



**HUBUNGAN KOMITMEN PADA ORGANISASI  
DAN KEDISIPLINAN KERJA DENGAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SMPI**

**KARYA AKHIR**

**DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN  
PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAGEMEN**

**Oleh  
DINI PERMANA SARI  
NIM: 55108110174**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
2011**

## *ABSTRACT*

*The purpose of the research is to find the relationship between organizational commitment and discipline about job satisfaction of employees in PT. SMPI. Dependent variables are organizational commitment and discipline. Independent variable is job satisfaction.*

*Data research is using questionnaires and presence data. The research sample amounted to 154 with level of sampling error of 1% of the population from 212 regular employees. The research data on the form is in ordinal. That is why the analysis is done by nonparametric statistical techniques.*

*The result showed that there is a positive significant relationship between organizational commitment and job satisfaction. But there is no significant relationship between discipline and job satisfaction.*

*Keywords: Job Satisfaction, Commitment and Discipline*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mencari hubungan antara komitmen organisasi dan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.SMPI. Variabel bebas terdiri dari Komitmen pada organisasn dan kedisiplinan. Variabel terikatnya adalah kepuasan kerja..

Pengumpulan data menggunakan angket dan data presensi. Sampel penelitian berjumlah 154 dengan taraf kesalahan sampling 1% dari populasi sejumlah 212 karyawan regular. Data penelitian berupa ordinal sehingga analisa dilakukan dengan teknik statistic *non-parametrik*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif signifikan ( $\alpha=1\%$ ) antara komitmen pada organisasi dan kepuasan kerja. Namun tidak ada hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan kepuasan kerja.

*Kata Kunci; Kepuasan Kerja, Komitmen pada Perusahaan dan Kedisiplinan*

## PENGESAHAN

Judul : **Hubungan Komitmen Pada Organisasi Dan  
Kedisiplinan Kerja Dengan Kepuasan Kerja  
Karyawan di PT. SMPI**

Bentuk Karya Akhir : Riset Bisnis

Nama : Dini Permana Sari

NIM : 55108110174

Program : Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen

Tanggal : 27 Januari 2010

Mengesahkan:

**Direktur Pascasarjana**

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen**

**Prof. Dr. Didik J. Rachbini**

**Prof. Dr. Ir. Ngadino Surip, MS.**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Prof. Dr. Noor Fuad, MBA**

**Taufik Hidayat, S.Kom, M.Si**



## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Karya Akhir ini:

Judul : **Hubungan Komitmen Pada Organisasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. SMPI**

Bentuk Karya Akhir : Riset Bisnis

Nama : Dini Permana Sari

NIM : 55108110174

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : 20 Januari 2010

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan ketua Program Studi magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 20 Januari 2010

Materai 6000

**Dini Permana Sari**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang memberikan jalan bagi penulis untuk menyelesaikan tugas akhir dalam studi Magister Manajemen di Universitas Mercu Buana, Jakarta. Karya ilmiah yang diambil dari latar belakang permasalahan di perusahaan tempat penulis bekerja, sekaligus sebagai salah satu bentuk kepedulian penulis terhadap perusahaan untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang ada.

Dalam proses penulisan ini tentu banyak pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya karya ilmiah ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu, antara lain:

1. **Prof. Dr. Noor Fuad, MBA dan Taufik Hidayat, S.Kom, M.Si**, sebagai pembimbing yang setia dalam penulisan karya akhir ini.
2. Ayahanda tercinta H. Parmono (Alm), yang memberikan energi cinta dan cahaya mutiaranya bagi penulis dalam menjalankan kehidupan.
3. Ibunda Hj. Mudjiani yang selalu mendoakan penulis dan Isra Ramli yang telah memberikan ijin untuk melanjutkan pendidikan di program pascasarjana.
4. Seorang sahabat spiritual yang setia menemaniku selama sembilan belas tahun dan mengantarkan kasih sayang serta doanya disetiap malam, sehingga mengalirkan energi positif bagi kehidupan penulis.

5. Pimpinan dan seluruh rekan kerja di PT. SMPI Depok, yang telah memberikan ijin penelitian, memberikan data dan sekaligus sebagai objek dalam penelitian ini.
6. Teman-teman UMB angkatan ke-12 di Depok yang selalu memberi support buku-buku, semangat dan doanya yang menjadi katalisator bagi penulis.
7. Saudara-saudaraku, anak-anak, keponakan dan para sahabat yang selalu memberi ruang batin untuk berbagi semua rasa pada saat ‘perjalanan panjang’ pada proses penulisan ini.
8. Seluruh pihak yang telah membantu dan tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah swt mencatat semua bantuan dan memberi pahala yang berlipat ganda bagi seluruh pihak yang membantu dalam penyelesaian penulisan.

Penulisan ini dilakukan dengan semangat kesempurnaan namun setiap karya manusia tidaklah sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah terbuka untuk menyempurnakan karya tulis ini.

Penulis berharap agar karya ini dapat bermanfaat bagi pembacanya dan menjadi inspirasi bagi peneliti selanjutnya.

Depok, 12 Januari 2011

**Dini Permana Sari**

## DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRACT .....	i
ABSTRAK .....	ii
PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR BAGAN/GRAFIK.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II DESKRIPSI PERUSAHAAN	
2.1 Sejarah Perusahaan (Visi, Misi, Nilai dan Strategi).....	8
2.2 Lingkup Bidang Usaha.....	12
2.3 Sumber Daya.....	12
2.4 Tantangan Bisnis.....	15
2.5 Proses Bisnis.....	15
BAB III KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESA	
3.1 Kepuasan Kerja.....	17
3.2 Komitmen Pada Organisasi.....	33
3.3 Kedisiplinan Kerja.....	41
3.4 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	46
3.5 Kerangka Pemikiran.....	50
3.6 Model Penelitian.....	52
3.7 Hipotesis.....	52

BAB IV	METODOLOGI PENELITIAN	
4.1	Objek Penelitian.....	53
4.2	Metode Penelitian.....	53
4.3	Metode Analisis.....	57
BAB V	HASIL DAN ANALISA	
5.1	Hasil Penelitian.....	61
5.2	Analisa.....	70
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1	Kesimpulan.....	76
6.2	Saran.....	76
	DAFTAR PUSTAKA.....	78
	LAMPIRAN.....	81
	RIWAYAT HIDUP.....	104

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Keterangan	Hal
Tabel 1.1.	Data karyawan yang mengundurkan diri.....	2
Tabel 2.1.	Data karyawan PT.SMPL.....	14
Tabel 2.2.	Tantangan Bisnis.....	15
Tabel 4.1.	Blue Print Instrument Penelitian.....	55
Tabel 4.2.	Penentuan jumlah sampel dari Populasi dengan taraf kesalahan 1%, 5% dan 10%.....	57
Tabel 4.3.	Teknik skoring dalam skala Likert.....	58
Tabel 4.4.	Teknik skoring dalam skala Guttman.....	59
Tabel 5.1.	Identifikasi Sample Penelitian.....	61
Tabel 5.2.	Sebaran item skala komitmen dan kepuasan kerja.....	64
Tabel 5.3.	Pedoman interpretasi dan koefisien korelasi.....	65
Tabel 5.4.	Rentang skor dan jenjang variabel penelitian.....	66
Tabel 5.5.	Rekapan frekuensi setiap variabel penelitian.....	66
Tabel 5.6.	Hubungan antara komitmen pada organisasi dengan kepuasan kerja.....	67
Tabel 5.7	Hubungan antara kedisiplinan dengan kepuasan kerja	67
Tabel 5.8	Rekapan Prosentase setiap variabel berdasarkan divisi.....	73

## DAFTAR BAGAN/GRAFIK

No.	Keterangan	Hal
Bagan 2.1.	Proses bisnis.....	16
Bagan 3.1.	Model kepuasan bidang.....	22
Bagan 3.2	Desain model penelitian.....	52
Grafik 5.1.	Identifikasi sampel.....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Keterangan	Hal
Lampiran 1.	Cover Angket.....	81
Lampiran 2	Angket komitmen pada organisasi.....	82
Lampiran 3	Angket kepuasan kerja.....	83
Lampiran 4.	Angket kepuasan kerja –unfavorable & favorable.....	84
Lampiran 5.	Angket kepuasan kerja – valid.....	85
Lampiran 6.	Uji validitas – angket komitmen.....	86
Lampiran 7.	Uji reliabilitas – angket komitmen.....	87
Lampiran 8.	Uji validitas – angket kepuasan kerja.....	88
Lampiran 9.	Uji reliabilitas – angket kepuasan kerja.....	93
Lampiran 10.	Perhitungan Gamma.....	96
Lampiran 11.	Perhitungan Chi Square.....	97
Lampiran 12.	Hasil perhitungan frekuensi – rank order.....	98
Lampiran 13.	Rekapan kategori setiap variabel penelitian.....	99
Lampiran 14.	Matrik korelasi antar dimensi variabel penelitian.....	103



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah modal yang sama pentingnya dengan sumber daya yang lainnya. Oleh karena itu persoalan dalam sumber daya manusia juga mendapat perhatian yang penting dalam mengelola sebuah perusahaan.

Pentingnya sumber daya manusia atau *human capital* diungkapkan oleh Agi Rachmat seorang konsultan SDM Dunamis dalam Majalah *Human Capital*. Pada dasarnya *Human capital* adalah sebuah fase yang bertumbuh hingga hari ini kita menemukan *insight* bahwa manusia bukan sekedar alat produksi.” (*Human Capital*, 2010:10)

Hasil penelitian dari Dunamis menunjukkan bahwa *trend* peningkatan pada faktor pendapatan (*revenue factor*) sepanjang tahun 2004-2008 mengindikasikan bahwa tingkat produktivitas sumber daya manusia di Indonesia semakin tinggi di hampir semua kategori industri. (*Human Capital*, 2010:11).

Fakta tersebut menunjukkan bahwa pentingnya peran manusia atau sumber daya manusia dalam dunia industri. Peningkatan produktivitas manusia biasanya

diiringi dengan tingkat kepuasan karyawan di berbagai industri. Hal ini berarti tumbuhnya tingkat kepuasan karyawan-pun semakin meningkat.

PT. SMPI sebagai sebuah industri yang bergerak pada bidang pengolahan daging dengan pembiayaan modal dari negara asing (Filipina), memperkerjakan sejumlah karyawan rata-rata mencapai 600 – 700 orang, dengan komposisi karyawan tetap sejumlah 200 orang dan karyawan kontrak 400-500 orang.

Jika dilihat dari jumlah keseluruhan karyawan maka menunjukkan bahwa PT. SMPFI termasuk dalam kategori perusahaan kelas menengah (sedang). Dengan jumlah yang tergolong sedang tersebut maka pengelolaan sumber daya manusia menjadi perhatian baik bagi manajemen maupun pengelola sumber daya manusia yaitu *HRD (Human Resource Development)* atau *Human Capital Management*.

Dari tahun 2008 hingga 2010, menunjukkan keluar masuknya (*turn over*) karyawan yang cukup tinggi pada karyawan tetap sebesar 11% - 12% pertahun. Pada bulan April 2010 sudah mencapai 8% karyawan yang mengundurkan diri.

Berikut tabel yang menunjukkan jumlah karyawan yang mengundurkan diri mulai tahun 2008 sampai 2010.

Tabel 1.1. Data jumlah karyawan yang mengundurkan diri

	<b>Tahun 2008</b>	<b>Tahun 2009</b>	<b>Tahun 2010</b>
<b>Januari</b>	0	4	2
<b>Februari</b>	3	3	3
<b>Maret</b>	2	4	4
<b>April</b>	1	2	7
<b>Total</b>	6	13	16
Prosentase (Januari-April)	3%	6,5%	8%
Prosentase per tahun	11%	12%	>12%

Dari data tersebut sudah dapat dilihat kecenderungan keluar masuknya karyawan di tahun 2010, diperkirakan lebih dari 12%. Keluar masuknya (*turn over*) karyawan lebih dari 10% menunjukkan angka yang tinggi. Hasil penelitian dari *Dunamis Consulting* menunjukkan bahwa di dunia industri rata-rata 10%.

Kecenderungan keluar masuknya karyawan yang tinggi di perusahaan ini menunjukkan adanya persoalan pada sumber daya manusianya. Menurut Noe (2006) adanya keluar masuknya karyawan yang dikarenakan pengunduran diri secara sukarela menunjukkan adanya ketidakpuasan dalam bekerja.

Angel (2001:3) memperkuat pernyataan tersebut diatas dengan menyatakan bahwa karyawan yang keluar atau aktif mencari pekerjaan baru merupakan respon ketidakpuasan yang disebut *respon exit*.

Fenomena lainnya adalah banyaknya karyawan yang tidak masuk dalam bekerja tanpa alasan. Data dari *HRD* menunjukkan 16 karyawan tidak masuk bekerja hingga 20 – 40 hari di tahun 2008. Artinya 8% dari karyawan di perusahaan ini telah menghilangkan waktu kerjanya 160 jam sampai 320 jam dalam setahun per orang. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpedulian karyawan terhadap waktu kerja. Hilangnya waktu kerja tersebut dapat pula sebagai indikator adanya ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja. Hal ini juga dapat dilihat dalam keseharian, masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran misalnya tidak menggunakan seragam dan menggunakan sandal pada saat jam kantor.

Ketidakpedulian dan ketidakdisiplinan karyawan adalah reaksi dari ketidakpuasan karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Angel (2001:2),

bahwa reaksi ketidakpuasan yang digambarkan ketidakpedulian dalam bekerja disebut reaksi pasif/*neglect*. Ketidakpedulian juga bisa diartikan tidak adanya keterikatan emosional karyawan yang disebut dengan komitmen pada organisasi.

Menurut Noe (2006:434), penyebab ketidakpuasan tersebut akan memunculkan *job withdrawl*, yang termanifestasikan dalam perubahan perilaku, pelarian diri dari pekerjaan secara fisik dan psikologis .

Jika hal ini terjadi terus menerus maka perusahaan akan mengalami kerugian karena perusahaan akan banyak kehilangan sumber daya manusia yang potensial, yang telah terdidik dan berpengalaman. Sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk *rekrutment* dan kehilangan waktu untuk mendidik kembali tenaga-tenaga baru.

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Seberapa besar hubungan komitmen pada organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di PT. SMPI?
- 2) Seberapa besar hubungan kedisiplinan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT.SMPI?

### **1.3. MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT. SMPI.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dua hal sebagai berikut:

- 1) Besarnya hubungan komitmen pada organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di PT. SMPI.
- 2) Besarnya hubungan kedisiplinan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. SMPI.

### **1.4. MANFAAT DAN KEGUNAAN PENELITIAN**

#### **1.4.1. Aspek Teoritis**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.

#### **1.4.2. Aspek Praktis**

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian tentang kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Menjadi indikator tingkat kepuasan karyawan dalam perusahaan. Dimana hasil penelitian dapat mengungkap perasaan karyawan tentang pekerjaannya dan semua situasi yang berhubungan dengan pekerjaannya.

- 2) Karyawan dapat menyampaikan aspirasinya dan masukan yang bersifat membangun untuk perbaikan kondisi kerja karyawan. Hal ini akan menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.
- 3) Penelitian tentang kepuasan kerja memberikan peluang komunikasi yang lebih terbuka, yaitu adanya komunikasi antar karyawan yang terlibat dalam diskusi penelitian ini untuk mengemukakan pandangannya terhadap situasi kerja.
- 4) Dapat memunculkan perubahan atau perbaikan sikap pada orang-orang tertentu. Dalam penelitian ini orang bebas mengemukakan perasaan dan emosinya, karena karyawan dapat menyampaikan “*uneg-uneg*” mereka.
- 5) Hasil penelitian kepuasan kerja dapat digunakan untuk perencanaan dan penentuan kebutuhan pelatihan dalam pengembangan pribadi karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat mengungkapkan persepsi karyawan terhadap atasan/*supervisor* mereka sehingga menjadi sumber informasi untuk pelatihan para supervisor bila diperlukan.
- 6) Penelitian kepuasan kerja ini juga berguna bagi serikat pekerja maupun pimpinan perusahaan. Secara umum diantara kedua belah pihak saling berbeda pandangan. Dengan adanya penelitian kepuasan kerja ini maka para pihak dapat mengetahui keinginan yang terkait dengan kepuasan kerja.

Sehingga perbedaan pandangan antara kedua belah pihak tentang apa yang menjadi keinginan karyawan dapat diketahui dengan baik, sekaligus mengantisipasi perbedaan diantara para pihak.

