

**HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DIVISI
JAHIT DI PT VINSA MANDIRA UTAMA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan dalam Mencapai Derajat Sarjana (S1)
Psikologi



Diajukan oleh :

Wicaksono Cahyo Kesumo

F100130088

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2020

HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DIVISI JAHIT DI
PT VINSAMANDIRA UTAMA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan dalam Mencapai Derajat Sarjana (S1)
Psikologi

WICAKSONO CAHYO KESUMO

F 100 130 088

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DIVISI JAHIT DI
PT VINSA MANDIRA UTAMA

Yang Diajukan Oleh:

Wicaksono Cahyo Kesumo

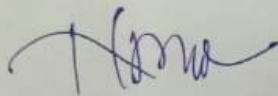
F 100 130 008

Telah Disetujui Untuk Dipertahankan

Di Depan Dewan Penguji

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing Skripsi



Dr. Nisa Rachmah Nur Anganthi, M.Si

Surakarta, 19 Desember 2019

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DIVISI
JAHIT Di PT VINSA MANDIRA UTAMA**

Yang Diajukan Oleh:

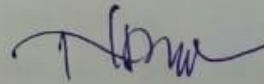
Wicaksono Cahyo Kesumo
F 100 130 088

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 19 Desember 2019

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

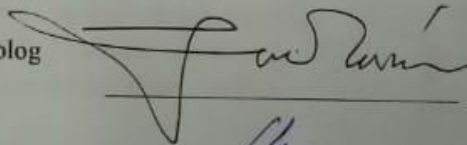
Penguji Utama

Dr. Nisa Rachmah Nur Anganthi, M.Si



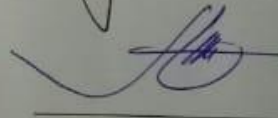
Penguji Pendamping I

Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog



Penguji Pendamping II

Achmad Dwiyanto O, S.Psi.,M.Si



Surakarta, 19 Desember 2019

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Rekan



Susatyo Yuwono, S.Psi.,M.Si, Psikolog

NIK/NIDN. 838/0624067301

SURAT PERNYATAAN

Bismillahirrahmanirrohim

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wicaksono Cahyo Kesumo
NIM : F100 130 088
Fakultas/jurusan : Psikologi/Psikologi Universitas Muhammadiyah
Surakarta
Judul : HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN DIVISI JAHIT DI
PT VINSA MANDIRA UTAMA

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan merupakan hasil dari jasa pembuatan skripsi. Apabila saya mengutip dari orang lain, saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan berlaku. Saya bersedia menerima sanksi apabila terbukti melakukan plagiat ataupun membuat skripsi dari jasa pembuatan skripsi dalam menyusun karya ini.

Surakarta, 19 Desember 2019

Yang menyatakan



Wicaksono Cahyo Kesumo

F100130088

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri”

(Q.S. Ar-Ra’d: 11)

“Allah tidak akan membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)

“Manusia tidak bisa memasuki ranah niat manusia lainnya.”

(Penulis)

VISI , MISI DAN TUJUAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

VISI :

Menjadi pusat pendidikan sarjana psikologi yang kompeten dan berkarakter sesuai risalah Islam dan budaya Indonesia.

MISI :

1. Menghasilkan sarjana psikologi yang menguasai dan terampil mengaplikasikan dasar-dasar psikologi serta memiliki integritas sebagai ilmuwan psikologi.
2. Mengembangkan pusat penelitian psikologi Islam dan Indigenious yang menjadi rujukan nasional dan Asia.
3. Mengembangkan pusat layanan psikologi bagi masyarakat.

TUJUAN :

1. Menghasilkan sarjana psikologi yang mandiri, jujur, kreatif, bertanggungjawab, dalam menerapkan dasar-dasar ilmu psikologi.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian mahasiswa dan dosen tentang psikologi Islam dan Indigenous.
3. Meningkatkan peran aktif dosen dan mahasiswa dalam pelayanan psikologi bagi masyarakat.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan rasa syukur kepada Allah SWT, penulis persembahkan karya ini kepada :

1. Allah SWT karena ridho, kekuatan dan kelancaranNya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua, bapak dan ibu, semua keluarga yang selama ini telah mendoakan dan mendukung pendidikan selama ini. Terima Kasih.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini sehingga menjadi lancar dan baik, sebagai wujud penghargaan maka penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian kepada penulis.
2. Dr. Nisa Rachmah Nur Anganthi, M.Si selaku pembimbing akademik dan pembimbing utama yang selalu memberikan bimbingan, saran dan masukan dalam proses perkuliahan penulis.
3. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
4. Pihak PT. Vinsa Mandira Utama Surakarta yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian di perusahaannya dan bantuan kepada penulis.
5. Orang tua, kakak, adik beserta keluarga besar tersayang yang telah memberikan doa, dukungan secara moril dan material, serta memberikan saran masukan sehingga penulis akan selalu berusaha membuat tersenyum.

