

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Mencapai Derajat Sarjana S-1 Psikologi**



**Oleh:**

**GALUH TRI DAMAYANTI**

**F. 100 030 007**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2010**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI**

Yang diajukan oleh:

**GALUH TRI DAMAYANTI**  
F. 100 030 007

Telah diajukan untuk dipertahankan  
Di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh:

Pembimbing Utama

Siti Nurina Hakim, S.Psi, M.Si

Tanggal: Juli 2010

Pembimbing Pendamping

Achmad Dwiyanto, S.Psi, M.Si

Tanggal: Juli 2010

# HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

Yang diajukan oleh:

GALUH TRI DAMAYANTI  
F. 100 030 007

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Siti Nurina Hakim, S.Psi, M.Si

.....

Penguji Pendamping I

Achmad Dwiyanto, S.Psi, M.Si

.....

Penguji Pendamping II

Drs. Sholeh Amini, M.Si

.....

Surakarta, 2010  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Fakultas Psikologi

Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si.

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah dimasukkan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Saya juga menyatakan bahwa hasil karya ini adalah benar-benar karya saya pribadi, sama sekali tidak melakukan plagiat ataupun meminta jasa pembuatan skripsi pihak lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala kesungguhan. Apabila di lain waktu ditemukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan saya, maka saya bersedia menerima konsekuensinya. Surat pernyataan ini merupakan bentuk tanggung jawab moral saya sebagai penulis atau peneliti kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Surakarta, 06 September 2010

Yang menyatakan

(Galuh Tri Damayanti)  
NIM. F. 100 030 007

## **MOTTO**

*"Tuntutlah ilmu dengan niat ibadah,  
karena ilmu adalah cahaya yang menerangi kehidupan"  
(Muhammad Najmudin Zuhdi)*

*"Semakin kutahu ilmu, semakin kutahu kekuranganku"  
(Muhammad Najmudin Zuhdi)*

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini penulis persembahkan kepada:

- Alm Bapak, Ibu serta Kakak yang selalu memberikan dorongan, semangat dan doa kepada penulis

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk serta dorongan yang sangat berharga dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis menghaturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan ijin penelitian.
2. Ibu Siti Nurina Hakim, S.Psi, M.Si., selaku Pembimbing I yang telah berkenan untuk meluangkan waktu dan perhatiannya untuk membimbing dan memberikan pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
3. Bapak Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si., selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
4. Ibu Dra. Zahrotul Uyun, M.Si., selaku Pembimbing Akademik yang telah banyak memberikan dorongan dan arahan selama penulis menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
5. Seluruh staf pengajar dan karyawan di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

6. Bapak Anjas Aryo Widjanarko pimpinan perusahaan PT. RAKABU FURNITURE Sukoharjo yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Karyawan PT. RAKABU FURNITURE Sukoharjo yang telah meluangkan waktu serta bersedia menjadi subyek penelitian.
8. Alm. Bapak, Ibu dan Kakak penulis atas segenap doa restu, cinta dan kasih sayang serta kesabaran yang diberikan setiap saat sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Hanya ucapan terima kasih yang dapat penulis haturkan, semoga Allah SWT membalas amal kebaikan Bapak, Ibu serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Harapan penulis semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi masyarakat secara umum dan khususnya untuk ilmu pengetahuan bidang psikologi.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Surakarta, Agustus 2010

Penulis



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	6
C. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI .....	7
A. Komitmen Organisasi.....	7
1. Pengertian Komitmen.....	7
2. Pengertian Organisasi.....	7
3. Pengertian Komitmen Organisasi.....	8
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .	10
5. Aspek-aspek Komitmen Organisasi .....	12

B.	Kepuasan Kerja .....	14
1.	Pengertian Kepuasan .....	14
2.	Pengertian Kerja .....	14
3.	Pengertian Kepuasan Kerja .....	15
4.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
5.	Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	19
C.	Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.....	21
D.	Hipotesis.....	21
BAB III	METODE PENELITIAN.....	22
A.	Identifikasi Variabel .....	22
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	22
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	23
1.	Populasi .....	23
2.	Sampel .....	23
3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	24
D.	Metode dan Alat Pengumpulan Data.....	24
E.	Validitas dan Reliabilitas.....	28
1.	Validitas.....	28
2.	Reliabilitas.....	29
F.	Metode Analisis Data .....	29
BAB IV	LAPORAN PENELITIAN.....	31
A.	Persiapan Penelitian .....	31
1.	Orientasi Kancan .....	31
2.	Persiapan Alat Pengumpulan Data .....	42

3. Pelaksanaan Skoring.....	44
4. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas .....	44
B. Pelaksanaan Penelitian .....	47
1. Penentuan Subjek Penelitian .....	47
2. Pengumpulan Data .....	47
3. Pelaksanaan Skoring.....	48
C. Uji Asumsi.....	48
1. Uji Normalitas Sebaran .....	48
2. Uji Linieritas.....	49
D. Analisis Data .....	49
1. Hasil Uji Hipotesis .....	49
2. Sumbangan Efektif.....	50
3. Rerata.....	50
E. Pembahasan .....	50
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>54</b>
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>60</b>