## **BAB II**

### **DESKRIPSI PERUSAHAAN**

#### **2.1. SEJARAH PERUSAHAAN**

PT. San Miguel Pure Foods Indonesia selanjutnya disingkat PT. SMPI adalah perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) yang bergerak pada industri manufaktur, distribusi dan pemasaran produk-produk daging olahan (*Processed Meat*) yang merupakan *joint venture* antara *San Miguel Corporation* selanjutnya disebut SMC, Philipina dan PT. Suba Indah selanjutnya disebut PT. SI.

PT. SI pada awalnya adalah perusahaan yang bergerak pada *consumer goods*, minuman (*beverage*) dan daging olahan. Perusahaan ini adalah anak perusahaan dari Hero Supermarket, sekaligus sebagai *supplier* produk-produk di Hero Supermarket. Perusahaan ini pernah mengalami kebakaran dan beralih menjadi perusahaan yang berfokus pada daging olahan.

Pada tahun 1995, PT. SI *joint venture* dengan PT. Pure Foods group yang pada saat itu dimiliki oleh Ayala Group. Pada tahun 2000, Ayala menjual PT. Pure Foods kepada SMC sehingga memperkuat posisi *San Miguel* sebagai perusahaan makanan, minuman dan kemasan (*food, beverage & packaging company*) di Indonesia.

PT. SI (sekarang PT. SMPI) pernah mengalami kejayaan di tahun 2004, terbukti dengan pemberian bonus kepada seluruh karyawan PT. SMPI sebesar 1,5



juta/karyawan. Pada saat itulah perwujudan peralihan dari PT. SI menjadi PT.SMPI. Namun pada lima tahun terakhir ini, karyawan tidak mendapatkan bonus. Kenaikan gaji karyawan tergantung kinerja masing-masing karyawan. Kenaikan gaji maksimal 10% per tahun untuk karyawan yang termasuk dalam kategori Kinerja Istimewa dan tidak ada kenaikan gaji untuk karyawan yang prestasi kerjanya tergolong *Need Improvement* atau Perlu Peningkatan.

Di sisi yang lain, kondisi ekonomi global sangat mempengaruhi *eksistensi* perusahaan ini, dimana bahan baku dibeli dari Australia & New Zeland. Sementara produk hanya dijual di Indonesia dengan daya beli masyarakat Indonesia yang mulai berkurang.

Keterpurukan ini dirasakan oleh semua karyawan hingga sekarang mulai disusun beberapa program penghematan dan pengurangan beberapa fasilitas yang biasanya diberikan kepada karyawan, misalnya rekreasi, dll. Perubahan inilah yang mempengaruhi kinerja karyawan namun disisi yang lain menunjukkan kondisi keuangan yang mulai positif.

Dengan kondisi tersebut, hingga saat ini PT. SMPI nampak bertahan di bisnis daging olahan. Perkembangan bisnis ditunjukkan dengan adanya kantor cabang di Bandung, Jogja dan Surabaya. Perkembangan disertai pula dengan kerjasama dengan beberapa distributor di beberapa daerah meliputi Medan, Palembang, Lampung, Makasar dan Bali. Pada tahun 2010, sedang diproses kerjasama dengan distributor di

Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Kalimantan Barat dan beberapa propinsi di luar pulau Jawa.

Untuk mengembangkan bisnisnya maka PT. SMPI menetapkan Visi, Misi, Nilai dan Strategi perusahaan, sebagaimana berikut:

#### **2.1.1. VISI**

Tujuan utama adalah Memelihara dan Merawat Keluarga di Seluruh Dunia.

Visi perusahaan adalah:

PT. SMPI akan menjadi perusahaan bernilai Rp 575 milyar dengan pendapatan Rp 65 milyar per tahun.

#### **2.1.2. MISI**

- Kami akan memuaskan pelanggan dengan produk dan pelayanan yang berkualitas tinggi, bercitarasa dan bernilai tinggi, serta mudah dijangkau.
- Kami akan menciptakan nilai dan memberikan keuntungan yang adil bagi investasi para pemegang saham.
- Kami akan bekerjasama bergandengan tangan dengan supplier dan rekan bisnis lainnya, membantu mereka berkembang bersama-sama kami dan memastikan keuntungan yang adil bagi mereka.
- Kami akan mengembangkan dan memotivasi karyawan kami untuk menjadi yang terbaik dibidangnya melalui program-program kognitif dan afektif,

kompensasi dan tunjangan yang kompetatif, dan berbagai kesempatan pengembangan karir.

- Kami akan membantu meningkatkan kualitas hidup masyarakat dimana kami menjalankan usaha kami.
- Kami akan bersama-sama memberikan dan melakukan segala hal yang benar dan menjadi pendukung pelayanan yang baik.

### **2.1.3. NILAI**

Nilai utama perusahaan adalah “Kepedulian”

Indikator kepedulian ditunjukkan dalam enam nilai, yaitu:

1. Fokus pada pelanggan.
2. Tanggung jawab sosial.
3. Hasrat untuk sukses.
4. Integritas.
5. Menghargai sesama kami.
6. Inovasi dan kerjasama tim

### **2.1.4. STRATEGI**

- Kami akan secara akrab memahami pelanggan, mengambil hati mereka dengan menyediakan produk-produk yang inovatif dan bercitra rasa tinggi, serta layanan yang responsive dan sesuai kebutuhan mereka.

- Kami akan menjamin bahwa produk-produk kami memiliki kualitas yang dijaga ketat dan mudah dijangkau.
- Kami akan menjadi perusahaan terkemuka, penyedia produk bergizi yang baik untuk seluruh keluarga, dan menawarkan produk yang beragam. Dan untuk melengkapi portofolio kami, kami akan terlibat dalam segmen makanan bernutrisi dan makanan organik.
- Kami akan melakukan revolusi dalam industry food service dan retail.
- Kami akan agresif akan membawa produk dan layanan kami ke seluruh dunia, menjangkau Asia Pasifik, Timur Tengah, Afrika Selatan, dan Eropa.
- Kami akan mengembangkan kemampuan perusahaan melalui jaringan regional yang dapat memperkecil biaya bahan baku, biaya produksi, dan biaya logistik.
- Kami akan menjadi benchmark dalam inovasi, sistem, teknologi dan pengembangan sumber daya manusia dalam industri.
- Kami akan memainkan peranan aktif dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat di sekitar perusahaan.
- Kami akan menjadi perusahaan Indonesia yang memelihara dan merawat keluarga di seluruh dunia.

## **2.2. LINGKUP BIDANG USAHA**

Bidang usaha PT. SMPI bergerak pada produksi dan distribusi daging olahan. Adapun produk yang menjadi andalan adalah: sosis, bakso, *burger*, *nugget*,

*cold cut* dan produk daging olahan lainnya yang bersifat pesanan khusus (*customized*).

*Brand* atau merek produk dari PT. SMPI terbagi sebagai berikut:

- 1) *Farmhouse*, adalah *brand*/merek yang digunakan untuk produk sosis, bakso, *burger*, *nugget* dan *cold cut*, yang diformulasikan untuk kelas menengah ke atas.
- 2) *Vida*, adalah *brand*/merek yang digunakan untuk produk sosis, bakso, *burger*, dan *nugget*, yang diformulasikan untuk kelas menengah ke bawah.
- 3) *Pure Foods*, adalah *brand*/merek yang digunakan untuk produk sosis, *burger* dan produk daging olahan lainnya yang diformulasikan untuk pesanan khusus (*customized*).

Dari ketiga merek tersebut, yang banyak dipasarkan adalah *Farmhouse* dan *Vida*. Produk *Farmhouse* dipasarkan khusus ke *supermarket* dan *modern market* nasional (Misalnya: Carefour, Giant, Hero, Matahari dll). Sedangkan produk *Vida* dipasarkan ke pasar tradisional dan *mini market* nasional misalnya *Indomart*, *Alfamidi* dan lainnya.

### **2.3. SUMBER DAYA**

Sumber daya yang dimiliki PT. SMPI meliputi sumber daya manusia, bangunan pabrik, kantor dan fasilitasnya serta modal. Kantor pusat dan bangunan pabrik terletak di Jl. Raya Bogor Km. 37, Sukamaju, Cilodong, Depok.

Sumber daya manusia berjumlah 600 – 700 orang karyawan, yang bersifat fluktuatif karena tergantung besarnya produksi. Khusus pada masa *peak season* (masa liburan sekolah dan hari raya), maka jumlah karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya jumlah produksi karena besarnya permintaan pasar.

Jumlah karyawan tetap rata-rata sekitar 210 orang, selebihnya adalah karyawan kontrak melalui *outsourcing* (pihak ketiga). Komposisi jumlah karyawan tetap dan kontrak adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Data Karyawan PT. SMPI

Divisi	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan Kontrak
General Manager	1	0
Divisi Sales	56	111
Divisi Marketing & Produk Development	12	3
Divisi Finance, Accounting & IT	14	5
Divisi Procurement	6	0
Divisi Operation	84	223
Divisi Logistic & Distribution	28	77
Divisi HR-GA	11	23
Total	212	442

(Data *Head Count* - per tanggal 31 Maret 2010)

Jumlah karyawan kontrak bersifat *fluktuatif* dengan komposisi jumlah terbesar adalah karyawan bagian produksi, gudang dan distribusi.

Sumber daya lainnya adalah bangunan pabrik dan kantor dalam satu area namun berbeda gedung. Luas bangunan sejumlah 3.742 m<sup>2</sup> dan luas lahan sebesar 31.349 m<sup>2</sup>. Dalam satu area terdiri beberapa bangunan yang terpisah diantaranya:

1. Kantor.
2. Pabrik.
3. Pusat Training (*Training Center*).
4. Gudang (*Logistic*) & *workshop (engineering)*.
5. Fasilitas umum, yaitu Lapangan sepak bola, kantin, mushola, tempat parkir motor & mobil, taman dll.
6. Limbah, *water treatment*, dll.

Modal usaha diperoleh dari PT. SM Corporate & PT. SI dengan penanam modal terbesar adalah PT. SM Corporate Filipina dengan komposisi hampir 75% dan 25% adalah modal PT. SI.

#### 2.4. TANTANGAN BISNIS

Tantangan bisnis PT. SMPI berasal dari internal dan eksternal sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel. 2.2. Tantangan Bisnis

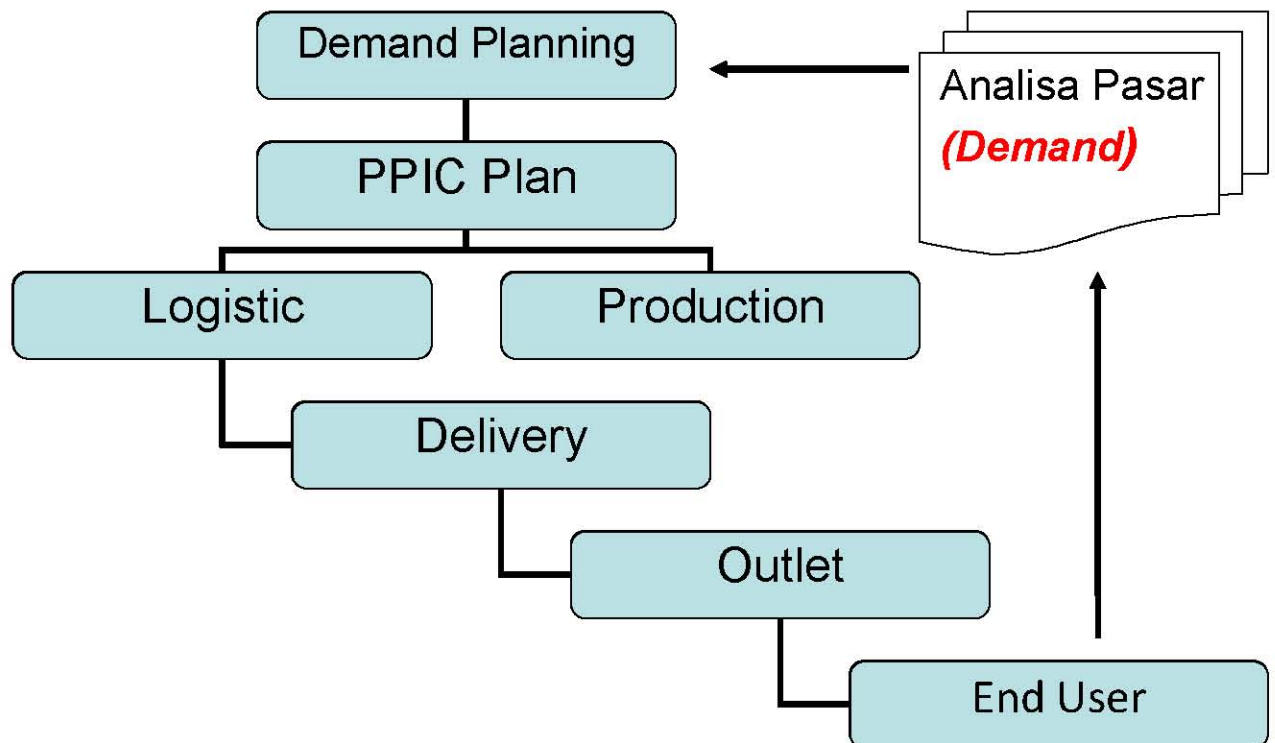
<b>Tantangan Internal</b>	<b>Tantangan Eksternal</b>
<i>Managerial</i> yang lemah dan kurangnya pengembangan sumber daya manusia.	Jumlah pesaing ( <i>competitor</i> ) semakin bertambah dan kompetitif.
<i>Raw Material</i> hampir 90% <i>import</i>	Kurs dolar yang fluktuatif

dari Australia & New Zeland.	tergantung kondisi politik di Indonesia.
Sistem distribusi yang tidak merata.	Tingkat Daya beli konsumen yang rendah.
Masa simpan/ <i>self life</i> produk sangat pendek.	Minimnya pengetahuan konsumen tentang daging olahan.

## 2.5. PROSES BISNIS

Proses bisnis di PT. SMPI dimulai dengan proses perencanaan proses produksi hingga pendistribusian ke *end user (customer)* dengan alur diagram sebagai berikut.

Bagan 2.1. Proses Bisnis



Proses bisnis dimulai dengan analisa pasar yang direpson oleh pihak *Management (Divisi Marketing & Sales)* dengan *Demand Planning* yang diterjemahkan dalam



*forecast*/peramalan atau prakiraan permintaan. *Forecast* diterjemahkan oleh *PPIC* (*Product Planning Inventory Control*) dengan melihat ketersediaan bahan dan kapasitas produksi, yang disebut *PPIC Plan*.

*PPIC plan* dijalankan oleh Divisi Produksi, dimana proses produksi dari *Raw Material* hingga menjadi *Finish Goods*. Produk diserahkan ke bagian *logistic* untuk didistribusikan ke *outlet-outlet* di seluruh cabang dan distributor. Selanjutnya distributor atau *outlet* maka produk sampai di tangan *end user* atau *customer*.

## **BAB III**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESA**

Kajian pustaka dalam penelitian ini akan membahas tentang kepuasan kerja, komitmen pada organisasi dan kedisiplinan kerja karyawan.

#### **3.1. Kepuasan Kerja Karyawan**

##### **3.1.1. Pengertian Kepuasan kerja**

Menurut Wesley & Yulk dalam As'ad (2003:105) menjelaskan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Hoppeck dalam (Anoraga, 2001:81) kepuasan kerja karyawan merupakan penilaian dari karyawan mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Tiffin dalam Anoraga (2006:82) menjelaskan tentang definisi kepuasan kerja sebagai suatu hal yang berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan. Selanjutnya Blum dalam Anoraga (2006:82) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial di luar kerja.

Angel (2001:2) menjelaskan kepuasan kerja karyawan merupakan sekumpulan perasaan dan keyakinan (*feelings & beliefs*) yang dimiliki orang tentang pekerjaannya.

Robbins (1998:213) menggambarkan tentang Kepuasan kerja sebagai sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dijelaskan oleh Martoyo (2000) sebagai keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan di perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Definisi kepuasan kerja menurut Anoraga (2006:82) pada dasarnya adalah 'security feeling' (rasa aman) dan mempunyai dua segi, yaitu:

- 1) Segi sosial ekonomi

Gaji dan jaminan sosial.

- 2) Segi sosial psikologi

Kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja merupakan perasaan dan sikap individu atau karyawan terhadap pekerjaannya.

### **3.1.2. Respon Kepuasan dan Ketidakpuasan**

Menurut Angel (2001:3), Pengungkapan kepuasan dan ketidakpuasan dijelaskan dalam empat cara, yaitu:

- 1) *Respon Voice*, respon bersifat aktif dan konstruktif, misalnya memberikan saran.

