

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan komponen-komponen komitmen organisasi pada staf karyawan kantor pusat PT “X” Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional. Pemilihan sampel menggunakan teknik purposive sampling, dengan jumlah sampel 25 orang.

Alat ukur kepuasan kerja yang digunakan adalah Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) yang disusun oleh Weiss et al., (1967) yang telah dimodifikasi oleh peneliti. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah modifikasi dari Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1993). Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan construct validity dan uji reliabilitas dengan menggunakan Alpha Cronbach, diperoleh validitas alat ukur kepuasan kerja berkisar 0,369-0,836 dengan reliabilitas sebesar 0,962. Pada alat ukur komitmen organisasi diperoleh validitas berkisar 0,314-0,860 dan reliabilitas sebesar 0,801. Data yang diperoleh diolah menggunakan uji korelasi rank-Spearman dengan program SPSS 19.

Berdasarkan hasil pengolahan data secara statistik, maka didapatkan koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan affective commitment sebesar 0,674. Koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan continuance commitment adalah -0,172, sedangkan koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan normative commitment sebesar 0,439. Kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat hubungan positif yang signifikan dengan tingkat moderat antara kepuasan kerja dan affective commitment serta normative commitment, namun tidak terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan continuance commitment.

Peneliti mengajukan saran agar dilakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh affective commitment terhadap job performance, hubungan antara facet working condition dan promotion dengan normative commitment, serta penelitian mengenai proses konsiderasi dan investasi berkaitan dengan kontribusinya terhadap continuance commitment.

Abstract

This research was conducted to determine the relationship between job satisfaction and components of organizational commitment on staff employees at head office of company “X” Jakarta. The method used in this research is correlational method. Selection of the sample using purposive sampling techniques, and samples in this study amounted to 25 persons.

Measuring instrument used to measure job satisfaction is a modification of Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) that constructed by Weiss et al., (1967). Measuring instrument used to measure organizational commitment is a modification of Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) that developed by Meyer and Allen (1993). Based on validity test result using construct validity and reliability test result using Alpha Cronbach, job satisfaction instrument validates ranging from 0,369 to 0,836 and reliability is 0,962. Meanwhile validity of organizational commitment instrument ranging from 0,314 to 0,860 and reliability is 0,801. The data obtained are processed using rank-Spearman correlation test with SPSS 19.

Based on statistical data processing, the correlation coefficient obtained between job satisfaction and affective commitment was 0,674. The correlation coefficient between job satisfaction and continuance commitment was -0,172, meanwhile correlation coefficient between job satisfaction and normative commitment was 0,439. The conclusion obtained is that there is a significant positive relationship between job satisfaction and affective commitment as well as normative commitment, but did not have a significant negative relationship between job satisfaction and continuance commitment.

For future studies, the researcher propose suggestions for continuing this research by conducting causality of affective commitment to job performance, relationship between facet working condition and promotion with normative commitment, and explorative study concerning process consideration and investment in order to see the contribution to continuance commitment.

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------------|------|
| Halaman Judul | i |
| Lembar Pengesahan | ii |
| Abstrak | iii |
| Abstract | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR BAGAN | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB 1 PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 14 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian..... | 14 |
| 1.3.1 Maksud Penelitian..... | 14 |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian | 14 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 14 |
| 1.4.1 Kegunaan Teoritis | 14 |
| 1.4.2 Kegunaan Praktis | 15 |
| 1.5 Kerangka Pemikiran..... | 16 |
| 1.6 Asumsi | 33 |
| 1.7 Hipotesis Penelitian | 33 |

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

| | |
|--|----|
| 2.1 Kepuasan Kerja..... | 34 |
| 2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja..... | 34 |
| 2.1.2 <i>Facet-facet</i> Kepuasan Kerja..... | 34 |
| 2.1.3 Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja | 36 |
| 2.1.4 Konsekuensi dari Kepuasan Kerja..... | 39 |
| 2.2 Komitmen Organisasi | 40 |
| 2.2.1 Definisi Komitmen Organisasi | 40 |
| 2.2.2 Komponen Komitmen Organisasi..... | 40 |
| 2.2.3 Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi..... | 42 |
| 2.2.4 Konsekuensi Komitmen terhadap Organisasi..... | 45 |
| 2.3 Teori <i>The Big Five Personality</i> | 47 |
| 2.4 Teori Perkembangan | 49 |
| 2.4.1 <i>Early Adulthood</i> | 49 |
| 2.4.2 <i>Middle Adulthood</i> | 50 |
| 2.5 Teori Tingkat Karir | 52 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1 Rancangan Penelitian..... | 56 |
| 3.2 Bagan Rancangan Penelitian..... | 56 |
| 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... | 57 |
| 3.3.1 Variabel Penelitian..... | 57 |
| 3.3.2 Definisi Operasional | 57 |
| 3.3.2.1 Kepuasan Kerja..... | 57 |