## DAFTAR TABEL

### Tabel

1. Blueprint Skala Komitmen Organisasi .....	42
2. Blueprint Skala Kepuasan Kerja .....	43
3. Komposisi Aitem Skala Komitmen Organisasi yang Valid dan Gugur.....	45
4. Komposisi Aitem Skala Kepuasan Kerja yang Valid dan Gugur .....	45

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala Penelitian.....	58
2. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja .....	63
3. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Organisasi .....	71
4. Hasil Penelitian .....	79
5. Uji Normalitas Sebaran dan Uji Linearitas .....	81
6. Hasil Koefisien Korlasi.....	86
7. Norma Kategorisasi.....	87
8. Surat Ijin dan Surat Keterangan Penelitian .....	89

## ABSTRAK

### Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Kehberhasilan manajemen didalam organisasi perusahaan ditentukan oleh tinggi rendahnya komitmen kerja seseorang, semakin tinggi komitmen kerja seseorang, akan membawa dampak yang penting bagi kelangsungan perkembangan usaha. Tenaga kerja mereka bekerja juga perlu mendapatkan upah yang layak sebagai balas jasa serta latihan kerja yang baik, sehingga akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Para karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya, jika upah dan balas jasa yang diterima sesuai yang diharapkan para karyawan. Peningkatan keputusan kerja merupakan salah satu keefktifan perusahaan melalui proses organisasi keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat digunakan untuk memperoleh gambaran perilaku karyawan yang bermanfaat bagi organisasi, meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan aktif untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi pada karyawan maka perusahaan atau organisasi akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatnya produksi, kualitas kerja dan kepuasan kerja serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turnover*. Pihak perusahaan atau organisasi mengharapkan adanya suatu komitmen yang tinggi dari karyawan, oleh karena sebuah perusahaan akan menjadi berkembang apabila memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Penelitian dilakukan: (1) untuk mengetahui hubungan antara komitmen kerja dengan komitmen organisasi, (2) untuk mengetahui seberapa besar tingkat komitmen kerja karyawan dan komitmen organisasi karyawan, (3) sumbagan efektif komitmen kerja terhadap komitmen organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. RAKABU FURNITURE adalah teknik studi populasi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode angket analisis data menggunakan teknik koreasi productmoment.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh kesimpulan: (1) Ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen kerja dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi komitmen kerja maka semakin pula komitmen organisasi, begitu pula sebaliknya. (2) Tingkat komitmen kerja tergolong tinggi dengan rerata empirik (ME) = 130,133 dan rerata hipotetiknya (MH) = 95. Sedangkan tingkat komitmen organisasi tergolong sangat tinggi dengan rerata empirik (ME) = 132,578 dan rerata hipoteiknya (97,5). (3) Sumbagan efektif komitmen kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 59,3%. Hal ini berarti masih terdapat beberapa variabel lain yang mempengaruhi organisasi diluar variabel komitmen kerja sebesar 40,7%.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada masyarakat yang semakin berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting, karena manusia merupakan salah satu faktor produksi bagi perusahaan berupa tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk atau jasa. Keberhasilan manajemen di dalam organisasi perusahaan ditentukan oleh tinggi rendahnya komitmen kerja seseorang, semakin tinggi komitmen kerja seseorang, akan membawa dampak yang penting bagi kelangsungan perkembangan usaha.

Faktor tenaga kerja manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan proses produksinya. Tenaga kerja tidak hanya mendapatkan dorongan atau motivasi agar bekerja lebih baik, namun mereka bekerja juga perlu mendapatkan upah yang layak sebagai balas jasa serta latihan kerja yang baik, sehingga akan mempengaruhi semangat kerja mereka.

Para karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya, jika upah dan balas jasa yang diterima sesuai yang diharapkan para karyawan. Upah pada dasarnya merupakan pengganti jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Bagi karyawan upah sebagai sumber penghasilan dan merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari secara layak. Setiap karyawan menghendaki perusahaan memberikan upah atau balas jasa yang layak atau adil. Sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan suatu hasil yang terbaik. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Kepuasan

kerja merupakan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu segi keefektifan perusahaan, keefektifan dalam suatu organisasi atau dalam perusahaan dapat dicapai melalui proses organisasi.

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja dengan optimal, dengan demikian perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat dikaitkan dengan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi dapat digunakan untuk memperoleh gambaran perilaku karyawan yang bermanfaat bagi organisasi. Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan para pekerja untuk bertahan pada suatu perusahaan.