- 2) *Respon Loyalty*, respon yang bersifat pasif, misalnya tidak melakukan apapun atau destruktif, berharap kondisi akan membaik.
- 3) *Respon Neglect*, respon bersifat pasif, misalnya tidak mau tahu atau destruktif, membiarkan kondisi memburuk.
- 4) *Respon Exit*, respon bersifat destruktif, misalnya karyawan keluar atau aktif mencari pekerjaan baru.

### 3.1.3. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Ndraha (2002:149), teori-teori tentang kepuasan kerja ada dua, yaitu:

#### 1) *Discrepancy theory*

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke dalam As'ad (2003:108) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be (expectation, needs, atau values)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Sehingga orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

## 2) *Equity theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi/kondisi. Perasaan adil (*equity*) dan tidak adil (*inequity*) atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. As'ad (2003:109) menerangkan ada tiga elemen dari teori *equity* yaitu:

- a) *Input*, adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan.
- b) *Outcomes*, adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai "hasil" dari pekerjaannya.
- c) *Comparison person*, adalah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input-out comes* yang dimilikinya.

Menurut Herzberg dalam Munandar (2001:357) teori kepuasan kerja yang ia namakan teori dua faktor terdiri dari faktor motivator dan faktor *hygiene*.

- a) Faktor-faktor pertama yaitu faktor motivator yang menimbulkan kepuasan kerja, terdiri dari:
  - (1) Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seseorang tenaga kerja.
  - (2) Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
  - (3) Pekerjaan itu sendiri (*work itself*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

(4) Pencapaian prestasi (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.

(5) Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk-kerjanya.

b) Faktor-faktor yang kedua yaitu faktor-faktor *hygiene* yang menimbulkan kepuasan kerja terdiri:

(1) Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

(2) Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan/*supervisi* yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.

(3) Gaji, derajat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan untuk kerjanya.

(4) Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.

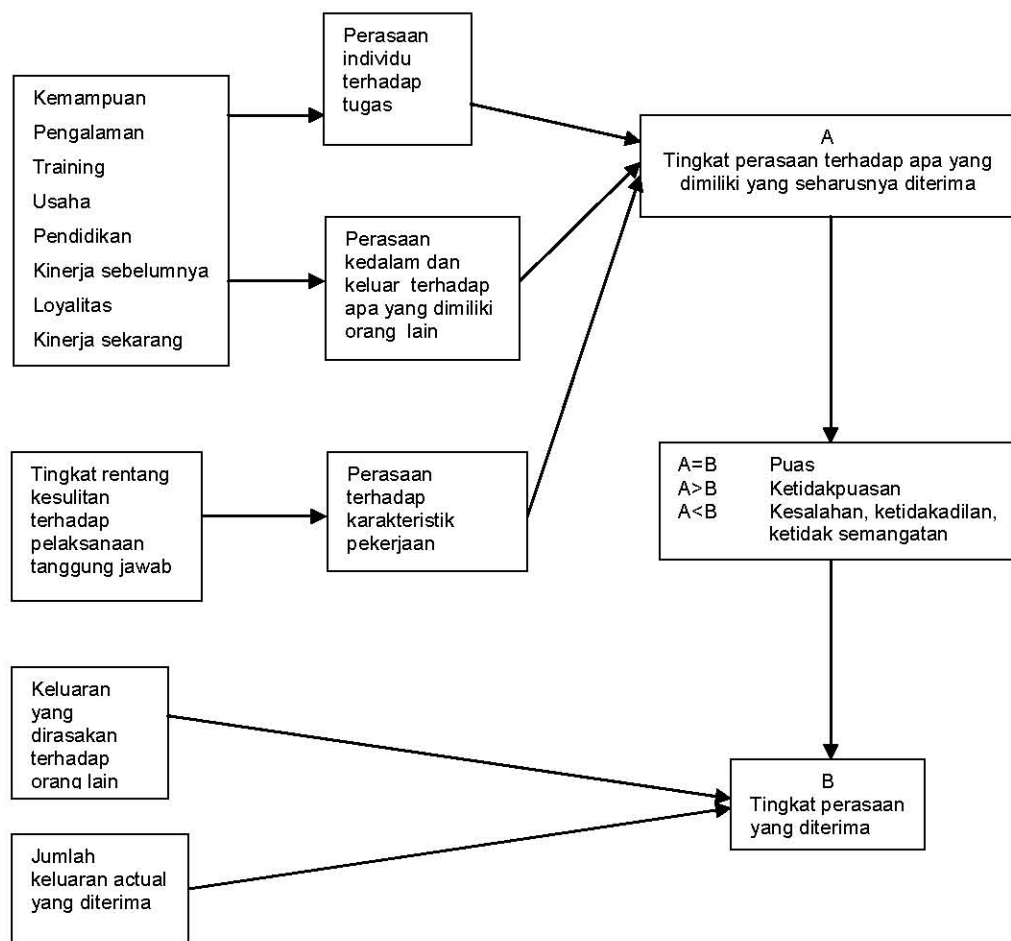
(5) Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaannya tugas pekerjaannya.

Menurut Munandar (2001:358), teori-teori lain yang mendukung kepuasan kerja yaitu:

1) Model dari kepuasan bidang atau bagian (*facet satisfaction*).

Menurut model kepuasan bidang atau bagian tertentu dari pekerjaan mereka, (misalnya: dengan rekan kerja, atasan dan gaji). Jika jumlah dari bidang yang dipersepsi tergantung dari bagaimana mereka mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain yang dijadikan pembanding bagi mereka. Model ini diringkas dalam bagan berikut ini:

**Bagan 3.1. Model Kepuasan Bidang**



(Terjemahan dari Sumber: Staw dalam Ndraha, 2002:150)

## 2) Teori Proses Bertentangan (*Opponent Proses Theory*)

Teori bertentangan dari Landy dalam Munandar (2001:358) menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*). Teori ini mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kepuasan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja dengan emosi yang saling berhubungan, memacu mekanisme fisiologikal dalam sistem saraf pusat yang membuat aktif emosi yang bertentangan. Dihipotesiskan bahwa emosi yang berlawanan, meskipun lebih lemah dari emosi yang asli, akan terus ada dalam jangka waktu yang lebih lama.

Teori ini menyatakan bahwa seseorang merasa senang, sekaligus ada rasa tidak senang (yang melemah). Setelah beberapa saat rasa senang menurun dan dapat menurun sedemikian rupa sehingga orang merasa agak sedih sebelum kembali ke normal. Hal ini dikarenakan emosi tidak senang (emosi yang berlawanan) berlangsung lebih lama.

### 3.1.4. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Smith dalam Gibson (2002:24), ada lima karakteristik penting yang memengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

- 1) Pekerjaan, sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.



- 2) Upah dan gaji, yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah dan gaji.
- 3) Penyelia atau pengawasan kerja, yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan.
- 4) Kesempatan promosi, yaitu keadaan kesempatan untuk maju.
- 5) Rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten.

Gilmer dalam (As'ad, 2003) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor *intrinsik* dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas.

Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Nugroho (2009:18) mengemukakan beberapa faktor tentang kebutuhan dan keinginan pegawai, yaitu: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Menurut Loeke dalam Nugroho (2009:18) menerangkan kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Selanjutnya Robbins (1998:24) menjelaskan lagi beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a) Tantangan kerja

Karyawan cenderung siap dalam bekerja ketika diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya, mengerjakan tugasnya, kebebasan, serta umpan balik dari pekerjaannya itu. Hal ini merupakan karakteristik membuat suatu tantangan kerja. Pekerjaan yang mempunyai tantangan sedikit akan membosankan, sedangkan terlalu banyak tantangan membuat menjadi frustrasi dan pekerjaan menjadi berantakan. Kondisi tantangannya rata-rata kebanyakan karyawan akan merasa lebih senang dan puas.

b) Sistem gaji yang adil.

Karyawan yang menginginkan sistem upah yang diterima, adalah harus jelas, dan sesuai pengharapan. Jika gaji yang diterima tidak adil dengan pekerjaannya yang dilakukan, pada tingkat kemampuan dan di bawah standar maka ketidakpuasan akan terjadi. Hal ini karena tentunya setiap orang akan memburu uang. Kebanyakan orang ingin menerima uang yang kurang untuk bekerja pada pekerjaan yang sedikit atau juga mendapat suatu kebijaksanaan dalam bekerja yang mereka lakukan atau berapa jam mereka harus bekerja.

c) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan akan konsentrasi pada lingkungan pekerjaannya pada masing-masing bila merasa nyaman dan terfasilitasi mengerjakannya. Dalam suatu penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan puas pada kondisi yang

sekelilingnya tidak bahaya dan nyaman. Seperti berkaitan dengan temperature, pencahayaan, kebisingan. Faktor lingkungan yang ekstrim, terlalu panas dan terlalu gelap. Karyawan relatif banyak siap bekerja di dalam ruang yang bersih dan fasilitasnya modern dan juga peralatan dan perlengkapan yang cukup.

d) Rekan kerja yang mendukung

Orang yang mendapatkan banyak keluaran dari pekerjaan berupa uang daripada cita-cita yang diraihinya. Kebanyakan karyawan yang bekerja juga merasa membutuhkan interaksi sosial. Karyawan yang mendapatkan teman dan rekan kerja akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Perilaku salah satu karyawan juga memberikan pengaruh yang besar dalam kepuasan. Pada suatu penelitian menunjukkan bahwa karyawan meningkat kepuasannya ketika rekan kerjanya cepat mengerti dan bersahabat, memberi pujian, mendengarkan opini bawahan, dan menunjukkan kepeduliannya pada bawahannya.

Burt dalam Anoraga (2006:82-83) mengemukakan tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- a) Faktor hubungan antar karyawan, yaitu hubungan antara manager dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.
- b) Faktor individual, yaitu berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, jenis kelamin.
- c) Faktor-faktor luar (*exstern*), yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (training, up grading, dan sebagainya).

Pendapat lain dari Gilmer dalam As'ad (2003:359) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b) Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya berdasarkan sejumlah uang yang diperolehnya.

d) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.

e) Pengawasan (supervisi)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

f) Kondisi kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.

Menurut Hackman dan Oldman dalam Wexley (1997:324) dalam kepuasan kerja karyawan ada suatu *core dimension*, yang terdiri dari:

- a) *Skill variety*, suatu pekerjaan yang dilakukan dengan bermacam-macam aktivitas yang berbeda dalam melaksanakannya yang mana antara karyawan yang satu dengan yang lainnya mempunyai kemampuan yang berbeda.
- b) *Task identity*, identitas tugas yang jelas dapat didefinisikan karyawan dengan pekerjaannya yang dilakukan dari awal sampai akhir dengan hasil atau keluaran yang nyata.
- c) *Task significance*, pekerjaan mempunyai arti yang besar bagi lingkungan atau pekerja lainnya di dalam dan di luar organisasi.
- d) *Autonomy*, dalam bekerja diberikan suatu kekuasaan, kemudian berfungsi bagi karyawan dalam rencana kerja dan dalam menentukan pelaksanaan tugas yang diselesaikan.
- e) *Feedback from the job itself*, dalam menyelesaikan suatu aktifitas pekerjaan yang dikehendaki dari hasil kerja seorang karyawan maka diperoleh suatu informasi secara langsung tentang pekerjaan yang dilakukannya atau disebut sebagai umpan balik dari hasil pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor kepuasan kerja menurut Greenberg dan Baron (1995:235) meliputi dua faktor yaitu:

1) Faktor-faktor organisasional meliputi:

a) Sistem penggajian

Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi terletak pada penggunaan sistem gaji yang terpercaya pada masing-masing level dari gaji yang diterima dan penggunaan mekanisme untuk menentukan gaji tersebut.

b) Kualitas dari supervisi

Kepuasan seorang karyawan akan tinggi ketika karyawan percaya pada supervisinya yang mempunyai keterampilan, perhatian, perlakuan yang baik, dan hormat pada saat karyawan tersebut berhadapan dengan supervisinya.

c) Desentralisasi kekuasaan

Desentralisasi kekuasaan yang dimaksud adalah pembagian kekuasaan dan wewenang bagi banyak orang dan tidak pada satu orang dalam berpartisipasi untuk mengambil atau membuat keputusan. Adanya desentralisasi menimbulkan adanya rasa kompetensi diri, otonomi dan pembagian kekuasaan. Sebaliknya, jika kekuasaan terletak pada satu orang maka akan menyebabkan karyawan merasa tidak berdaya (*powerless*) sehingga timbul efek-efek ketidakpuasan dalam bekerja.

d) Tingkat kerja dan dorongan sosial

Kebanyakan orang akan puas ketika pekerjaannya dikerjakan dengan cara kerja keras dan mempunyai tingkat variasi yang tidak terlalu rendah, (sehingga tidak menyebabkan kebosanan) dan tidak terlalu tinggi (sehingga tantangannya terlalu besar).

e) Kondisi kerja yang menyenangkan

Berbagai kondisi lingkungan kerja yang terlalu ekstrim seperti temperature udara, pencahayaan, ventilasi dan kebisingan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena dapat menimbulkan gangguan fisik dan menurunkan kemampuan kerja seseorang. Prinsip-prinsip yang mendasar mengapa karyawan menginginkan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan karena terkait dengan keinginan untuk memperoleh keadaan fisik yang menyenangkan. Hal ini merupakan perwujudan dari kebutuhan fisik seseorang yang menginginkan kondisi lingkungan menyenangkan karena terkait dengan tidak inginnya seseorang terhambat dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja antara lain ditemukan bahwa kepuasan kerja dapat berkurang dikarenakan kondisi yang terlalu sesak (*over crowding*), suhu udara yang terlalu panas dan polusi udara.

2) Faktor personal, meliputi beberapa variabel yaitu:

a) Variabel kepribadian

Variabel kepribadian yang dimaksud adalah tingkat harga diri, *locus of control* dan kemampuan toleransi terhadap stress. Menurut *Greenberg, Baron dan Locke* dalam Nugroho (2009:23) variabel-variabel kepribadian yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah tingkat harga diri yang tinggi, kemampuan untuk bertoleransi secara baik terhadap stress dan *loss*

*of control* eksternal. Semakin banyak variabel kepribadian tersebut dimiliki oleh seseorang maka semakin mungkin seseorang memiliki kepuasan kerja.

b) Status dan senioritas

Secara umumnya posisi yang tinggi dalam struktur organisasi akan menambah kepuasan kerja pada diri individu. Kepuasan kerja ini bertahan, karena individu yang mempunyai level tinggi biasanya menikmati kondisi kerjanya dan penuh dengan tanggung jawab dibandingkan individu yang mempunyai level yang rendah, dan lagi orang yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bertahan lama dibandingkan dengan mereka yang tidak puas.

c) Pekerjaan yang sesuai dengan minat

Menurut Fricko dan Beehr dalam Nugroho (2009:24) mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan menjaga posisi yang dipegang dengan minat pekerjaan dan bidangnya. Individu yang mendapat posisi sesuai dengan minatnya akan lebih puas dengan pekerjaannya.

d) Kepuasan hidup

Kebanyakan orang merasa puas dengan aspek kehidupan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya, dan banyak orang juga cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Efek ini menjelaskan bahwa



sebagian kepuasan digambarkan lebih berbeda dalam kehidupannya yang lain.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan aspek psikologis karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- d) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

## 3.2. Komitmen pada Organisasi

### 3.2.1. Pengertian Komitmen pada Organisasi

Komitmen pada organisasi adalah tingkat dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan yang pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan (John H. Jackson dan L. Mathis dalam Wikipedia, 2010).

Porter dan Smith dalam Temaluru (2001:455) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai keterikatan yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini dapat dilihat dari:

- a) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.
- b) Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut.
- c) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Oleh karena itu, dibanding dengan ketertarikan, komitmen meliputi hubungan yang aktif antara pekerja dengan majikan/management dimana pekerja tersebut bersedia memberikan sesuatu atas kemauan sendiri agar menyokong tercapainya tujuan organisasi.

Robbins dalam Temaluru (2001:456) memandang komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tersebut, ia akan berupaya untuk tetap bekerja di sana. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan. Jadi, komitmen terhadap organisasi mendefinisikan unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Mowday dan Streers, 1997 dalam Istijanto (2006:205), komitmen merupakan loyalitas karyawan terhadap suatu unit sosial yang bisa berupa loyalitas karyawan terhadap perusahaan, departemen, atau terhadap pekerjaan mereka.

Istijanto (2006:206) menjelaskan bahwa indikator karyawan yang memiliki komitmen atau loyalitas tinggi adalah karyawan yang bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi, dan memperhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang tidak setia (tidak memiliki komitmen) terhadap perusahaan ditandai dengan perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan

perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat dari perusahaan, dan menyesali keputusan mereka bergabung dengan perusahaan.