| | | |
|---|---|----|
| 3.3.2.2 | Komitmen Organisasi | 58 |
| 3.4 | Alat Ukur | 59 |
| 3.4.1 | Kepuasan Kerja | 59 |
| 3.4.1.1 | Kisi-kisi Alat Ukur Kepuasan Kerja | 60 |
| 3.4.1.2 | Sistem Penilaian | 60 |
| 3.4.2 | Komitmen Organisasi | 61 |
| 3.4.2.1 | Kisi-kisi Alat Ukur Komitmen Organisasi | 62 |
| 3.4.2.2 | Sistem Penilaian | 62 |
| 3.4.3 | Data Penunjang | 64 |
| 3.4.4 | Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur | 64 |
| 3.4.4.1 | Validitas Alat Ukur | 65 |
| 3.4.4.2 | Reliabilitas Alat Ukur | 66 |
| 3.5 | Populasi... | 64 |
| 3.5.1 | Populasi Sasaran | 67 |
| 3.5.2 | Karakteristik Sampel..... | 68 |
| 3.5.3 | Teknik Penarikan Sampel | 68 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data..... | 68 |
| 3.7 | Hipotesa Statistik | 70 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | |
| 4.1 | Gambaran Responden | 72 |
| 4.1.1 | Usia Responden | 72 |
| 4.1.2 | Jenis Kelamin Responden | 73 |
| 4.1.3 | Masa Kerja Responden | 73 |

| | |
|--|-----|
| 4.1.4 Pendidikan Terakhir Responden | 74 |
| 4.2 Hasil Penelitian | 74 |
| 4.2.1 Pengujian Hipotesis | 74 |
| 4.2.1.1 Hubungan Kepuasan Kerja dan <i>Affective Commitment</i> | 74 |
| 4.2.1.2 Hubungan Kepuasan Kerja dan <i>Continuance Commitment</i> | 75 |
| 4.2.1.3 Hubungan Kepuasan Kerja dan <i>Normative Commitment</i> | 76 |
| 4.2.2 Gambaran Hasil Penelitian | 77 |
| 4.2.2.1 Gambaran Kepuasan Kerja | 77 |
| 4.2.2.2 Gambaran Komponen-komponen Komitmen Organisasi..... | 78 |
| 4.2.2.3 Tabulasi Silang Kepuasan Kerja dan <i>Affective Commitment</i> | 78 |
| 4.2.2.4 Tabulasi Silang Kepuasan Kerja dan <i>Continuance Commitment</i> ... | 79 |
| 4.2.2.5 Tabulasi Silang Kepuasan Kerja dan <i>Normative Commitment</i> | 80 |
| 4.3 Pembahasan..... | 80 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1 Kesimpulan | 100 |
| 5.2 Saran..... | 101 |
| DAFTAR PUSTAKA | 105 |
| DAFTAR RUJUKAN | 107 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Deskripsi dari Dimensi-dimensi <i>Big Five Personality</i> | 48 |
| Tabel 3.1 Kisi-kisi Alat Ukur Kepuasan Kerja..... | 60 |
| Tabel 3.2 Pilihan Jawaban dan Sistem Penilaian Kepuasan Kerja | 60 |
| Tabel 3.3 Kriteria Penilaian Kepuasan Kerja | 61 |
| Tabel 3.4 Kisi-kisi Alat Ukur Komitmen Organisasi | 62 |
| Tabel 3.5 Pilihan Jawaban dan Sistem Penilaian Komitmen Organisasi..... | 62 |
| Tabel 3.6 Kriteria Penilaian Komitmen Organisasi | 64 |
| Tabel 4.1 Usia Responden | 72 |
| Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden | 73 |
| Tabel 4.3 Masa Kerja Responden | 73 |
| Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden | 74 |
| Tabel 4.5 Hubungan Kepuasan Kerja dan <i>Affective Commitment</i> | 75 |
| Tabel 4.6 Hubungan Kepuasan Kerja dan <i>Continuance Commitment</i> | 76 |
| Tabel 4.7 Hubungan Kepuasan Kerja dan <i>Normative Commitment</i> | 77 |
| Tabel 4.8 Gambaran Kepuasan Kerja | 77 |
| Tabel 4.9 Gambaran Komponen-komponen Komitmen Organisasi..... | 78 |
| Tabel 4.10 Tabulasi Silang Kepuasan Kerja dan <i>Affective Commitment</i> | 78 |
| Tabel 4.11 Tabulasi Silang Kepuasan Kerja dan <i>Continuance Commitment</i> | 79 |
| Tabel 4.12 Tabulasi Silang Kepuasan Kerja dan <i>Normative Commitment</i> | 80 |

DAFTAR BAGAN

| | |
|-------------------------------------|----|
| Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran | 32 |
| Bagan 2.1 Tingkat Karir | 52 |
| Bagan 3.1 Rancangan Penelitian..... | 56 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 <i>Informed Consent</i> | 108 |
| Lampiran 2 Alat Ukur | 109 |
| Lampiran 3 Validitas dan Reliabilitas..... | 121 |
| Lampiran 4 Hasil Korelasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi | 125 |
| Lampiran 5 Hasil Tabulasi Silang Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi | 128 |
| Lampiran 6 Kepuasan Berdasarkan <i>Facet-facet</i> Kepuasan Kerja | 130 |
| Lampiran 7 Hasil Korelasi <i>Facet-facet</i> Kepuasan Kerja | 131 |
| Lampiran 8 Hasil Tabulasi Silang Data Penunjang | 135 |
| Lampiran 9 Hasil Tabulasi Silang Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Data Penunjang | 147 |
| Lampiran 10 Hasil Tabulasi Silang Kepuasan Kerja dan Masa Kerja dengan <i>Promotion</i> | 149 |
| Lampiran 11 Tabel Dasar..... | 150 |
| Lampiran 11 Tabel Kategori <i>Facet-facet</i> Kepuasan Kerja | 151 |