kerja.....	57
8. Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Angket Variabel Kepuasan Kerja	58
9. Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas.....	59
10. Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow	19
Gambar 2.2. Gambaran Model Penelitian	36

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden Data Primer
- Lampiran 3 Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 Hasil Analisis Regresi Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ditetapkannya keputusan Walikota Surakarta Nomor 16 Tahun 2001 tentang Pedoman Uraian Tugas Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta dan Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 6 tahun 2001 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) perangkat daerah merupakan konsekuensi logis dari diterapkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang selanjutnya disebut Undang-Undang Otonomi Daerah. Dalam Undang-Undang tersebut digariskan pentingnya dilaksanakan otonomi daerah, demokratisasi, partisipasi masyarakat serta desentralisasi kewenangan untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di tingkat daerah.

Undang-undang tersebut merupakan landasan yuridis bagi pengembangan otonomi daerah dan desentralisasi sebagai titik tekan. Ada dua misi utama didalamnya yaitu pertama bahwa desentralisasi pemerintahan lebih menekankan pada terciptanya penyelenggaraan pemerintahan dan kehidupan masyarakat yang lebih demokratis dan partisipatif dan misi kedua adalah agar pembangunan lebih merata, mengoptimalkan kemampuan, prakarsa, kreasi, inisiasi dan partisipasi masyarakat dengan prinsip-prinsip *good governance*. Landasan yuridis ini sebagai dasar perubahan paradigma dalam penyelenggaraan pemerintahan sebagai bentuk tuntutan agenda reformasi.

Model perencanaan pembangunan yang berbasis pada partisipasi masyarakat yang selanjutnya diterjemahkan menjadi musyawarah kelurahan membangun (muskelbang), musyawarah kecamatan membangun (muscambang) dan musyawarah kota membangun (muskotbang) merupakan fenomena baru semenjak tahun 2001. Perencanaan pembangunan partisipatif tersebut diarahkan agar pembangunan yang akan dilaksanakan tepat sasaran, efektif dan efisien di seluruh jajaran unit kerja di lingkungan pemerintah kota Surakarta termasuk Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta.

Namun dalam implementasinya pelaksanaan pembangunan yang berbasis pada partisipasi masyarakat ini ada beberapa hal yang menarik untuk ditindaklanjuti, sebagai berikut:

1. Sikap dan tanggapan masyarakat yang relatif beragam dalam memberikan persepsi tentang perubahan paradigma pembangunan.
2. Kesiapan, kemampuan dan keseriusan unit kerja dilingkungan Pemerintah Kota dalam menyerap serta mengimplementasikannya sebagai bentuk perubahan paradigma masyarakat yang lebih terbuka, transparan dan demokratis.

Aspek SDM pada unit kerja dilingkungan pemerintah kota terlihat belum melakukan upaya-upaya maksimal untuk mewujudkan target dan tujuan pembangunan di Kota Surakarta. Fenomena ini terlihat dari belum optimalnya penanganan sampah, penanganan parkir, pertamanan, pedagang kaki lima, penerangan jalan dan sebagainya.

Belum optimalnya penanganan terhadap fasilitas-fasilitas publik mengindikasikan adanya potret kepuasan yang buruk terhadap institusi pemerintah yang pada hakikatnya sebagai pelayan masyarakat. Kualitas organisasi yang buruk diindikasikan adanya kepuasan kerja karyawan yang kurang pada Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. Salah satu contoh yang dapat kita ambil misal di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota. Belum optimalnya kepuasan karyawan yang terlihat dari buruknya kinerja dapat ditelusuri dari berbagai sebab misal dari aspek lingkungan kerja dimana karyawan bekerja, komitmen organisasi maupun motivasi kerja mereka.

Meningkatkan komitmen organisasi dapat menjadi salah satu upaya meningkatkan untuk kepuasan karyawan dan akan berimplikasi pada kinerja. Organisasi yang mampu menumbuhkembangkan komitmen SDM yang dimiliki biasanya akan mampu mendayagunakan potensi kerja sumberdaya yang dimiliki secara maksimum.