### 3.2.2. Fase Komitmen

Charles O'Reilly dalam Temaluru, (2001:456) mengatakan ada tiga fase komitmen terhadap organisasi, yaitu:

a) Fase kerelaan dan kepatuhan.

Fase di mana seseorang bersedia menerima pengaruh dari orang lain dan patuh terhadap setiap tugas atau perintah yang diberikan kepadanya, terutama untuk memperoleh sesuatu dari orang lain, seperti pembayaran.

b) Fase identifikasi.

Di mana individu menerima pengaruh untuk mempertahankan suatu kepuasan, dan berhubungan dengan identifikasi diri. Individu merasa bangga memiliki organisasi. Individu berusaha membina dan mempertahankan hubungan baik dengan orang lain. Semakin baik hubungan dengan orang lain, semakin ia memiliki kebanggaan berada dalam kelompok tersebut. Kebanggaan inilah yang mendorong komitmennya pada organisasi.

c) Fase internalisasi.

Individu merasakan nilai-nilai organisasi secara instrinsik sesuai atau sama dengan nilai-nilai pribadi. Fase internalisasi merupakan tahapan di mana

komitmen individu terhadap organisasi teruji keandalannya. Pada tingkatan yang demikian, individu memiliki tanggung jawab dan perasaan memiliki yang tinggi terhadap organisasinya. Mereka secara sadar memberikan kontribusinya kepada organisasi karena keyakinan bahwa pencapaian tujuan organisasi secara langsung atau tidak merupakan pencapaian tujuan pribadi. Pada kondisi yang demikian individu lebih merasa puas.

### 3.2.3. Keterikatan (Komitmen) Terhadap Organisasi

Etzioni dalam Temaluru (2001:456) mengemukakan tiga bentuk keterikatan atau komitmen terhadap organisasi, yaitu:

a) *Moral involvement*

Orientasi yang positif dan kuat terhadap organisasi karena ada internalisasi terhadap tujuan, nilai, dan norma organisasi dan identifikasi pada pemegang otoritas. Individu memiliki komitmen terhadap organisasi sejauh mana konsistensi identitas pribadinya dengan tujuan organisasi.

b) *Calculative involvement.*

Keinginan individu untuk menetap pada suatu organisasi karena kepentingan timbal balik dengan organisasi tersebut.

c) *Alienative involvement.*

Orientasi yang negatif terhadap organisasi, terutama pada situasi saat individu merasa terpaksa untuk berperilaku tertentu.

### 3.2.4 Karakteristik Tindakan Sebagai faktor Penentu Komitmen

Staw dan Salancik dalam Temaluru (2001:457) menerangkan dua fenomena yang berbeda tentang komitmen.

- a) *Attitudinal commitment* (komitmen sebagai sikap), yaitu situasi saat individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuannya sesuai dengan nilai dan tujuan dari organisasi tersebut. Dengan demikian, individu mengidentifikasikan dirinya dengan tujuan dan nilai organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya.
- b) *Behavioral commitment* (komitmen sebagai perilaku), yaitu proses di mana individu menjadi terikat dengan organisasi tertentu dan bagaimana menghadapi masalah tersebut. Individu menjadi terikat pada kegiatan-kegiatan tertentu karena investasinya di masa lalu akan hilang bila ia menghentikan kegiatan-kegiatan tersebut.

### 3.2.5. Komponen Model Komitmen Terhadap Organisasi

Salancik dalam Temaluru (2001:457) menyatakan bahwa komitmen sebagai perilaku, ada empat karakteristik tindakan sebagai faktor penentu komitmen, yaitu:

- a) Kejelasan tindakan.

Tindakan yang dapat diamati dan tindakan yang dilakukan tanpa ragu-ragu.

Beberapa tindakan tidak dapat diamati dan hanya dapat diketahui dari asumsi

terhadap konsekuensinya. Inti dari karakteristik ini adalah bahwa perilaku individu konsistensi dengan apa yang dikatakannya.

b) Pengulangan tindakan.

Bahwa tindakan-tindakan dapat diulang kembali secara teratur dan kontinyu. Orang yang *committed* tidak mundur dari tindakannya, meskipun mendapat hambatan, baik dari dalam dirinya maupun dari lingkungannya.

c) Kemauan sendiri.

Bahwa tindakan individu atas kemauan sendiri dan didasarkan pada kebebasan individu. Orang yang bertindak atas kemauan sendiri akan lebih bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh dibandingkan dengan orang yang bekerja secara terpaksa. Bila melakukan kesalahan, orang-orang tersebut berani mengakui kesalahannya dan secara sadar berupaya memperbaikinya.

d) Publisitas tindakan.

Merupakan ciri di mana suatu tindakan dapat diketahui dan dirasakan secara sosial. Orang melakukan suatu tindakan dan diketahui oleh orang lain, bukan karena ingin mendapatkan pujian melainkan tindakan itu sendiri sudah mencakup konteks sosial. Salancik lebih lanjut menjelaskan hal tersebut sebagai proses di mana individu mengembangkan perasaan memiliki menjadi kegiatan-kegiatan nyata, yang akhirnya berkembang menjadi komitmen.

Allen dan Meyer, 1990 dalam Temaluru (2001:457-458)

mengemukakan tiga komponen model komitmen terhadap organisasi, yaitu:

a) *Affective commitment.*

Keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi.

Individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri.

b) *Continuance commitment.*

Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

c) *Normative commitment.*

Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut.

### 3.2.6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Studi yang dilakukan Angle dan Perry, Hrebieniak, Morris dan Sherman, Sheldon dalam Temaluru (2001:458), menunjukkan bahwa salah satu prediktor terhadap komitmen adalah masa kerja (*tenure*) seseorang pada organisasi tertentu. Hal ini dapat dijelaskan, sebagai berikut:

- a) Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin memberi ia peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang



lebih besar, keleluasaan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi, dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi.

- b) Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, peluang investasi pribadi (pikiran, tenaga, dan waktu) untuk organisasi semakin besar. Dengan demikian, semakin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut.
- c) Keterlibatan sosial individu dalam organisasi dan masyarakat di lingkungan organisasi tersebut semakin besar, yang memungkinkan memberi akses yang lebih baik dalam membangun hubungan-hubungan sosial yang bermakna, menyebabkan individu segan untuk meninggalkan organisasi.
- d) Mobilitas individu berkurang karena lama berada pada suatu organisasi, yang berakibat kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lain makin kecil.

### **3.2.7. Sebab-Akibat Terjadinya Komitmen Terhadap Organisasi**

Steers dalam Temaluru (2001:458) mengembangkan sebuah model hubungan sebab-akibat terjadinya komitmen terhadap organisasi. Menurut Steers dalam Temaluru, (2001:458) ada tiga penyebab, yaitu:

- a) Karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/ jabatan, dan lain-lain).
- b) Karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, dan kesempatan untuk berinteraksi, dan lain-lain).
- c) Pengalaman kerja.

Model yang dikemukakan oleh Steers dalam (Temaluru, 2001:458) kemudian dimodifikasi oleh Modway, Porter, dan Steers (1982) menjadi karakteristik pribadi, karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja.

### **3.3. Kedisiplin Kerja**

#### **3.3.1. Pengertian Kedisiplinan Kerja**

Prawirosentono dalam Hidayah (2009:2) menjelaskan disiplin kerja adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan di mana dia bekerja. Disiplin berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar. Disiplin para peserta organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

Handoko dalam Hidayah (2009:2) menerangkan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional dalam perusahaan itu bekerja.

Simamora dalam Hidayah (2009:2) menjelaskan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap

karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Tindakan disiplin yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, tidak karyawan sebagai pribadi.

### 3.3.2. Tipe Kedisiplinan

Hidayah (2009:2-3) menjelaskan tiga tipe kegiatan pendisiplinan karyawan yaitu:

1) Disiplin preventif .

Adalah kegiatan yang di laksanakan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah.

2) Disiplin korektif

Adalah kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3) Disiplin progresif.

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijakan sasaran disiplin progresif yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi. Hal ini terkait dengan pekerjaan seorang karyawan yang sudah terbiasa berdisiplin akan mempergunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya,

baik dirumah maupun ditempat kerja. Memanfaatkan waktu bekerja akan menyebabkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

### 3.3.3. Aspek-aspek Disiplin

Menurut Irmim dan Abdul Rochim dalam Hidayah (2009:3) menerangkan aspek Disiplin yaitu sebagai berikut:

- 1) Sikap mental (*mental attitude*) yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- 2) Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, etika dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam.
- 3) Sikap kelakuan yang wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Kepatuhan akan tata tertib sangat penting dalam kehidupan pribadi seorang karyawan, sebagai masyarakat, bangsa dan Negara. Dengan kedisiplinan akan membentuk pola hidup teratur, tertib dan harmonis. Sebaliknya tanpa kedisiplinan, maka setiap orang akan bertindak semaunya tanpa memandang kepentingan orang lain tidak ada keinginan untuk bekerja dan malas, yang akhirnya akan menimbulkan kekacauan dan ketidakteraturan.

### 3.3.4. Tujuan Membentuk Disiplin

Gordon dalam Hidayah (2009:4-5) menerangkan tujuan membentuk disiplin sangatlah penting yaitu sebagai berikut:

- a. Membentuk manusia menjadi matang pribadinya dan tidak mengembangkan sifat-sifat ketergantungan. Sehingga ia mampu berdiri sendiri atas tanggung jawab sendiri.
- b. Membantu manusia untuk mengatasi, mencegah timbulnya problem-problem disiplin dan berusaha untuk menciptakan situasi yang tertib dalam lingkungan dimana mereka bekerja, dimana mereka akan mentaati segala peraturan yang ditetapkan. Dengan demikian diharapkan bahwa disiplin dapat merupakan bantuan kepada seseorang agar mereka mampu berdiri sendiri.

Tujuan tindakan disiplin dalam (Hidayah, 2009:5) adalah sebagai berikut:

- a. Memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan perusahaan.
- b. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahanya.
- c. Supaya menjadi lebih produk produktif, sehingga menguntungkan perusahaan/organisasi dalam jangka panjang.

### 3.3.5. Macam-macam Disiplin

Menurut Simamora dalam Hidayah (2009:5) ada beberapa macam disiplin ada tiga yaitu:

- 1) Disiplin Manajerial, dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin, dari permulaan hingga akhir.
- 2) Disiplin Tim, dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari saling ketergantungan satu sama lain dan saling ketergantungan ini berasal dari suatu komitmen oleh setiap anggota terhadap keseluruhan organisasi.
- 3) Disiplin Diri, dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan adalah ketaatan seseorang atau karyawan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan.

### **3.4. HASIL PENELITIAN SEBELUMNYA**

Penelitian tentang kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Kepuasan kerja juga dihubungkan dengan beberapa variabel yang lain diantaranya komitmen, kepemimpinan, prestasi kerja dan lain-lainya. Hasil penelitian tentang Kepuasan Kerja yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya adalah sebagai berikut:

#### **3.4.1. Nugroho, Ibnu Jali Purnomo (2009)**

Penelitian Nugroho menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Dosen Fakultas Psikologi, Hukum dan Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

#### **3.4.2. Parwanto dan Wahyuddin (tanpa tahun)**

Penelitian berjudul Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta menunjukkan hasil sebagai berikut:

- a) Faktor yang paling dominan pada variabel Kepuasan Kerja adalah sikap rekan sekerja.
- b) Ada hubungan yang positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- c) Faktor yang paling dominan pada variabel Kepuasan Kerja yang mempengaruhi Kinerja adalah gaji.

#### **3.4.3. Kaihatu, Thomas Stefanus dan Rini, Wahyu Astjarjo (2007)**

Penelitian berjudul *Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya*, menunjukkan hasil sebagai berikut:

- a) Kepemimpinan transformasional secara signifikan mempunyai pengaruh langsung maupun tidak dan bersifat positif melalui kualitas kehidupan kerja (kepuasan kerja) terhadap perilaku ekstra peran guru SMU di Surabaya.
- b) Kepemimpinan transformasional tidak signifikan mempunyai pengaruh melalui komitmen organisasi terhadap perilaku ekstra peran.

#### **3.4.4. Nuzsep Almigo (2004)**

Penelitian Nuzsep menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja. Dimana faktor kepuasan kerja yang berkorelasi dengan produktivitas adalah aspek pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, pengawasan kerja dan promosi. Sedangkan aspek hubungan antar rekan kerja tidak berkorelasi dengan produktivitas kerja.



#### **3.4.5. Sudiro, Achmad (2008)**

Penelitian yang berjudul Pengaruh Timbal-Balik Antara Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap prestasi Kerja dan Karier Dosen, menunjukkan hasil sebagai berikut:

- a) Kepuasan keluarga berpengaruh pada kepuasan kerja.
- b) Kepuasan kerja berpengaruh kepada komitmen kerja.
- c) Kepuasan kerja berpengaruh pada prestasi kerja.
- d) Komitmen kerja berpengaruh pada prestasi kerja.
- e) Prestasi kerja berpengaruh terhadap karier dosen.

#### **3.4.6. Hidayah, Lita (2009)**

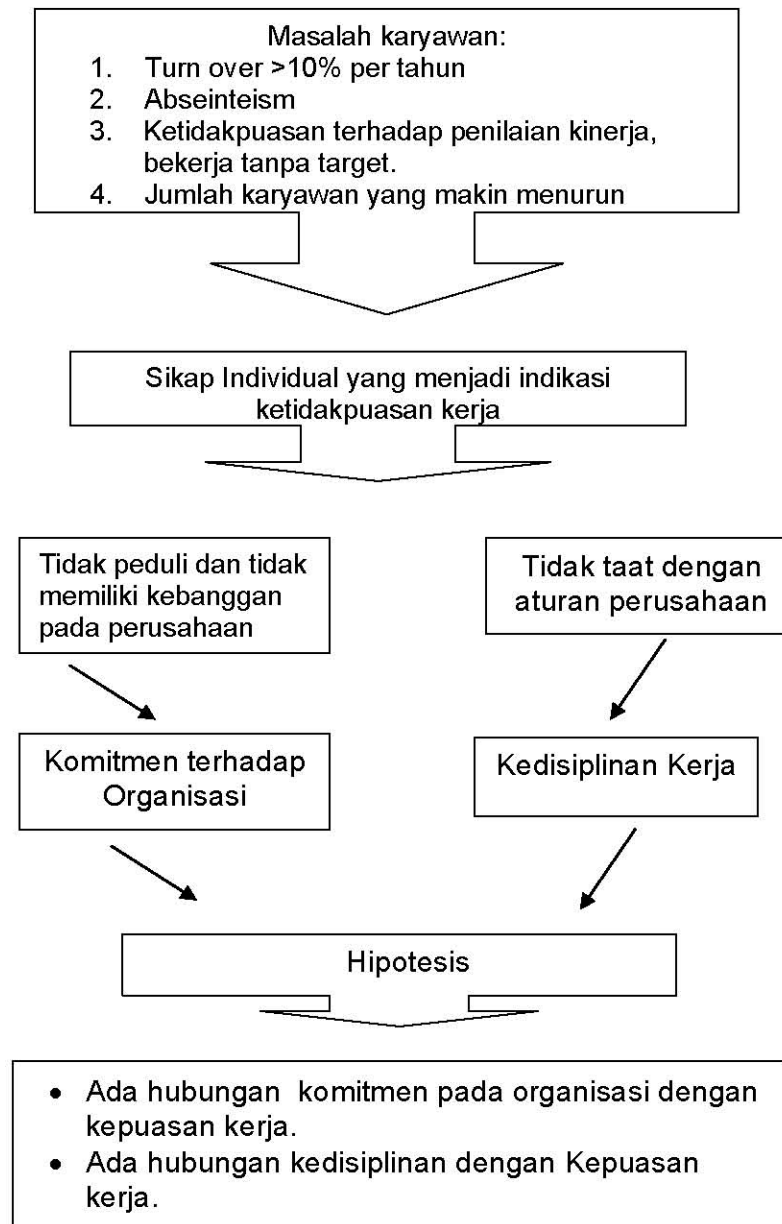
Penelitian ini menjelaskan adanya pengaruh kedisiplinan kerja dan jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR BKK di Karangmalang Sragen. Dalam penelitian ini menjelaskan adanya hubungan antara kedisiplinan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut maka variabel kepuasan kerja memiliki posisi sebagai variabel bebas dan variabel terikat. Kesimpulan dua penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja/kinerja. Artinya kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti karena memiliki pengaruh yang kuat pada kinerja seseorang. Oleh karena itu peneliti memilih

variabel kepuasan kerja sebagai topik utama dan mencari variabel lain yang mempengaruhi diantaranya komitmen dan kedisiplinan.

Penelitian ini juga didasari adanya teori bahwa salah satu faktor untuk memunculkan kepuasan kerja adalah faktor yang bersifat individual. Faktor inilah yang menarik untuk diteliti, karena sifatnya individual maka banyak yang perlu diteliti lebih lanjut.

### 3.5. KERANGKA PEMIKIRAN



Kerangka pemikiran dalam penelitian ini diawali dengan permasalahan dilapangan. Fakta menunjukkan banyaknya karyawan yang keluar masuk di PT. SMPI. Data presensi dari HRD menunjukkan adanya karyawan yang tidak masuk dengan alasan alpa/membolos hingga lebih dari 10 hari selama setahun dan banyak data karyawan yang tidak hadir dengan alasan sakit. Sikap ini menunjukkan ketidakdisiplinan karyawan.

Survey awal menunjukkan bahwa banyak karyawan yang mengeluh dalam bekerja, misalnya kekecewaan terhadap penilaian kinerja yang bersifat subyektif, karier yang tidak jelas, tidak punya kebanggan dan akhirnya bekerja sesuai keinginan tanpa target yang ditetapkan. Sehingga muncul ketidakpedulian pada saat bekerja. Sikap inilah yang memunculkan kurangnya komitmen pada organisasi.

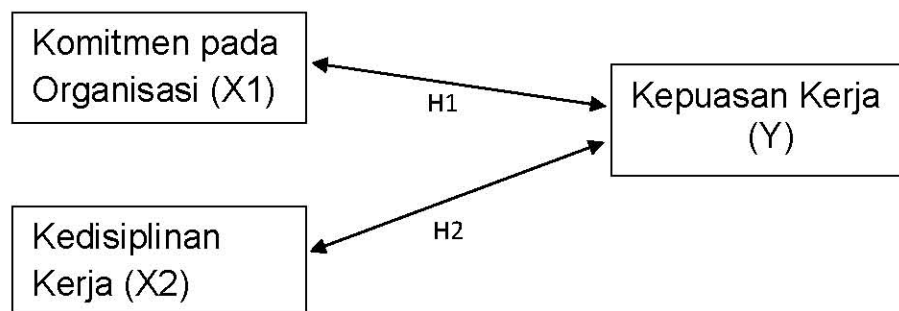
Sikap-sikap tersebut muncul dalam diri seorang karyawan yang dapat menularkan pada yang lain. Perasaan dan sikap yang bersifat individual ini akan muncul dalam bentuk perilaku. Gambaran perasaan, sikap individual tersebut akhirnya menjadi indikasi adanya ketidakpuasan dalam bekerja. Sehingga muncul asumsi bahwa ketidakpuasan tersebut membuat orang menjadi tidak disiplin, ketidakpuasan tersebut membuat karyawan tidak memiliki komitmen pada organisasi, begitupula sebaliknya.

Oleh karena itu penelitian ini untuk mengetahui apakah komitmen pada organisasi dan kedisiplinan sebagai variabel yang terkait erat dengan kepuasan kerja karyawan di PT. SMPI?

### 3.6. MODEL PENELITIAN

Hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar desain berikut ini:

Bagan 3.2: Desain Model Penelitian



Keterangan:

H1 : Hubungan komitmen pada organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

H2 : Hubungan kedisiplinan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

### 3.7. HIPOTESIS

- 1) Ada hubungan antara komitmen pada organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Ada hubungan antara kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **BAB IV**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **4.1. OBJEK PENELITIAN**

Penelitian dilakukan di PT. SMPI yang berlokasi di Jl. Raya Bogor Sukamaju, Cilodong, Depok. Pemilihan lokasi ini sebagai obyek penelitian dikarenakan peneliti adalah karyawan aktif di perusahaan ini. Hal ini untuk memudahkan pengambilan data yang terkait dengan penelitian serta untuk mengetahui gambaran permasalahan Sumber Daya Manusia di perusahaan ini.

Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2010 di ruang Training Centre secara bertahap sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan disesuaikan dengan jam kerja.

#### **4.2. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dalam bentuk studi hubungan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pemilihan metode deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan profil responden atau deskripsi jawaban dari responden.

Metode kuantitatif yang digunakan adalah analisis korelasi, untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian.

Penelitian ini adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Adapun variabel-variabel dalam penelitian terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu:

- 1) Variabel bebas pertama yaitu komitmen pada organisasi (X1)
- 2) Variabel bebas kedua yaitu kedisiplinan kerja (X2)
- 3) Variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y)

Definisi operasional penelitian merupakan batasan variabel yang akan diteliti. Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. **Komitmen pada organisasi**, adalah sikap keterikatan karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan kesediaan seseorang bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi, dan memperhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan.
2. **Kedisiplinan**, adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan. Kedisiplinan dalam penelitian ini terbatas pada ketaatan pada jam kerja. Indikator kedisiplinan adalah data presensi /kehadiran karyawan.
3. **Kepuasan kerja**, adalah sikap dan ungkapan perasaan puas seseorang terhadap lima karakteristik penting yang mempengaruhi kepuasan atau perasaan aman saat bekerja, diantaranya sikap terhadap pekerjaan, upah/ gaji, rekan sekerja, promosi kerja dan atasan langsung/*supervisor/manager*.

Pembuatan instrumen diadaptasi dari kumpulan aplikasi instrumen riset Sumber Daya Manusia. Instrumen Komitmen diadaptasi dari instrumen riset SDM oleh Istijanto (2006:206-207). Instrumen Kepuasan Kerja diadaptasi dari instrumen riset SDM oleh Istijanto (2006:259-261). Proses adaptasi disesuaikan dengan penerjemahan definisi operasional, yang dapat dilihat pada blue print instrument berikut ini:

Tabel 4.1. Blue Print Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Jenis data	Nomor pernyataan
1	Komitmen pada organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kesediaan bekerja melebihi kondisi biasa,</li> <li>2. bangga menceritakan perusahaan kepada orang lain,</li> <li>3. bersedia menerima berbagai tugas,</li> <li>4. merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan,</li> <li>5. merasa terinspirasi, dan memperhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan.</li> </ol>	Data Ordinal (skala Likert)	<p>No. 1,6,11</p> <p>No.2,7</p> <p>No. 3,8</p> <p>No.4, 9</p> <p>No. 5, 10</p>
2	Kedisiplinan	Ketaatan karyawan terhadap perjanjian kerja, khususnya jam kerja yang ditunjukkan dalam Presensi.	Skala Rasio	Data presensi
3	Kepuasan kerja	<p>Sikap dan ungkapan perasaan puas terhadap:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan</li> <li>2. Gaji/upah/bayaran</li> <li>3. Rekan sekerja</li> <li>4. Promosi kerja</li> <li>5. Atasan/supervisor</li> </ol>	Data Ordinal (Skala Guttman)	<p>No. 1-19 (19 item)</p> <p>No. 20-28 ( 9 item)</p> <p>No. 29-45 (19 item)</p> <p>No. 46-54 (19 item)</p> <p>No. 55-71 (19 item)</p>



Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mencari informasi yang terkait dengan obyek penelitian. Metode pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan data secara benar. Ada beberapa cara yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu data primer dan sekunder.

#### 1) Data Primer

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Kemudian data dipilih karyawan regular setelah itu dilakukan undian untuk mendapatkan responden yang terpilih sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang terkait dengan tujuan penelitian ini. Karena karyawan regular telah mendapatkan fasilitas dan tunjangan yang lengkap dibanding karyawan kontrak, sehingga pada pertanyaan yang terkait dengan kepuasan kerja akan lebih komprehensif.

#### 2) Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumentasi *HRD – GA* di PT. SMPI, berupa daftar hadir atau presensi, studi kepustakaan, penelusuran *internet*, hasil riset atau jurnal dan artikel yang terkait dengan tema penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di area PT. SMPI, yang berstatus karyawan regular sejumlah 212 orang.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan sistem undian. Penentuan jumlah sampel dari populasi menggunakan teknik

yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dalam Sugiyono (2009: 124). Sampel dihitung berdasarkan tingkat kesalahan yang bervariasi dari 1%, 5% dan 10%.

Penelitian ini menggunakan ukuran sampel berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi, menurut Sugiyono (2009:126) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2. Penentuan Jumlah Sampel dari Populasi dengan Taraf Kesalahan 1 %, 5 %, dan 10%.

N=Jumlah Populasi	Taraf kesalahan 1%	Taraf kesalahan 5%	Taraf kesalahan 10%
210	154	127	118
220	160	131	122

Berdasarkan tabel penentuan sampel tersebut, maka peneliti memilih untuk mengambil sampel sejumlah 154 orang dengan asumsi tingkat toleransi kesalahan paling kecil yaitu 1 %.

#### 4.3. METODE ANALISIS

Penelitian ini menggunakan beberapa instrumen yaitu angket/kuesioner dan data presensi. Untuk instrumen data presensi dengan data rasio, sudah teruji secara tepat karena menggunakan *barcode-system computerised*. Sehingga validitas ukurannya sangat tepat dan jelas yaitu dengan ukuran dan satuan hari atau jam.

Sedangkan untuk instrumen yang menggunakan angket/kuesioner maka perlu adanya uji ketepatan sebuah alat (kalibrasi). Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan sistem try out terpakai. Artinya uji coba instrumen dikenakan sekaligus kepada sampel penelitian.

Sedangkan untuk data kuesioner, keduanya berupa data ordinal, dimana data diperingkat dari yang tertinggi ke rendah dengan model skala yang berbeda.

Skala pengukuran untuk kuesioner variabel Komitmen menggunakan skala Likert yang biasanya digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang tentang objek yang akan diteliti. Skala likert biasanya menggunakan lima tingkatan, namun dalam penelitian ini hanya menggunakan empat tingkatan karena dengan asumsi untuk nilai tengah dapat memunculkan sikap keraguan. Teknik skoring dalam skala ordinal dari Likert tergantung jenis pernyataannya. Jika pernyataan positif (*favorable*) maka skornya bergerak dari 4,3,2,1. Sedangkan untuk jenis pernyataan yang negatif (*unfavorable*), skornya bergerak dari 1,2,3,4. Untuk lebih jelas maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Teknik Skoring dalam Skala Likert.

Pilihan Jawaban	Skor untuk item <i>favorable</i>	Skor untuk item <i>unfavorable</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Sedangkan untuk kuesioner variabel Kepuasan Kerja menggunakan skala Guttman, yang menghasilkan data ordinal. Teknik skoring menggunakan angka 1 dan 2 untuk mendapatkan jawaban yang tegas. Skor item tergantung dengan jenis itemnya yaitu favorable dan unfavorable. Berikut penjelasan teknik skoring Guttman dengan skala ordinal.

Tabel 4.4. Teknik Skoring dalam Skala Guttman.

Pilihan Jawaban	Skor untuk item <i>favorable</i>	Skor untuk item <i>unfavorable</i>
Ya	2	1
Tidak	1	2

Sebelum melakukan analisa data, maka dalam penelitian ini melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Skor-skor yang didapat akan diurutkan dari yang tertinggi dan terendah hingga mendapatkan kategori tertentu. Hal inilah yang dimaksud dengan data ordinal untuk kedua instrumen yaitu komitmen pada organisasi dan kepuasan kerja.

Uji validitas adalah untuk mengukur apa yang akan diukur dalam sebuah penelitian. Teknik analisa meliputi korelasi antar skor item instrumen dengan skor total. Korelasi yang digunakan adalah Korelasi Product Moment (Sugiyono, 2009:218).

Uji reliabilitas adalah uji instrumen untuk mengukur keajegan artinya jika instrumen tersebut digunakan beberapa kali dengan obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas yang digunakan pada instrumen penelitian ini menggunakan Internal Consistency, dimana pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, dan data yang diperoleh dianalisis dengan formula Koefisien Alpha Cronbach (Sugiyono, 2009:185).

Untuk melakukan uji hipotesis, penulis menggunakan teknik statistik *non parametrik* karena data yang digunakan adalah data ordinal dan ratio. Dalam uji *non parametrik* tidak disyaratkan *uji normalitas* dan *uji linier*.

Menurut Riduwan (2006:112) menjelaskan hubungan skala ordinal dengan ordinal menggunakan *Uji Gamma (G)* untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel dan untuk melakukan uji signifikansinya maka menggunakan *chi-square ( $\chi^2$ )*. Sedangkan untuk uji skala ratio dapat pula digunakan uji *gamma* dengan merubahnya menjadi data yang berjenjang (ordinal) dengan mengurutkan dari yang tertinggi hingga terendah.

## BAB V

### HASIL DAN ANALISA

#### 5.1. HASIL PENELITIAN

##### 5.1.1. Pelaksanaan Penelitian dan Identifikasi Subjek

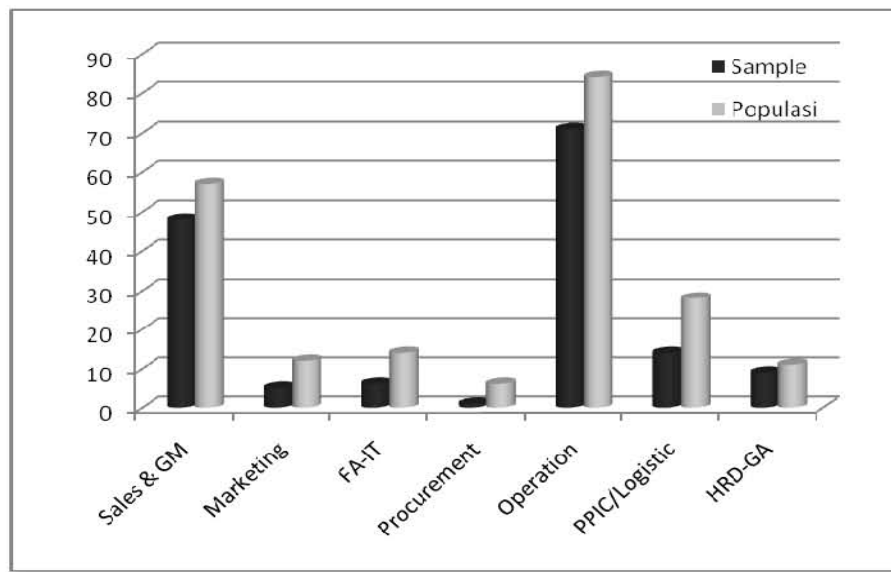
Penelitian telah dilakukan di SMPI secara bertahap disesuaikan dengan jadwal training di SMPI pada bulan Juni – Juli 2010. Populasi penelitian adalah karyawan berstatus regular. Penentuan sample dengan sistem *random sampling* dengan teknik undian memilih 154 orang dengan sebaran Divisi sebagai berikut:

Tabel 5.1. Identifikasi Sample Penelitian

Divisi	Sample	Populasi	Prosentase Sample
Sales & GM	48	57	84%
Marketing	5	12	42%
FA-IT	6	14	43%
Procurement	1	6	17%
Operation	71	84	85%
PPIC/Logistic	14	28	50%
HRD-GA	9	11	82%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>212</b>	<b>73%</b>

Berdasarkan tabel data tersebut maka dapat digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut:

Grafik 5.1. Identifikasi Sample



Dari grafik tersebut, dapat terlihat bahwa jumlah populasi sebesar 212 tersebar di tujuh divisi. Sample yang dilakukan dengan random sampling (dengan cara undian) menunjukkan bahwa semua memiliki kesempatan yang sama dan hasil random menunjukkan bahwa semua divisi telah terpenuhi. Sample terbesar prosentasenya adalah Divisi Operation (85%) dan Sales (84%). Sedangkan sample yang terkecil prosentasenya adalah Divisi Procurement (17%).

Dalam penelitian ini menggunakan statistik non parametrik untuk menguji adanya hubungan atau tidak adanya hubungan antara tiga variabel, dalam hal ini variabel komitmen kerja, kedisiplinan dan kepuasan kerja. Penggunaan statistik non parametrik dalam penelitian ini disebabkan oleh sifat data ordinal dan tidak tergantung pada asumsi yang mensyaratkan bahwa data harus berdistribusi normal dan linier. Hal inilah yang menjadikan dasar bahwa penelitian ini dapat menggunakan statistik non parametrik (Sugiyono, 2009: 208-209).

### 5.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk Skala Komitmen Pada Organisasi dan Kepuasan Kerja, sedangkan untuk variabel Kedisiplinan tidak digunakan uji validitas karena datanya sudah diasumsikan valid berdasarkan presensi perusahaan yang menggunakan sistem *computerized/barcode*.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, yaitu untuk melihat *item total correlation* dengan menggunakan bantuan *SPSS (Statistical Product and Service Solition) for windows versi 13*. Skala ini diujicobakan pada karyawan di lingkungan PT SMPI yang selanjutnya dipilih 154 orang sebagai sampel penelitian.