6. Teman – teman: Faisal Abdul, Galih Marenda, Hasanan Faruqi, Juhan, Rahmawan, terimakasih supportnya.
7. Teman-teman angkatan 2013.
8. Tak lupa orang – orang yang telah mendukung dengan kasih sayang dan cinta dalam sepanjang hidup penulis yang tidak dapat disebutkan satu – persatu. Terima kasih untuk kebersamaan, doa dan dukungan selama ini kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan penulis. Namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Surakarta, 19 Desember 2019

Wicaksono Cahyo Kesumo

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| SURAT PERNYATAAN..... | iv |
| MOTTO | v |
| VISI,MISI DAN TUJUAN | vi |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| ABSTRAKSI | xv |
| <i>ABSTRACT</i> | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 7 |
| A. Komitmen Organisasi | 7 |
| 1. Pengertian Komitmen Organisasi..... | 7 |
| 2. Aspek Komitmen Organisasi..... | 8 |

| | |
|---|-----------|
| 3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi..... | 11 |
| B. Etos Kerja | 14 |
| 1. Pengertian Etos Kerja | 14 |
| 2. Aspek Etos Kerja | 15 |
| 3. Faktor-faktor Etos Kerja..... | 17 |
| C. Lingkungan Kerja..... | 20 |
| 1. Pengertian Lingkungan Kerja..... | 20 |
| 2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja..... | 21 |
| 3. Jenis Lingkungan Kerja | 23 |
| D. Hubungan Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi | 23 |
| E. Hipotesis | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 27 |
| A. Identifikasi Variabel Penelitian | 27 |
| B. Definisi Operasional | 28 |
| 1. Komitmen Organisasi | 28 |
| 2. Etos Kerja | 28 |
| 3. Lingkungan Kerja..... | 29 |
| C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling..... | 29 |
| 1. Populasi | 29 |
| 2. Sampel | 30 |
| 3. Teknik Sampling | 30 |

| | |
|---|-----------|
| D. Metode Alat Pengumpulan Data..... | 30 |
| 1. Skala Komitmen Organisasi | 31 |
| 2. Skala Etos Kerja | 32 |
| 3. Skala Lingkungan Kerja | 33 |
| E. Validitas dan Reliabilitas..... | 34 |
| F. Metode Analisis Data | 35 |
| BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 36 |
| A. Persiapan Penelitian | 36 |
| 1. Orientasi Kancan Penelitian | 36 |
| 2. Persiapan Alat Ukur | 36 |
| B. Pengumpulan Data | 43 |
| 1. Administrasi Perijinan | 43 |
| 2. Penentuan Subjek Penelitian | 43 |
| 3. Pelaksanaan Pengumpul Data | 43 |
| 4. Pelaksanaan Skoring Penelitian..... | 44 |
| 5. Penghitungan Reliabilitas | 45 |
| C. Hasil Analisis Data | 47 |
| 1. Uji Asumsi..... | 48 |
| 2. Uji Hipotesis | 50 |
| 3. Sumbangan Efektif | 51 |
| 4. Kategorisasi | 52 |
| D. Pembahasan | 54 |
| E. Keterbatasan Penelitian | 63 |