Meningkatnya popularitas konsep komitmen organisasi akhir-akhir ini didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen organisasional memiliki implikasi bukan saja pada pegawai dan organisasi, namun juga pada masyarakat keseluruhan (Mathieu dan Zajac, 1990 dalam Setiawan, 2005:39). Komitmen pegawai terhadap organisasi akan memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotaan korp organisasi. Komitmen organisasi yang bagus diharapkan akan mengurangi perilaku terhadap penarikan diri, ketidakhadiran ataupun *turnover* karyawan.

Secara konstruk, komitmen organisasional dipandang sebagai konstruk unidimensi. Namun demikian, dalam perkembangannya berbagai fakta lanjutan menunjukkan bahwa individu mengembangkan komitmen organisasi melalui berbagai dimensi. Studi-studi awal yang dilakukan oleh oleh Meyer dan Allen (1984) menunjukkan adanya sifat multidimensi dari konstruk komitmen organisasional Setiawan dan Ghozali (2005:39). Meyer dan Allen (1991) mengingatkan bahwa seluruh bentuk komitmen adalah tidak sama dan apabila organisasi bermaksud mempertahankan pegawainya dengan menguatkan level organisasional, maka eksistensi komitmen harus disadari adanya perbedaan bentuk-bentuk komitmen.

Selain komitmen organisasi, faktor lain yang dapat diindikasikan sebagai pemicu meningkat atau tidaknya kepuasan karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Secara umum lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas pekerjaannya. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja dalam bentuk fisik adalah sesuatu yang dapat dilihat atau kasat mata meliputi: pengelolaan gedung, tata ruang kerja, penerangan, temperatur, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, kelengkapan kerja atau fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik.

Lingkungan kerja non fisik biasanya sesuatu yang lebih banyak berimplikasi secara psikologis terhadap karyawan meliputi: suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan dan pelayanan masyarakat. Lingkungan

kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam hal ini pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta.

Lingkungan Kerja meliputi semua kondisi yang dapat mempengaruhi tingkah-laku seseorang dalam perkembangan dan proses dalam bekerja. Sebenarnya banyak faktor lain yang berpotensi mempengaruhi tingkah laku, namun secara nyata sebenarnya yang ada di sekelilingnya benar-benar berhubungan secara langsung dan dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan, dimana hal ini berhubungan secara langsung terhadap kepuasan seseorang.

Lingkungan kerja yang produktif dan efisien akan mendorong seseorang bekerja secara maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Namun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak produktif, efisien dan efektif dalam memotivasi karyawan untuk bekerja tidak dapat diharapkan akan terjadi peningkatan kepuasan yang pada akhirnya akan berimplikasi secara luas tidak saja pada institusi dimana karyawan bekerja. Kepuasan karyawan dalam jangka panjang akan berimplikasi pada kualitas dalam melayani masyarakat secara luas karena Dinas Kebersihan dan Pertamanan merupakan salah satu institusi pelayanan publik.

Faktor lain yang dapat menjadi pemicu terbentuknya kepuasan adalah faktor motivasi kerja. Motivasi seseorang dalam bekerja akan dipengaruhi oleh banyak hal. Menurut Robbins (2003:208) motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Unsur “upaya” dalam pengertian ini merupakan intensitas dimana pegawai ataupun karyawan akan dapat melakukan sesuatu untuk memenuhi harapan-harapannya. Artinya motivasi adalah titik temu antara faktor-faktor yang disebabkan oleh kebutuhan dan keinginan individu yang diselaraskan dengan kebutuhan, keinginan serta tujuan organisasi. Ketiga faktor tersebut yaitu komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta. Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini mengambil judul : **Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan di atas, permasalahan dalam penelitian ini adalah, apakah Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi beberapa pihak diantaranya adalah.

1. Bagi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta, hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu pertimbangan yang dapat dijadikan referensi untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi akademisi dan peneliti, dapat memberikan kontribusi pemikiran, referensi penelitian-penelitian yang sejenis untuk pengembangan literatur secara empiris mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.