Menurut Ridwan (2006:220) pedoman untuk membaca tabel SPSS adalah sebagai berikut: Jika  $\alpha = 0,05$  lebih kecil atau sama dengan nilai *Asymp.sig (two-tail)* atau ( $\alpha = 0,05 \leq \text{nilai Sig}$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Begitupula sebaliknya.

Azwar (2006:157-158) menyatakan bahwa skor koefisien validitas yang dapat diterima dan dianggap memuaskan adalah skor disekitar 0,5 dan jika kurang 0,30 ( $r < 30\%$ ) maka dianggap tidak memuaskan. Penetapan ini sebagai konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subyek yang berjumlah besar.

Pengujian validitas tahap pertama dilakukan untuk instrumen sejumlah 82 item. Hasil uji menunjukkan bahwa ada 7 item yang dinyatakan gugur atau tidak valid, karena nilai sig (*two-tail*)  $\geq 0,05$ . Adapun hasil sebaran item yang valid adalah sebagai berikut:



Tabel 5.2. Sebaran Item Skala Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja

No.	Variabel	No Item	Valid	Tidak valid
1	Komitmen pada organisasi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	11 item	0
2	Kepuasan Kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14*, 15, 16, 17, 18, 19, 20*, 21*, 22, 23, 24*, 25, 26, 27*, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42*, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69*, 70, 71	64 item	7 item
	Total aitem	82 item	75	7

Ket: \* item yang gugur karena tidak valid.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa instrumen komitmen pada organisasi memiliki item yang keseluruhannya valid. Sedangkan untuk instrumen kepuasan kerja menunjukkan bahwa 64 item valid dan 7 item tidak valid yaitu item no. 14, 20, 21, 24, 27, 42 dan 69. Hasil analisa validitas sebagaimana terlampir.

Uji Reliabilitas dilakukan untuk Skala Komitmen Pada Organisasi dan Kepuasan Kerja. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi pada alat tes. Uji reliabilitas semua skala pada penelitian ini menggunakan koefisiensi *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows versi 13*.

Menurut Sugiyono (2009:250) pedoman koefisien korelasi untuk memberikan interpretasi adalah sebagai berikut:

Tabel. 5.3. Pedoman Interpretasi dari Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Pedoman tersebut untuk membaca koefisien korelasi hasil uji reliabilitas instrumen Komitmen Pada Organisasi dan Kepuasan Kerja.

Hasil uji reliabilitas pada kedua instrumen menunjukkan bahwa keduanya reliable dimana  $r = 0.658$  (tingkat hubungan kuat) untuk instrument Komitmen pada organisasi dan  $r = 0,895$  (tingkat hubungan sangat kuat) untuk instrument Kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas pada instrumen Kepuasan kerja lebih baik (sangat reliabel) dibanding dengan instrument Komitmen. Hasil analisa uji reliabilitas sebagaimana terlampir.

Pengujian validitas dan reliabilitas tahap kedua dilakukan dengan menggunakan data item-iitem yang valid saja. Hasil uji kedua masih menunjukkan hal yang sama, dimana semua item yang valid tetap valid dan keduanya tetap reliabel.

### 5.1.3. Uji Hipotesis

Analisa data penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik non parametrik, karena sifat datanya ordinal dan mengabaikan asumsi normalitas data dan uji linier.

Sebelum melakukan analisa maka dimulai dengan menghitung ranking dari jenjang yang lebih tinggi sampai ke jenjang terendah atau sebaliknya. Hasil perhitungan menunjukkan data sebagai berikut:

Tabel. 5.4. Rentang Skor dan Jenjang Variabel Penelitian

<b>Jenjang Kedisiplinan</b>	Rentang Skor	<b>Jenjang Kepuasan</b>	Rentang Skor	<b>Jenjang Kedisiplinan</b>	Rentang Skor
Sangat kurang komitmen	21-26	Tidak Puas	77-100	Sangat disiplin	0-5
Kurang komitmen	27-32	Puas	101-124	Disiplin	6_11
Komitmen	33-38			Sedang	12_17
Sangat berkomitmen	39-44			Kurang disiplin	18_23
				Sangat kurang disiplin	24_29

Dari hasil tersebut maka total skor pada tiap variabel pada setiap subjek akan masuk dalam hitungan tabel frekuensi. Misalnya subyek A1 memiliki skor 26 pada skala Komitmen, skor 77 pada skala Kepuasan dan skor kedisiplinan 3. Berarti dia termasuk dalam kategori sangat kurang komitmen, tidak merasakan kepuasan dalam bekerja dan sangat disiplin. Perhitungan pembuatan rentang skala dapat diperjelas pada lampiran hasil perhitungan Frekuensi – Rank Order. Berikut hasil rekapan frekuensi setiap variabel penelitian.

Tabel. 5.5. Tabel Rekapan Frekuensi setiap Variabel Penelitian

<b>Komitmen</b>	<b>Total</b>	<b>Kepuasan</b>	<b>Total</b>	<b>Kedisiplinan</b>	<b>Total</b>
Sangat Komitmen	8	Puas	124	Sangat Disiplin	144
Komitmen	64			Disiplin	6
Kurang Komitmen	77	Tidak Puas	30	Sedang	2
Sangat kurang Komitmen	5			Tidak disiplin	0
				Sangat Tidak Disiplin	2
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>Total</b>	<b>154</b>

Dari hasil data tersebut dimasukkan dalam tabel hubungan antar variabel sebagai berikut:

Tabel 5.6. Hubungan antara Komitmen pada Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Variabel	Puas	Tidak Puas	Total
Sangat Komitmen	6	2	8
Komitmen	58	6	64
Kurang Komitmen	59	18	77
Sangat kurang Komitmen	1	4	5
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>30</b>	<b>154</b>

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa skor untuk karyawan yang berkomitmen dan kurang komitmen sangat dominan dan merasakan kepuasan kerja. Hanya ada satu karyawan yang sangat kurang memiliki komitmen namun merasakan kepuasan dalam bekerja.

Selanjutnya untuk melihat hubungan antara kedisiplinan dan kepuasan kerja maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7. Hubungan antara Kedisiplinan dengan Kepuasan Kerja

Variabel	Puas	Tidak Puas	Total
Sangat Disiplin	118	26	144
Disiplin	4	2	6
Sedang	1	1	2
Tidak disiplin	0	0	0
Sangat Tidak Disiplin	1	1	2
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>30</b>	<b>154</b>

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang sangat disiplin merasakan kepuasan kerja sangat dominan, namun ada pula satu orang karyawan yang sangat tidak disiplin juga merasakan kepuasan bekerja.

Dari tabel hubungan antar variabel tersebut (tabel 5.6 dan tabel 5.7) maka dilakukan penghitungan analisa statistik. Perhitungan statistik untuk melihat adanya keeratan hubungan antar variabel menggunakan teknik perhitungan *Gamma*, sedangkan *Gama Kuadrat* x 100% digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel satu dengan lainnya.

Menurut Riduwan (2006:111) perhitungan *Gamma* (G) ini menggunakan urutan-urutan kelas atau kategori. Informasi tentang *rank order* (urutan-urutan tingkat) kemudian digabung menghasilkan beberapa ukuran asosiasi, salah satunya *gamma*. Jadi *gamma* berfungsi untuk menginterpretasikan data yang bersifat ordinal dengan ordinal.

Berikut ini adalah teknik perhitungan *Gamma* untuk mengetahui keeratan hubungan. Langkah pertama adalah membuat  $H_a$  dan  $H_o$  dalam bentuk kalimat dan dalam bentuk statistik. Dimana kaidah yang digunakan adalah sebagai berikut:

**$G \neq 0$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak**

**$G = 0$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima**

Langkah berikutnya adalah menghitung frekuensi pasangan yang sama ( $F_a$ ) dan frekuensi pasangan yang berlawanan ( $F_i$ ). Kemudian menghitung *gamma* dengan rumus sebagai berikut

$$\text{Gamma } G = \frac{F_a - F_i}{F_a + F_i}$$

Keterangan:

$F_a$  = Frekuensi pasangan yang sama

$F_i$  = Frekuensi pasangan yang berlawanan

Setelah mengetahui besar keeratan hubungan yang ditunjukkan dengan skor  $G$ , maka untuk mengetahui kontribusi dilakukan perhitungan  $G^2 \times 100\%$ . Sisa dari kontribusi tersebut berarti kontribusi dari variabel lainnya.

Kemudian dilakukan uji signifikansi kedua variabel menggunakan uji *Chi Square*. Langkah pertama adalah membuat  $H_a$  dan  $H_o$  dalam bentuk kalimat dan dalam bentuk statistik, dengan kaidah sebagai berikut:

**Jika  $\chi^2$  hitung  $>$   $\chi^2$  tabel maka  $H_o$  ditolak artinya signifikan**

**Jika  $\chi^2$  hitung  $<$   $\chi^2$  tabel maka  $H_o$  diterima artinya tidak signifikan**

Langkah berikutnya adalah menghitung *Chi Square* dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Chi Square } \chi^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$$

Keterangan:

O= Frekuensi Observasi

E= Frekuensi yang diharapkan

Setelah menghitung *Chi Square* maka langkah berikutnya adalah membandingkan  $\chi^2$  hitung dan  $\chi^2$  tabel.

Adapun perhitungan *gamma* dapat dilihat sebagaimana dalam lampiran 10 : Perhitungan *Gamma* dan perhitungan uji signifikansi dapat dilihat dalam lampiran 11: Perhitungan *Chi Square*.

Uji hipotesis untuk hubungan antara komitmen pada organisasi dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa  $G = 0,0695 = 0,07$  ( $G \neq 0$ ) artinya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Artinya bahwa ada hubungan antara komitmen pada organisasi dengan kepuasan kerja, namun hubungan ini lemah karena kurang dari

0,5 ( $r > 0,5$ ). Sedangkan hasil uji signifikansinya menunjukkan bahwa  $\chi^2$  hitung  $>$   $\chi^2$  tabel (sign  $\alpha=1\%$ ) dimana  $16,74 > 11,341$  berarti signifikan ( $H_0$  ditolak). Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen pada organisasi dengan kepuasan kerja.

Uji hipotesis untuk hubungan antara kedisiplinan dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa  $G = 0,0522$  ( $G \neq 0$ ) artinya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Artinya bahwa ada hubungan antara kedisiplinan kerja dengan kepuasan kerja, namun hubungan ini lemah karena kurang dari 0,5 ( $r > 0,5$ ). Sedangkan hasil uji signifikansinya menunjukkan bahwa  $\chi^2$  hitung  $<$   $\chi^2$  tabel (sign  $\alpha=1\%$ ) dimana  $3,29 < 13,27$  berarti tidak signifikan ( $H_0$  diterima). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kedisiplinan kerja dengan kepuasan kerja.

## 5.2. ANALISA

Hasil penelitian dilapangan dan hasil perhitungan dengan analisa statistik menunjukkan bahwa secara umum karyawan sudah merasakan kepuasan kerja dan disiplin dalam bekerja.

Penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan ( $\alpha=1\%$ ) antara komitmen pada organisasi dengan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Nugroho (2009) bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen dengan kepuasan kerja. Artinya penelitian ini menguatkan pada penelitian sebelumnya bahwa komitmen pada organisasi memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan interval kepercayaan 99%.

Namun dari hasil perhitungan  $\text{Gamma}^2$  menunjukkan bahwa kontribusi komitmen pada organisasi terhadap kepuasan kerja sangat kecil yaitu 0,49%. Artinya masih ada 99,51 % variabel lain yang mempengaruhinya.

Sedangkan untuk variabel kedisiplinan ternyata menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Kedisiplinan dengan Kepuasan Kerja. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya dari Hidayah (2009) yang menyatakan adanya hubungan antara Kedisiplinan dengan Kepuasan Kerja.

Perbedaan hasil penelitian ini, dikarenakan adanya beberapa kemungkinan yaitu:

1. Skala pengukuran kedisiplinan yang berbeda dengan peneliti sebelumnya. Dimana peneliti sebelumnya menggunakan skala kedisiplinan berupa angket sedangkan dalam penelitian ini berdasarkan data presensi karyawan.

2. Perbedaan subjek penelitian.

Dimana dalam penelitian sebelumnya, kondisi subyek bersifat homogen yaitu bekerja di perkantoran sedangkan sampel dalam penelitian ini subyeknya lebih bervariasi yaitu beberapa karyawan bekerja di kantor dan lebih banyak bekerja di lingkungan pabrik.

Keterikatan antara kedisiplinan kerja dengan kepuasan kerja juga lemah dengan kontribusi yang kecil, dimana skor  $\text{gamma}^2 = 0,27$  % artinya bahwa kontribusi kedisiplinan terhadap kepuasan kerja sangat sedikit dan 99,3% berasal dari variabel lain.



Hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen pada organisasi dan kedisiplinan memberi kontribusi yang sedikit pada kepuasan kerja. Hanya variabel komitmen yang memiliki makna hubungan dalam memberikan kontribusi pada kepuasan kerja.

Kontribusi dari variabel lain terhadap kepuasan kerja sebesar 99 %, berarti masih banyak kemungkinan variabel lain yang terkait dengan kepuasan kerja. Menurut Greenberg, Baron dan Locke (dalam Nugroho, 2009) menjelaskan bahwa adanya variabel kepribadian yang terkait dengan kepuasan kerja. Salah satunya adalah harga diri yang tinggi dan kemampuan bertoleransi secara baik terhadap stress. Selain itu variabel lainnya adalah minat pada bidang pekerjaan, juga akan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena apabila seseorang memiliki minat terhadap pekerjaannya maka individu tersebut akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Variabel lainnya yang memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja adalah status dan senioritas, dimana posisi seseorang pada level tertentu akan mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Baron dalam Nugroho (2009), bahwa posisi yang tinggi dalam struktur organisasi akan menambah kepuasan kerja pada diri individu.

Variabel lain yang diperkirakan memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja adalah variabel yang terkait dengan fisik misalnya usia, jenis kelamin dan jenis pekerjaan tertentu.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan prosentase setiap variabel berdasarkan divisi. Data berikut ini akan menunjukkan perbedaan variasi divisi

disetiap variabel penelitian. Berikut ini hasil rekapan setiap variabel berdasarkan divisi di PT. SMPI.

Tabel 5.8. Tabel Rekapan Prosentase Setiap Variabel berdasarkan Divisi

Divisi	Komitmen Pada Organisasi				Kedisiplinan					Kepuasan	
	Sangat Komit	Komit	Kurang Komit	Sangat Kurang Komit	Sangat Disiplin	Disiplin	Sedang	Kurang Disiplin	Sangat Kurang disiplin	Puas	Tidak Puas
Sales,GM	1%	18%	12%	0%	31%	0%	0%	0%	0%	29%	2%
Marketing	0%	1%	3%	0%	3%	0%	0%	0%	1%	1%	2%
FA-IT	0%	0%	3%	1%	3%	1%	0%	0%	0%	3%	1%
Procurement	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Operation	3%	17%	25%	1%	45%	1%	1%	0%	0%	34%	12%
PPIC-Logistic	0%	5%	3%	1%	7%	1%	1%	0%	0%	7%	2%
HRD-GA	1%	1%	5%	0%	5%	1%	0%	0%	0%	0%	6%

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa Divisi FA-IT (*Finance, Accounting – IT*) dan Divisi *Procurement* tidak memiliki komitmen pada organisasi yang kuat (0%). Divisi HRD juga memiliki komitmen pada organisasi yang sangat lemah (2%).

Divisi *Sales* dan divisi *Procurement* memiliki kualitas kedisiplinan yang sangat baik, seluruh sampelnya sangat disiplin dan tidak ada yang menunjukkan ketidakdisiplinan. Sedangkan divisi Marketing dan HRD menunjukkan adanya sebagian sampel yang sangat kurang disiplin.

Ketidakpuasan ditunjukkan oleh divisi HRD dan Procurement, sampel pada kedua divisi tersebut menunjukkan tidak adanya kepuasan kerja ( 0% ). Oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjutan dengan metode wawancara.

Berdasarkan data tersebut diatas maka hal ini sangat melemahkan kondisi perusahaan, dimana divisi yang sangat penting dalam manajemen keuangan

menunjukkan tidak adanya komitmen pada organisasi. Divisi HRD sebagai pengelola sumber daya manusia juga menunjukkan lemahnya komitmen pada organisasi. Divisi HRD juga tidak mengalami kepuasan dalam bekerja dan sebagian karyawan HRD sangat kurang disiplin. Oleh karena itu sumber permasalahan muncul dari divisi HRD sebagai pengelola sumber daya manusia namun belum dapat berperan sebagai pengelola karena dalam team HRD masih perlu adanya peningkatan komitmen, kedisiplinan dan kepuasan dalam bekerja.

Pendekatan SDM mikro menurut Ndraha (2002:59-60) menjelaskan bahwa peran SDM diantaranya adalah *communication, changing perspectives & attitudes, organisational Development*. Artinya HRD berperan sebagai komunikator, melakukan perubahan prespektif dan sikap serta pengembangan organisasi.

Terkait dengan teori tersebut menunjukkan bahwa lemahnya peran HRD di PT. SMPI. Seharusnya team HRD sebagai team yang menjadi perubah perpspektif dan sikap ternyata menunjukkan sikap yang kurang puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu perlu penguatan internal dari team HRD sebelum berperan sebagai pembuat perubahan pada karyawan secara menyeluruh.

Penelitian ini juga menunjukkan matriks korelasi antar dimensi disetiap variabel penelitian, sebagai berikut:

Tabel 5.9. Matrik Korelasi Antar Dimensi Variabel Penelitian

	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5
KO 1	0.957	0.256	0.969	0.341	0.946
KO 2	0.173	0.476	0.332	0.525	0.689
KO 3	0.37	0.217	0.193	0.719	0.763
KO 4	0.704	0.567	0.295	0.995	0.762
KO 5	0.061	0.361	0.441	0.343	0.394
Disiplin	-.050	-.093	-.030	-.064	-.053

**Keterangan**

- KK\_1 : Sikap puas terhadap pekerjaan
- KK\_2 : Sikap puas terhadap gaji/upah
- KK\_3 : Sikap puas terhadap rekan sekerja
- KK\_4 : Sikap puas terhadap promosi kerja
- KK\_5 : Sikap puas terhadap atasan/supervisor
- KO\_1 : Kesiediaan bekerja melebihi kondisi biasa
- KO\_2 : Bangga menceritakan perusahaan pada orang lain
- KO\_3 : Bersedia menerima berbagai tugas
- KO\_4 : Merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan
- KO\_5 : Merasa terinspirasi dan memperhatikan perusahaan
- Disiplin : Ketaatan pada hari kerja (presensi)

Dari hasil matrik korelasi menunjukkan bahwa korelasi yang paling kuat adalah sikap kepuasan terhadap promosi kerja dengan adanya persamaan nilai dengan perusahaan. Artinya bahwa jika ingin meningkatkan kepuasan terhadap promosi kerja maka yang perlu ditingkatkan adalah membuat kesamaan nilai antara karyawan dengan perusahaan.

Korelasi tertinggi juga dapat dilihat dengan adanya hubungan antara kesiediaan bekerja melebihi kondisi biasa dengan kepuasan terhadap rekan sekerja, pekerjaan dan atasana. Artinya bahwa karyawan bersedia bekerja melebihi kondisi biasanya dikarenakan adanya perasaan puas terhadap teman sekerja, pekerjaan dan atasannya.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 . KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian di lapangan dan analisa data maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada hubungan yang signifikan positif antara komitmen pada organisasi dengan kepuasan kerja. Dimana dimensi yang sangat kuat berkorelasi adalah dimensi adanya persamaan nilai dengan kepuasan terhadap promosi kerja. Korelasi yang tinggi juga ditunjukkan pada dimensi kesediaan bekerja dengan kepuasan terhadap rekan sekerja, pekerjaan dan atasannya.
2. Tidak ada hubungan yang signifikan antara kedisiplinan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Kedisiplinan kerja karyawan di PT SMPI ini tidak dikarenakan adanya keterkaitan dengan kepuasan kerja namun dikarenakan penegakan *punishment* yang ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama.

#### **6.2. SARAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dilapangan maka dapat disarankan sebagai berikut:

## 1. Bagi Perusahaan

- Perlunya pembinaan pada divisi HRD sebagai team yang bertanggung jawab pada pengelolaan sumber daya manusia, karena dari hasil penelitian menunjukkan ketidakpuasan dalam bekerja, cukup lemah dalam kedisiplinan dan kurangnya komitmen pada organisasi pada team ini.
- Perlu peningkatan komitmen pada divisi FA-IT, sebagai team management keuangan yang sangat penting dalam memulihkan kondisi perusahaan.
- Perlu peningkatan kesamaan nilai antara karyawan dan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan terhadap promosi.
- Perlu adanya peningkatan kepuasan terhadap rekan sekerja, pekerjaan dan atasan agar karyawan bersedia bekerja melebihi kondisi biasanya.

## 2. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini menghubungkan komitmen pada organisasi dan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja. Namun kontribusi kedua variabel terhadap kepuasan kerja sangat lemah, artinya masih banyak kontribusi yang diperoleh dari variabel lainnya. Oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjutan dengan variabel yang berbeda. Misalnya: variabel kepribadian (toleransi terhadap stress, minat terhadap pekerjaan) dan variabel yang bersifat fisik.

Penelitian lanjutan juga dapat dilakukan dengan merubah variabel terikat, misalnya variabel efektifitas kerja atau produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh (2008). *Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pada PT Krakatau Bandar Samudra*. Jakarta: Karya Akhir Universitas Mercubuana.
- Allen, Natalie J., and John P. Meyer (1990). *The Measurement and Antecents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*
- Almigo, Nuzsep (2004), *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Psyche. Vol.1 No. 1, Desember 2004.
- Angel, H.L. and J.L. Perry. (2001), *An Empirical Assessment of Organizational Comitment & Organizational Effectiveness*. *Administrative Science Quarterly*. Volume 16: 1-14.
- Anoraga, Pandji (2006), *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi (2004), *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2003) *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber daya Manusia*. Edisi Ke-Empat. Yogyakarta: Liberty.
- Chaplin, J.P. (Penerjemah: Dr. Kartini Kartono). (1997), *Kamus Lengkap Psikologi*. Ed 1, cet 4. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fathoni, Abdurrahmat (2006), *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fuad, Noor dan Gofur Ahmad (2009), *Integrated Human Resources Developmet (Berdasarkan Pendekatan CB-HRM, TB-HRM, CBT, dan CPD)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Gibson, James.L, Ivancevich, John.M, Donnely, James.H, Jr. (2002) *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Ed 4. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J and Baron, R.A. (1995), *Behaviour In Organization Undestranding and Managing The Human Side Of Work*. 5<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffts, New Jersey; Prentice Hall International, Inc.
- Hidayah, Lita (2009), *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada BPR BKK di Karangmalang, Sragen*. Surakarta: Skripsi (tidak diterbitkan) Fakultas Keguruan dan Ilmu pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Isijanto (2006). *Riset Sumber Daya Manusia (Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan, Plus 36 Topik Riset SDM dan Contoh Pengolahan Data)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- John H. Jackson and L. Mathis dalam Kamus Wikipedia, 2010 <[http://id.wikipedia.org/wiki/komitmen\\_organisasi](http://id.wikipedia.org/wiki/komitmen_organisasi).
- Kaihatu, Thomas Stefanus dan Rini, Wahyu Astjarjo (2007). *Kepemimpinan Transformasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Perilaku Ekstra Peran: Studi Pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya*. Surabaya: Universitas Kristen Petra. (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.98. No.1, Maret 2007:49-61)
- Marlinda, Welly. (2008). *Analisa Pengaruh Tingkat Stress, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Kasus di PT. Sara Lee)*. Jakarta: Karya Akhir Universitas Mercubuana.
- Martoyo, S (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: UPP AMP.
- Meyer, John P., et all. (1989). *Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the Commitment that Counts*. *Journal of Applied Psychology*, vol 74, 152-156.
- Munandar, A.S. (2001), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Ndraha, Taliziduhu. (2002) *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Noe, Raymond. A, Hollenbeck, John.R, Gerhart, Barry, Wright, Patrick.M (2006) *Human Resource Management (Gaining A Competitive Advantage)*. New York: Mc Graw Hill International Edition.
- Nugroho, Ibnu Jalil Purnomo, (2009). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Dosen Fakultas Psikologi, Hukum, dan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Parwanto dan Wahyuddin (tanpa tahun). *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA Surabaya*. Penelitian Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. (dokumen dari <http://prints.ums.ac.id/144/>.)



- Riduwan dan Akdon (2006). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen (1989). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- (1998). *Organizational Behavior Concepts, Controversies, Applications*. 8<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Salani, Mochammad (2006), *Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Dystar Colours Indonesia*. Skripsi (Tidak diterbitkan) Depok: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- [sdm.blogspot.com/2007/11/faktor-faktor-yang-mendorong-kepuasan.html](http://sdm.blogspot.com/2007/11/faktor-faktor-yang-mendorong-kepuasan.html)
- Spector, P.E. (1997) *Job satisfaction: Application, Assesment, Causes and Consequences*, Thousand Oaks. California: Sage Publication.
- Staw, Barry M. (1991), *Psychological Dimension of Organizational Behaviour*. New York: Mcmillan Publishing Company.
- Sudiro, Achmad (2008), Pengaruh Timbal-Balik Antara Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja dan Karier Dosen. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya. (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10 No.1, Maret 2008:38-49)
- Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, Wahid, (2002), *Jalan Pintas Menguasai SPSS 10*. Yogyakarta: Andi.
- Sumarsono, HM. Sonny (2004) *Metode Riset (Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Temaluru, Johanes. (2001). *Hubungan Antara Komitmen Terhadap Organisasi dan Faktor-faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO)*. Depok: Bagian PIO Fakultas Psikologi Universitas Indonesia (hal. 449-471).
- Wexley, K.N. & Yulk, G.A. (1997). *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. Home Wood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc.

Depok, Juni 2010

Kepada Yth,  
**Seluruh Karyawan**  
**PT. SMPI**  
Di Tempat

Dengan hormat,

Kami saat ini sedang melakukan survey untuk mengetahui kondisi karyawan yang bekerja di PT.SMPI. oleh karena itu kami mohon kerjasamanya kepada Bapak/Ibu untuk mengisi angket berikut ini sesuai dengan Petunjuk Pengisian.

Identitas dan Jawaban Bapak/Ibu akan kami **Rahasiakan** sehingga Bapak/Ibu tidak perlu khawatir dalam menjawab. Jawaban yang benar adalah kejujuran atau kesesuaian hati dengan jawaban yang tertulis, sehingga tidak ada jawaban yang salah.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, **terimakasih atas kerjasamanya yang baik.**

Salam,  
Dini Permana Sari

---

Identitas Diri:

Nama Lengkap: \_\_\_\_\_ Umur: \_\_\_\_tahun Laki/Perempuan (\*  
Dept/Bagian: \_\_\_\_\_ Pengalaman kerja: \_\_\_\_tahun  
Status karyawan: Buana Dunindo/GSS/GBN/Regular SMPFI/Kontrak SMPFI (\*  
Mulai masuk tgl: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_. Lama kerja: \_\_\_\_tahun \_\_\_\_bulan  
Status perkawinan: Menikah/Single/Duda/Janda (\*  
Jumlah tanggungan: \_\_\_\_anak \_\_\_\_orang tua/orang dewasa  
Pendidikan terakhir: SD/SMP/SMU/SMK/Diploma/S1/S2 (\*

Tanda (\* Pilih salah satu dengan melingkarinya.

**Petunjuk Pengisian I:**

Pada angket berikut ini Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju,

S = Setuju,

TS = Tidak Setuju,

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bersedia memberikan tenaga melebihi kondisi normal yang diharapkan				
2	Saya menceritakan PT.SMPFI kepada teman-teman sebagai perusahaan besar yang bagus untuk bekerja.				
3	Saya bersedia menerima segala macam tugas guna mempertahankan berjalannya PT.SMPFI				
4	Saya merasa nilai-nilai yang saya anut sejalan dengan nilai-nilai PT.SMPFI				
5	PT.SMPFI sungguh-sungguh memberikan inspirasi terbaik kepada saya dalam menjalankan pekerjaan				
6	Saya bersedia bekerja meskipun melebihi jam kerja normal yang ditetapkan				
7	Saya bangga menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah karyawan atau bagian dari organisasi PT.SMPFI				
8	Saya tidak bersedia menerima tugas lainnya				
9	Nilai-nilai di PT.SMPFI sama dengan nilai-nilai pilihan terbaik saya untuk bekerja				
10	Saya sungguh-sungguh menaruh perhatian terhadap nasib atau masa depan PT.SMPFI				
11	Saya sungguh-sungguh gembira memilih bekerja di PT.SMPFI, bukan di tempat lain				

**LAMPIRAN ANGKET KEPUASAN KERJA-  
UNFAVORABLE DAN FAVORABLE**

**Keterangan:**

**Tanda \* = item unfavorable**

**Tanpa tanda \*= item favorable**

**Angka 2 digit = nomor item dalam SPSS**

Petunjuk Pengisian II:

Pada angket berikut ini Bapak/Ibu diminta menuliskan:

- Huruf Y (artinya Ya) di depan kata-kata yang tepat menggambarkan aspek pekerjaan Bapak/Ibu.
  - Huruf T (artinya Tidak) di depan kata-kata yang tidak sesuai menggambarkan aspek pekerjaan Bapak/Ibu.
1. Seberapa tepat kata-kata berikut menggambarkan pekerjaan Anda?
    - 01..... Menarik
    - 02..... Rutin
    - 03..... Memuaskan
    - 04..... Membosankan \*
    - 05..... Bagus
    - 06..... Kreatif
    - 07..... Terhormat
    - 08..... Dingin\*
    - 09..... Menyenangkan
    - 10..... Berguna
    - 11..... Merepotkan\*
    - 12..... Menyehatkan
    - 13..... Penuh tantangan
    - 14..... Di bawah kendali Anda
    - 15..... Frustrasi\*
    - 16..... Sederhana
    - 17..... Menarik sepanjang waktu
    - 18..... Bersemangat untuk berprestasi
    - 19..... Sulit untuk memenuhi\*
  2. Seberapa tepat kata-kata berikut menggambarkan gaji (bayaran) Anda?
    - 20..... Gaji mencukupi biaya hidup normal
    - 21..... Cukup memuaskan setelah dikurangi biaya hidup
    - 22..... Susah hidup berdasarkan penghasilan\*
    - 23..... Buruk\*
    - 24..... Penghasilan memungkinkan kemewahan
    - 25..... Tidak aman\*
    - 26..... Kurang dari yang selayaknya saya terima\*
    - 27..... Dibayar tinggi
    - 28..... Dibayar di bawah standar\*
  3. Seberapa tepat kata-kata berikut menggambarkan rekan sekerja Anda? Teman sekerja kan banyak dan beragam?
    - 29..... Mendorong
    - 30..... Membosankan\*
    - 31..... Lamban\*
    - 32..... Berambisi
    - 33..... Bodoh\*
    - 34..... Bertanggung jawab
    - 35..... Cepat
    - 36..... Mudah terjadi permusuhan\*
    - 37..... Terlalu banyak bicara\*
    - 38..... Cerdik
    - 39..... Malas\*
    - 40..... bekerjasama
    - 41..... Tidak menyenangkan\*
    - 42..... Tanpa rahasia pribadi\*
    - 43..... Aktif
    - 44..... Kurang menarik\*
    - 45..... Setia
  4. Seberapa tepat kata-kata berikut menggambarkan promosi pekerjaan Anda?
    - 46..... Kesempatan untuk maju terbuka
    - 47..... Peluang tidak terbatas
    - 48..... Promosi berdasarkan kemampuan
    - 49..... Pekerjaan tanpa peluang promosi\*
    - 50..... Peluang menarik untuk promosi
    - 51..... Kebijakan promosi tidak adil\*
    - 52..... Promosi terjadi tidak teratur\*
    - 53..... Promosi secara reguler
    - 54..... Kesempatan yang adil untuk promosi
  5. Seberapa tepat kata-kata berikut menggambarkan atasan atau *supervisor* Anda?
    - 55..... Meminta masukan saya
    - 56..... Susah membuatnya senang\*
    - 57..... Tidak sopan\*
    - 58..... Memuji hasil kerja yang bagus
    - 59..... Bijaksana
    - 60..... Berpengaruh
    - 61..... Mengikuti perkembangan
    - 62..... Tidak cukup member bimbingan\*
    - 63..... Perasaannya gampang berubah\*
    - 64..... Menjengkelkan\*
    - 65..... Keras kepala\*
    - 66..... Bodoh\*
    - 67..... Memahami pekerjaan dengan baik
    - 68..... Inteligen
    - 69..... Membiarkan saya menggunakan cara saya
    - 70..... Malas\*
    - 71..... Berkeliling saat dibutuhkan

Tuliskan kata yang menggambarkan pekerjaan Anda, namun belum tercantum di atas.

---

---

---

## LAMPIRAN ANGGKET KEPUASAN KERJA-VALID

### Keterangan:

Tanda \* = item tidak valid

Angka 2 digit = nomor item dalam analisa SPSS

### Petunjuk Pengisian II:

Pada angket berikut ini Bapak/Ibu diminta menuliskan:

- Huruf Y (artinya Ya) di depan kata-kata yang tepat menggambarkan aspek pekerjaan Bapak/Ibu.
- Huruf T (artinya Tidak) di depan kata-kata yang tidak sesuai menggambarkan aspek pekerjaan Bapak/Ibu.

1. Seberapa tepat kata-kata berikut menggambarkan pekerjaan Anda?

- 01..... Menarik
- 02..... Rutin
- 03..... Memuaskan
- 04..... Membosankan
- 05..... Bagus
- 06..... Kreatif
- 07..... Terhormat
- 08..... Dingin
- 09..... Menyenangkan
- 10..... Berguna
- 11..... Merepotkan
- 12..... Menyehatkan
- 13..... Penuh tantangan
- 14..... Di bawah kendali Anda\*
- 15..... Frustrasi
- 16..... Sederhana
- 17..... Menarik sepanjang waktu
- 18..... Bersemangat untuk berprestasi
- 19..... Sulit untuk memenuhi

2. Seberapa tepat kata-kata berikut menggambarkan gaji (bayaran) Anda?

- 20..... Gaji mencukupi biaya hidup normal\*
- 21..... Cukup memuaskan setelah dikurangi biaya hidup\*
- 22..... Susah hidup berdasarkan penghasilan
- 23..... Buruk
- 24..... Penghasilan memungkinkan kemewahan\*
- 25..... Tidak aman
- 26..... Kurang dari yang selayaknya saya terima
- 27..... Dibayar tinggi\*
- 28..... Dibayar di bawah standar

3. Seberapa tepat kata-kata berikut menggambarkan rekan sekerja Anda? Teman sekerja kan banyak dan beragam?

- 29..... Mendorong
- 30..... Membosankan
- 31..... Lamban
- 32..... Berambisi

- 33..... Bodoh
- 34..... Bertanggung jawab
- 35..... Cepat
- 36..... Mudah terjadi permusuhan
- 37..... Terlalu banyak bicara
- 38..... Cerdik
- 39..... Malas
- 40..... bekerjasama
- 41..... Tidak menyenangkan
- 42..... Tanpa rahasia pribadi\*
- 43..... Aktif
- 44..... Kurang menarik
- 45..... Setia

4. Seberapa tepat kata-kata berikut menggambarkan promosi pekerjaan Anda?

- 46..... Kesempatan untuk maju terbuka
- 47..... Peluang tidak terbatas
- 48..... Promosi berdasarkan kemampuan
- 49..... Pekerjaan tanpa peluang promosi
- 50..... Peluang menarik untuk promosi
- 51..... Kebijakan promosi tidak adil
- 52..... Promosi terjadi tidak teratur
- 53..... Promosi secara reguler
- 54..... Kesempatan yang adil untuk promosi

5. Seberapa tepat kata-kata berikut menggambarkan atasan atau *supervisor* Anda?

- 55..... Meminta masukan saya
- 56..... Susah membuatnya senang
- 57..... Tidak sopan
- 58..... Memuji hasil kerja yang bagus
- 59..... Bijaksana
- 60..... Berpengaruh
- 61..... Mengikuti perkembangan
- 62..... Tidak cukup member bimbingan
- 63..... Perasaannya gampang berubah
- 64..... Menjengkelkan
- 65..... Keras kepala
- 66..... Bodoh
- 67..... Memahami pekerjaan dengan baik
- 68..... Inteligen
- 69..... Membiarkan saya menggunakan cara saya\*
- 70..... Malas
- 71..... Berkeliling saat dibutuhkan

Tuliskan kata yang menggambarkan pekerjaan Anda, namun belum tercantum di atas.

---

---

---

# Riwayat Hidup

## DINI PERMANA SARI



### A. ALAMAT KORESPONDENSI

Perumahan Telaga Golf Sawangan  
Malaka Village Blok B VII No. 2  
Jl. Raya Muchtar, Sawangan Baru-Depok  
Telpon: 0813 1813 4589 / 021 999 110 69  
Email : [dinipsari@yahoo.com](mailto:dinipsari@yahoo.com)

### B. DATA PRIBADI

Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 17 April 1973  
Warga Negara/Suku : Indonesia/Jawa  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Status Perkawinan : Menikah  
Hoby : Membaca dan memasak

### C. PENDIDIKAN FORMAL

Oktober 1998 : **Psikolog**  
Lulus dalam program **Profesi Psikologi**  
Himpunan Psikologi Indonesia (Himpsi)  
Wilayah Jawa Timur  
**Surat Ijin Praktek No. 081/W-12/IP-PSI/1999-D**  
(dari Departemen Tenaga Kerja, Jawa Timur)

Juli 1992 - Desember 1997 : **Sarjana Psikologi (S.Psi)**  
Lulus dengan **Indeks Prestasi Kumulatif = 3.53**,  
Fakultas Psikologi,  
Universitas Muhammadiyah Malang.

Juli 1989 - Juni 1992 : Sekolah Menengah Atas Negeri 13 (SMAN-13),  
Jurusan Biologi  
Surabaya, Jawa Timur.

Juli 1986 - Juni 1989 : Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 (SMP-3),  
Surabaya, Jawa Timur.

Juli 1980 - Mei 1986 : Sekolah Dasar Negeri (SDN) Sawahan V/344,  
Surabaya, Jawa Timur.

### D. PENGHARGAAN KHUSUS

1998 : Peserta Terbaik II Pelatihan Psikodiagnostika  
Himpunan Psikologi Indonesia Wilayah Jawa Timur

1997 : Lulusan Terbaik ke-2 Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Malang

1995-1996 : Penerima Beasiswa dari Yayasan Supersemar

- 1996 : Mahasiswa Berprestasi  
Tingkat Universitas Muhammadiyah Malang
- 1995 : Juara ke-2 Lomba Karya Ilmiah Inovatif Produktif  
Se-Universitas Muhammadiyah Malang

## **E. PELATIHAN DAN KURSUS**

### **E.1. BAHASA INGGRIS**

- Agustus –  
November 2001 : Program (EAP) English for Academic Purposes  
di Indonesia Australia Language Foundation (IALF) -  
Bali  
Skor IELTS : 6 (September 2001)

### **E.2. PELATIHAN PENDIDIKAN & PROFESI**

- Juni 2004 : Pelatihan Fasilitator Efektif  
Diselenggarakan oleh Inspirit Innovation Circles di  
Palangkaraya, Kalimantan Tengah.
- Februari 2003 : Pelatihan Audit Lingkungan Internal ISO 14001  
Diselenggarakan oleh FCG Consulting, di Palangkaraya,  
Kalimantan Tengah.
- Oktober 2002 : Pelatihan untuk Pelatih Berperspektif Gender  
Diselenggarakan oleh STT (Sekolah Tinggi Theology)  
Gereja Kalimantan Evangelis (GKE), di Banjarmasin,  
Kalimantan Selatan.
- April 2001 : Pelatihan & Seminar Penanggulangan Mutakhir  
Gangguan Mental dan Perilaku Melalui Intervensi dan  
Analisis Psikodiagnostik, diselenggarakan oleh Rumah  
Sakit jiwa Pusat Lawang bekerjasama dengan  
Himpunan Psikologi Indonesia Cabang Malang.
- Juni 2000 : Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Mengajar  
Dosen  
Universitas Muhammadiyah Malang
- November 2000 : Pelatihan Prajabatan Dosen  
Diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia, Universitas Muhammadiyah Malang,  
Jawa Timur.
- Januari 1998 : Short-Course – Praktek Psikologi Klinis  
di Rumah Sakit Wikarta Mandala (Mental Health  
Centre),  
Batu – Malang.

### **E.3. PELATIHAN METODOLOGI PENELITIAN**

Januari 2002 : Lokakarya Regional Penelitian Berperspektif Gender, Perguruan Tinggi Muhammadiyah Se-Jawa & Indonesia Timur, diselenggarakan oleh Universitas Muhammadiyah Malang, Jawa Timur.

### **F. PENGALAMAN KERJA**

#### **F.1. KONSULTAN/INDUSTRI**

- Maret 2008 –  
Sekarang : **Recruitment Specialist**  
PT. San Miguel Pure Foods Indonesia, Depok.
- Oktober 2006 –  
Februari 2007 : **Konsultan Freelance ISO 9001 dan 14001 di PT. Focus**  
(Konsultan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 dan Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001 di PT. Fajar Mas, PT. Cipta Prima-Medan, PT. Ttec Toyota Body Extrusion)
- Agustus 2004-  
Agustus 2005 : **Konsultan Freelance**  
Inspirit – Inovation Circle, Bogor  
(Konsultan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)
- Desember 2002 –  
Juli 2004 : **Training Assistant for Institutional Strengthening-SCKPFP**  
South and Central Kalimantan Production Forest Project (Project kerjasama antara Uni Eropa dengan Departemen Kehutanan yang bertujuan untuk memperkenalkan Pengelolaan Hutan Lestari). Prestasi kerja sebagai Training Assistant adalah membantu dalam *perencanaan pelatihan, membuat instrument evaluasi pelatihan, menyiapkan dan melaksanakan > 25 pelatihan, mengadministrasi (computerized) keuangan, laporan dan bahan pelatihan serta melakukan pendampingan* pada beberapa stakeholder SCKPFP.
- Juli 2002 –  
Oktober 2004 : **Psikolog, Pusat Layanan Psikologi Psikodinamika**  
(Psikodinamika adalah Biro Psikologi yang telah banyak bekerjasama dengan Perusahaan, Dinas Pendidikan & Pemerintah Daerah/Pemerintah Kabupaten di Banjarmasin & Palangkaraya dalam pelayanan jasa Psikologi diantaranya recruitment/seleksi karyawan, mutasi, penempatan dll )
- 1998 – Juli 2002 : **Psikolog & Konselor Pusat Layanan Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang & Biro Bimbingan Konseling Universitas Muhammadiyah Malang**  
(Sebagai konselor telah menangani ± 30 kasus/klien serta melakukan berbagai training untuk pengembangan



diri seseorang. Sebagai psikolog telah melakukan assessment psikologi/analisa kepribadian dari proses recruitment, mutasi, promosi, dll di berbagai perusahaan dan pemilihan bakat siswa di sekolah-sekolah sejumlah > 2000 orang)

## **F.2. FASILITATOR**

- Februari 2005 : Fasilitator dalam Training untuk Pelatih dan Wasit Bola Basket, diselenggarakan oleh PERBASI - Persatuan Bola Basket Indonesia Wilayah Kalimantan Selatan, di Banjarmasin. Kalimantan Selatan.
- September 2004 : Fasilitator dalam Workshop Aksi Kolektif untuk Melindungi Hak-hak Properti Masyarakat Miskin: Menghindari Dominasi Elit dalam Pemanfaatan Sumber Daya Alam dan Tata Kelola Pemerintahan (Collective Action and Property Rights - CAPRI), diselenggarakan oleh The Center for International Forestry Research (CIFOR) dan International Center for Research on Agriculture (ICRAF), di Jambi.
- Agustus 2004 : Fasilitator dalam Pelatihan Fasilitator Efektif, diselenggarakan oleh South and Central Kalimantan Production Forest Project (SCKPFP) di Banjarmasin. Kalimantan Selatan.
- November 2003-  
Juli 2004 : Fasilitator untuk Forum Komunikasi Penyuluh Kehutanan (FKPK) Dinas Kehutanan Propinsi Kalimantan Tengah, di Palangkaraya. Kalimantan Tengah.
- Mei 2003-  
Juni 2003 : Fasilitator Pelatihan untuk Pelatih Pemberdayaan Masyarakat Desa, diselenggarakan oleh Bina Swadaya Consulting, di Palangkaraya. Kalimantan Tengah.
- Desember 2003 : Fasilitator Pelatihan Motivasi, Kepemimpinan dan kerjasama Kelompok, diselenggarakan oleh South and Central Kalimantan Production Forest Project (SCKPFP), at Banjarbaru. South Kalimantan.
- September 2004 : Narasumber & Fasilitator Workshop Pendidikan Pelestarian Hutan, diselenggarakan oleh Dinas Kehutanan Kabupaten Tabalong. Kalimantan Selatan.
- Juni 2003 : Co. Fasilitator Seminar Total Quality Management (TQM), diselenggarakan di Dinas Kehutanan Propinsi Kalimantan Tengah, di Palangkaraya. Kalimantan Tengah.
- May 2003 : Co. Fasilitator Training Management Konflik. Diselenggarakan Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah (Bapedalda) Propinsi Kalimantan Selatan, di Martapura. South Kalimantan. Indonesia.

Januari 2003 : Co. Fasilitator Pelatihan Audit Lingkungan Internal ISO 14001  
Diselenggarakan oleh FCG Consulting, di Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

### F.3. PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN

- Februari 2006 – sekarang : **Dosen Luar Biasa Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma Jakarta**  
Dengan Mata Kuliah:  
1. Konstruksi Tes  
2. Psikologi Eksperimen  
3. Modifikasi Perilaku  
(Jumlah empat kelas pararel untuk tiap mata kuliah/semester)
- 1998 – Juli 2002 : **Dosen Tetap Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang,**  
Dengan Mata Kuliah :  
1. Psikodiagnostik I (Pemeriksaan Psikologi)  
2. Psikodiagnostik II (Tes Intelligensi-Binet, WAIS, WISC)  
3. Psikodiagnostik VI (Tes kepribadian-Rorschach, EPPS)  
4. Psikologi Proyektif  
5. Psikologi Abnormal  
(Jumlah 6 kelas pararel khusus untuk MK. Psikodiagnostik)
- 2000 – Juli 2002 : **Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi**  
Universitas Muhammadiyah Malang  
(Telah melakukan Bimbingan skripsi ± 15 orang dan menguji lebih dari 40 mahasiswa)
- 1999 - 2000 : **Penulis Buku Pedoman Praktikum, dengan judul:**  
1. **Pengenalan Instrumen Psikodiagnostik**  
(Materi Praktikum Psikodiagnostik I)  
Diterbitkan oleh Laboratorium Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang  
2. **Tes Intelligensi (Pedoman Praktikum)**  
Diterbitkan oleh Laboratorium Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
- 1998 – Juli 2002 : **Instruktur dalam Pelatihan Psikodiagnostik**  
di Laboratorium Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Malang

### F.4. PENELITIAN

- 2002 : Penelitian Dosen Muda dengan **dana dari Lembaga Penelitian** Universitas Muhammadiyah Malang  
**Judul:** Minat dan Need Achievement Mahasiswa Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- 2001 : Melakukan **penelitian dan penulisan berbahasa Inggris** dengan judul: A Comparison Between Western

and Indonesian Educational Atmospheres at University Level.

- 1997 : Melakukan **penelitian dan penulisan skripsi dengan judul** : Study Korelasi Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Medis, Kepribadian dan Kesadaran Beragama dengan Kestabilan Emosi Pasien di RS. Soeproen Malang.
- 1995 : Menjadi anggota Tim **Peneliti** Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang. Judul : Model Perlakuan Guru Terhadap Murid Taman Kanak-Kanak yang Bermasalah.

#### **F.5. ASISTENSI**

- 1995 - 1997 : **Asisten Laboratorium Fakultas Psikologi** Universitas Muhammadiyah Malang
- 1994 – 1995 : **Asisten Pusat Bimbingan dan Konseling** Universitas Muhammadiyah Malang.

#### **G. PENGALAMAN ORGANISASI PROFESI DAN SOSIAL**

- Agustus 2001 – Juli 2002 : **Kepala Bidang Psikodiagnostik dan Psikometri** Universitas Muhammadiyah Malang.
- 1998 – Sekarang : **Anggota Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI)** Wilayah Jawa Timur.
- 1999 – Juli 2002 : **Anggota Tim Lemlit** (Lembaga Penelitian) Universitas Muhammadiyah Malang
- 2000 – Juli 2002 : **Koordinator Tim Soal PMB** (Unit Pelaksana Penerimaan Mahasiswa Baru) Universitas Muhammadiyah Malang.
- Februari - Juli 2001 : **Sekretaris Pusat Layanan Psikologi** (Biro Psikologi yang merupakan unit produksi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang) Unit ini telah melakukan Pelayanan Jasa Psikologi pada instansi Negeri & Swasta di Jawa Timur diantaranya PLN, RSUD, Bank, Perusahaan dll.
- November 2001- Juli 2002 : **Koordinator Litbang dalam tim PMB** (Unit Pelaksana Penerimaan Mahasiswa Baru) Universitas Muhammadiyah Malang.
- 1995 – 1997 : **Pengurus Bidang Sumber Daya Muslimah Badan Komunikasi Pemuda & Remaja Masjid Indonesia (BKPRMI)** Wilayah Jawa Timur.