| | |
|----------------------------------|----|
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 64 |
| A. Kesimpulan..... | 64 |
| B. Saran | 65 |
| DAFTAR PUSTAKA | 67 |
| LAMPIRAN | 74 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|----------|---|----|
| Tabel 1 | Blue Print Skala Komitmen Organisasi | 31 |
| Tabel 2. | Blue Print Skala Etos Kerja | 32 |
| Tabel 3 | Blue Print Skala lingkungan kerja | 33 |
| Tabel 4 | Skala Komitmen Organisasisebelum <i>expert judgement</i> | 37 |
| Tabel 5. | Blue print skala Etos Kerja sebelum <i>expert judgement</i> | 38 |
| Tabel 6 | Blue print skala Lingkungan Kerja sebelum <i>expert judgement</i> | 39 |
| Tabel 7 | Validitas skala komitmen organisasi | 40 |
| Tabel 8 | Validitas skala etos kerja | 41 |
| Tabel 9 | Validitas skala lingkungan kerja..... | 42 |
| Tabel 10 | Reliabilitas skala komitmen organisasi..... | 45 |
| Tabel 11 | Reliabilitas etos kerja..... | 46 |
| Tabel 12 | Reliabilitas skala lingkungan kerja | 47 |
| Tabel 13 | Normalitas | 49 |
| Tabel 14 | Linieritas etos kerja dengan komitmen organisasi..... | 49 |
| Tabel 15 | Linieritas lingkungan kerja dengan komitmen organisasi | 50 |
| Tabel 16 | Kategorisasi, Frekuensi, dan Prosentase Komitmen Organisasi | 52 |
| Tabel 17 | Katergorisasi, Frekuensi, dan Prosentase Etos Kerja | 52 |
| Tabel 18 | Kategorisasi, Frekuensi, dan Prosentase Komitmen Organisasi | 53 |

HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DIVISI JAHIT DI PT Vinsa MANDIRA UTAMA

Abstrak

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan kunci ke arah peningkatan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi, dengan komitmen yang tinggi pada karyawan, organisasi atau perusahaan mengharapkan bahwa karyawan dapat lebih setia pada organisasi. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara etos kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui tingkat etos kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi serta untuk mengetahui peran atau kontribusi etos kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Subjek penelitian adalah karyawan dan karyawan yang bekerja PT Vinsa Mandira Utama divisi jahit dengan jumlah 102 orang yang berusia antara 18 tahun sampai 30 tahun. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan *Total Sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala komitmen organisasi, skala etos kerja dan skala lingkungan. Data di analisis menggunakan korelasi *kendall*. Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara etos kerja dan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi, ada hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi dan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi. Berdasarkan dari hasil korelasi *kendall*, korelasi antara etos kerja dengan komitmen organisasi dinyatakan tidak ada hubungan yang signifikan. Korelasi antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi dinyatakan tidak ada hubungan yang signifikan. Hasil penelitian juga diketahui komitmen organisasi memiliki rerata empirik (RE) sebesar 41,31 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 37,5 yang berarti variabel komitmen organisasi termasuk kategori tinggi, Etos Kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 80,14 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 60, yang berarti variabel etos kerja termasuk kategori tinggi. Lingkungan kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 48,31 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 37,5 yang berarti variabel komitmen organisasi masuk dalam kategori tinggi. Diketahui dari rerata empirik dan rerata hipotetik, etos kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi termasuk dalam kategori tinggi. Sumbangan efektif etos kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,02% sedangkan sumbangan efektif lingkungan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,25%.

Kata Kunci: komitmen organisasi, etos kerja, lingkungan kerja.

CORRELATION BETWEEN WORK ETHOS AND WORK ENVIRONMENT WITH COMMITMENT ORGANIZATION OF EMPLOYEES AT PT VINSAMANDIRA UTAMA SEWING DIVISION

Abstract

The commitment employees to be the key to improving the quality of work and organizational goals, with the high commitment on employees, organization or company expect that employees could be more loyal to organization. The purpose of research is to know the correlation between work ethos and work environment of commitment organization, to know the level of work ethos and work environment of commitment organization and to know the contribution of work ethos, work environment and commitment organization. The subject of research is employees of PT Vinsamandira Utama sewing division of 102 people aged between 18 years until 30 years. The methodology used is correlational quantitative. The sample collection technique to research is Total Sampling. The instrument used is the scale of the commitment of the organization, the scale of their work ethos and scale of the work environment. Analysis data used correlation Kendall. The hypothesis in this research there was a correlation between work ethos and work environment of commitment organization. On the basis of the correlation Kendall. Based on from the results of the correlation Kendall, the correlation between with the work ethic and commitment organization deemed not to a significant relation exists. The correlation between work environment and commitment organization deemed not to a significant relation exists. The result is commitment organization have empirical (RE) 41,31 and hypothetic (RH) 37,5 which means variable organization commitment, as high categorized. Work ethos have (RE) 80,14 and hypothetic (RH) 60, which means variable as high categorized. The work environment have empirical (RE) 48,31 and hypothetic (RH) 37,5 which means variable organization commitment as high categorized. From empirical and hypothetic, work ethos, work environment and commitment organization have a high category. Contributions effective work ethos and commitment organization of 0,02 % while contributions effective work environment and commitment organization 0,25 %.

Keywords: *commitment organization, work ethos, work environment*