Lebih lanjut awal tahun 2009 sebuah Biro Konsultan Sumber Daya Manusia terkemuka, Watson Wyatt, mengadakan sebuah survei komprehensif dengan tema Work Indonesia 2008/2009 yang membedah pandangan karyawan di Indonesia. Survei tersebut menunjukkan sejumlah fakta menarik, diantaranya mengenai rendahnya tingkat loyalitas karyawan Indonesia (terendah se Asia Pasifik), hasil yang diperoleh dari survei ini sebanyak 25,6 juta karyawan dari 109.382 orang memiliki tingkat loyalitas yang rendah (Kompas, dalam [www.instrumentonline.wordpress.com](http://www.instrumentonline.wordpress.com) 2009).

Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan situasi dan kondisi perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan atau perindustrian sesuai dengan harapan karyawan, maka akan menimbulkan suasana yang dapat menyenangkan karyawan, sehingga



karyawan akan merasa puas untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Disamping itu pengalaman individu di tempat kerja akan mewarnai sikapnya di luar lingkungan pekerjaan dan membawa kebahagiaan secara umum. Karyawan yang dapat memenuhi tuntutan lingkungan kerja disebut orang yang memuaskan yang dapat tercermin pada unjuk kerjanya, begitu pula sebaliknya orang yang tuntutannya terpenuhi oleh lingkungan kerja disebut orang yang puas akan kerjanya (Zaenal, 2003).

Komitmen terhadap organisasi tidak hanya sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan aktif untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan organisasi. Semakin organisasi mampu menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Komitmen yang tinggi pada karyawan maka perusahaan atau organisasi akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatnya produksi, kualitas kerja dan kepuasan kerja serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turnover* (Mathie dan Zajac, dalam Fatikha, 2005). Oleh karena itu komitmen pada karyawan terhadap organisasi atau perusahaan harus diusahakan secara maksimal karena komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan kunci ke arah peningkatan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi pada karyawan, organisasi atau perusahaan mengharapkan bahwa karyawan dapat lebih setia pada organisasi, karyawan tahu menyimpan rahasia, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan organisasi dan senantiasa bermotivasi

tinggi serta bersedia berkorban bagi organisasi dan mempunyai semangat untuk maju bersama organisasi.

Pihak perusahaan atau organisasi mengharapkan adanya suatu komitmen yang tinggi dari karyawannya oleh karena sebuah perusahaan akan menjadi berkembang apabila memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan (Rifani, dalam Wening, 2005).

Salah satu faktor yang diperlukan guna pengembangan dan peningkatan Sumber Daya Manusia demi mencapai tujuan perusahaan adalah dengan menumbuhkan kepuasan kerja dengan Sumber Daya Manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan mengarahkan untuk rencana-rencana kerja yang akhirnya pimpinan mengendalikan sumber daya, menjaga agar tetap beroperasi secara optimal.

Anoraga (1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh bagaimana meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, yaitu dengan penyediaan gaji yang cukup memadai harga diri yang mendapat perhatian menempatkan pegawai pada posisi yang tepat memberi kesempatan untuk maju, dan perusahaan aman menghadapi masa depan. Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan semangat kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang maupun tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Davis and Yader, 1992).

Pada dasarnya suatu komitmen seseorang terhadap organisasi yang diikutinya, dalam hal ini adalah komitmen karyawan PT. Rakabu akan sangat

ditentukan oleh tingginya tingkat kepuasan kerja dari masing-masing pegawai atau karyawannya, dan begitu pula sebaliknya tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif kepada komitmen kerja para karyawan tersebut. Oleh karena itu untuk meningkatkan komitmen kerja para karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri, dimana komitmen kerja perlu diperhatikan mengingat kepuasan kerja itu bukan merupakan suatu barang yang mati, melainkan akan dapat berubah-ubah sesuai dengan kegiatan yang dilaksanakan dalam perusahaan yang bersangkutan. Untuk mempengaruhi komitmen kerja karyawan agar kegairahan dapat berlangsung terus menerus maka perusahaan mempengaruhi dengan cara memberikan:

1. Gaji yang cukup.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani.
3. Menciptakan suasana santai.
4. Harga diri mendapat perhatian.
5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
6. Berikan kesempatan untuk maju.
7. Perasaan aman menghadapi masa depan.
8. Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas.
9. Karyawan diajak berunding.
10. Pemberian insentif yang terarah.
11. Fasilitas yang menyenangkan. (Heidjrachman Ranopandojo dan Suad Husnan, 1998 : 205 ).

Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi di PT. Rakabu Furniture Sukoharjo”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. Rakabu Furniture Sukoharjo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan PT. Rakabu Furniture Sukoharjo.
3. Untuk mengetahui besarnya Sumbangan Efektif (SE) kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi PT. Rakabu Furniture Sukoharjo.

### **C. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan pemahaman teoritis, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi berupa data empiris mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pimpinan perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, dalam hal ini meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.
- b. Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan sumbangan informasi sebagai bahan pertimbangan karyawan untuk dapat meningkatkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas.