

Yayasan Mendra Bhakti
UNIVERSITAS MERCU BUANA
Perpustakaan Pusat

| | |
|------------|--------------|
| Number : | 5 |
| Tanggal : | 14-1-09 |
| No. Reg. : | 1. 708090125 |
| | 2. TE/09/125 |



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PENGARUH PERUBAHAN STATUS MENJADI BHMN,
IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS INDONESIA**

KARYA AKHIR

Oleh:

WAHYUDI

55106120040

Buku ini milik
PERPUSTAKAAN UMB
Harap dijaga kelestariannya

**UNIVERSITAS MERCUBUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2008**



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PENGARUH PERUBAHAN STATUS MENJADI BHMN,
IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS INDONESIA**

KARYA AKHIR

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program
Pascasarjana Program Magister Manajemen**

Oleh:

Wahyudi

55106120040

**UNIVERSITAS MERCUBUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2008**

ABSTRACT

There are two approaches in conceptualized the meaning of employee satisfaction (Golembiewsky; 1993). The first approach is related to job satisfaction as macro or commonly views which represent personal feeling about his/her concerning of work. Job Satisfaction is indicated by numbers of showing the positive response by somebody to his/her work in general representing, which could also be indicator for knowing the degrees of job satisfaction or dissatisfaction. The second approach is more emphasize to the dimension of works like: the satisfaction about opportunity to go forward, the salary or the challenge in work. The job satisfaction could be measured by determining the critical components of work and then standardized the degree of satisfaction for each work component.

A lot of factors have been influenced employee satisfaction, but as becoming the main problem in this research is the Changing of Status UI become BHMN, Organization Climate and Motivation as the factors which will be seen their influence level to employee satisfaction.

Based on the literature study, we found out that there is a significant correlation between the above mentioned factors to the employee satisfaction. These research populations are employees of Faculty of Psychology UI, while sampling research taken for about 70 employee people, and by using random sampling

Pursuant to result of data analysis which totally conducted by using test of validity, reliability, regression, and chi square with the trust level are 95%, we got the conclusion as below : there are positive and significant influence between the Changing of Status UI become BHMN (X1) to Employee of Faculty of Psychology UI Satisfaction (Y), which is the value of correlation coefficient is equal to 0,772; there are positive and significant influence between Organization Climate (X2) to Employee of Faculty of Psychology UI Satisfaction (Y), which is the value of correlation coefficient is equal to 0,679; there are positive and significant influence between Motivation (X3) to Employee of Faculty of Psychology UI Satisfaction (Y), which is the value of correlation coefficient is equal to 0,529; there are positive correlation by together [among/between] among the Changing of Status UI become BHMN (X1). Organization Climate (X2) and Motivation (X3) to Employee of Faculty of Psychology UI Satisfaction (Y), which is the value of correlation coefficient is equal to 0,76. This qualitative relation can be expressed as the strength status because has been obtained value almost the value of 1 (one).

Implication from this research to Faculty of Psychology UI are : Faculty of Psychology UI have to improve and to accept step by step the way for better changing to all of the factors which can make an effect to Employee Satisfaction, for example as follow : give more attention to remuneration system and its relative with the changing of status UI become BHMN due to reach the excellence job satisfaction from all of the employees, always remain to take care the conducive Climate Organization so the employees have their own awareness for the highest Motivation, performing job or employee survey satisfaction as the circumstantial study in order to improve the employee satisfaction in the future.

ABSTRAK

Terdapat dua pendekatan dalam mengkonseptualisasikan pengertian kepuasan kerja karyawan (Golembiewsky; 1993). Pendekatan pertama, kepuasan kerja yang mengacu pada pandangan yang umum atau makro yang merupakan perasaan umum seseorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja lebih pada respon positif seseorang terhadap pekerjaannya secara umum yang merupakan indikasi derajat kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Pendekatan kedua lebih menekankan kepada dimensi-dimensi dari pekerjaan seperti: kepuasan terhadap kesempatan untuk maju, gaji atau tantangan di pekerjaan. Pengukuran kepuasan kerja dilakukan dengan cara menentukan komponen-komponen kritical pekerjaan serta derajat kepuasan pada masing-masing komponen pekerjaan tersebut.

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adapun yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah Perubahan Status UI menjadi BHMN, Iklim Organisasi dan Motivasi sebagai factor-faktor yang akan dilihat tingkat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tinjauan pustaka mengindikasikan terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor yang telah disebutkan di atas terhadap kepuasankerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan Fakultas Psikologi UI, sedangkan sample penelitian diambil sebanyak 70 orang karyawan, dengan menggunakan random sampling.

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan secara menyeluruh dengan menggunakan analisa validitas, realibilitas, regresi, dan chi square dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh kesimpulan: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Perubahan Status UI menjadi BHMN (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Psikologi UI (Y), dimana nilai koefisien korelasi sebesar 0,772; terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Organisasi (X_2) dengan Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Psikologi UI (Y), dimana nilai koefisien korelasi sebesar 0,679; Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X_3) dengan Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Psikologi UI (Y), dimana nilai koefisien korelasi sebesar 0,529; terdapat korelasi positif secara bersama-sama antara Perubahan Status UI menjadi BHMN (X_1), Iklim Organisasi (X_2) dan Motivasi (X_3) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,76. Hubungan ini secara kualitatif dapat dinyatakan kuat karena memperoleh nilai mendekati nilai 1 (satu).

Implikasi dari penelitian ini yaitu: Fakultas Psikologi juga harus memperbaiki dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, antara lain dengan cara sebagai berikut:Memperhatikan sistem remunerasi bagi karyawan Fakultas Psikologi terkait dengan perubahan status UI menjadi BHMN untuk mencapai kepuasan kerja karyawan yang tinggi, tetap menjaga Iklim Organisasi yang kondusif sehingga karyawan memiliki Motivasi yang tinggi untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, mengadakan survey kepuasan kerja karyawan dan pengkajian yang mendalam agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di masa yang akan datang.

PENGESAHAN KARYA AKHIR

Judul : **Pengaruh Perubahan Status menjadi BHMN, Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Psikologi Universitas Indonesia**

Bentuk Karya Akhir : Riset Bisnis

Nama : Wahyudi

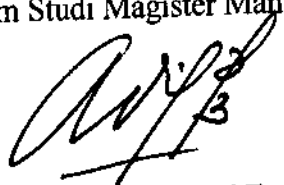
NIM : 55106120040

Program : Pasca Sarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : Agustus 2008

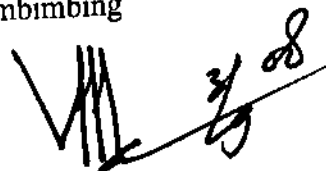
Mengesahkan

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Dr. Ir. Har Adi Basri, M.Ec

Pembimbing



Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Psi

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa semua pernyataan dalam karya akhir ini:

Judul : **Pengaruh perubahan Status UI menjadi BHMN, Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Psikologi UI**

Bentuk Karya Akhir : Riset Bisnis

Nama : Wahyudi

NIM : 55106120040

Program : Pasca Sarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : Agustus 2008

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan dan karya saya sendiri dengan bimbingan dosen pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Program Magister Manajemen Universitas Mercubuana

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, Agustus 2008



Wahyudi

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT, tepat Pkl. 13.30 Rabu/20 Agustus 2008 laporan Karya Akhir ini selesai disusun, akhirnya studi yang seharusnya dilakukan selama 4 semester Insya Allah dapat diringkas menjadi 3 semester, pengalaman yang sangat mengesankan bagi hidup penulis, dulu ketika penulis baru lulus S-1, penulis merasa kapok dan tidak berniat untuk melanjutkan studi ke jenjang S-2, bayangan capek dan lelah yang dirasakan serta waktu yang digunakan cukup banyak membuat keinginan itu tidak pernah muncul hingga beranjak usia 30 tahun. Namun seiring waktu dan melihat serta merasakan Iklim kerja yang kebetulan di dunia pendidikan, membuat penulis mencoba untuk memulai melanjutkan studi S-2, dan puji syukur keinginan itu terpenuhi hingga hari ini penulis berada di gerbang kelulusan (Insya Allah). Mudah-mudahan orang yang berada dekat keberhasilan ini akan mendapatkan reward dari Allah SWT berupa tempat yang didalamnya mengalir panji-panji ilmu dan kasih sayang, tidak lain dan tidak bukan orang itu adalah:

1. Dr. AA. Anwar Prabu Mangkunegara, sebagai dosen Pembimbing sekaligus tauladan bagi saya untuk bersikap "**rendah hati**". Sikap dan perilaku rendah hatinya sulit untuk bisa ditemui di zaman yang penuh keangkuhan saat ini.
2. Dwi Surini & Tangguh Raihan, mereka adalah motivator terbaik bagi saya untuk memperoleh kesuksesan

3. Almarhum Ayahanda, Ibu, Bapak & Ibu Mertua yang telah menjaga motivator cilikku dengan penuh kesabaran, semoga Allah mempersiapkan tempat persinggahan yang penuh rahmat kelak,
4. Rekan-Rekan di Fakultas Psikologi yang telah memberikan inspirasi untuk bergerak maju meraih keberhasilan studi agar dapat mengangkat harkat Staf Non Akademik sehingga tidak menjadi *second person* di lingkungan kerja
5. Rekan-Rekan di Program MM UMB yang telah mengisi hari dengan keceriaan di R. Kuliah pada hari Sabtu yang mampu menghapuskan stress setelah bekerja dari hari Senin – Jum'at,
6. Rekan-rekan di Sekretariat Program PPS Mercubuana dan para Staf Pengajar, yang penuh dengan keikhlasan melayani kami (mahasiswa UMB)

Semoga Allah SWT melimpahkan kasih dan sayangNya kepada mereka seiring selesainya laporan Karya Akhir ini.

Jakarta, Agustus 2008

Penulis

Wahyudi

DAFTAR ISI

Buku ini milik
PERPUSTAKAAN UMI
Harap dilasat kembalinya

| | |
|---|------|
| <i>ABSTRAC</i> | ii |
| ABSTRAK | iii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iv |
| PERNYATAAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I: PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.1.1. Kondisi Karyawan Fakultas Psikologi UI | 3 |
| 1.1.2. Pembinaan Karyawan | 4 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4. Kegunaan Hasil Penelitian | 6 |
| 1.5. Sistematika Penulisan | 7 |
| BAB II: PROFIL TEMPAT PENELITIAN | 8 |
| 2.1. Sejarah Berdirinya Fakultas Psikologi | 8 |
| 2.2. Sistem | 11 |
| 2.2.1. Struktur Organisasi | 11 |
| 2.2.2. Sistem Penyelenggaraan Akademik | 11 |
| 2.2.3. Sistem Pengembangan Suasana Akademik | 12 |
| BAB III. TINJAUAN PUSTAKA | 14 |
| 3.1. Sejarah Berdirinya Universitas Indonesia | 14 |
| 3.2. Transformasi Universitas Indonesia | 19 |
| 3.3. Iklim Organisasi | 35 |
| 3.3.1. Definisi | 35 |
| 3.3.2. Karakteristik Iklim Organisasi | 37 |

| | |
|--|-----------|
| 3.4. Motivasi | 38 |
| 3.4.1. Definisi | 38 |
| 3.4.2. Pola Motivasi | 40 |
| a. Motivasi Prestasi | 41 |
| b. Motivasi Kekuasaan | 41 |
| c. Motivasi Afiliasi | 41 |
| 3.5. Kepuasan Kerja | 42 |
| 3.5.1. Definisi | 42 |
| 3.5.2. Teori-Teori Kepuasan Kerja | 43 |
| BAB IV: METODOLOGI PENELITIAN | 45 |
| 4.1. Lokasi dan Waktu Penelitian | 45 |
| 4.2. Metode Penelitian | 45 |
| 4.3. Subyek Penelitian | 45 |
| 4.4. Populasi dan Sampel | 46 |
| 4.5. Teknik Pengumpulan Data | 46 |
| 4.5.1. Identifikasi Variabel | 46 |
| 4.5.2. Model Hubungan Variabel | 47 |
| 4.6. Instrumen Penelitian | 46 |
| 4.6.1. Instrumen Variabel Perubahan Status UI menjadi BHMN | 48 |
| 4.6.2. Instrumen Variabel Iklim Organisasi | 49 |
| 4.6.3. Instrumen Variabel Motivasi | 50 |
| 4.6.4. Instrumen Variabel Kepuasan Kerja | 51 |
| 4.7. Teknik Analisis Data | 53 |
| 4.7.1. Pengujian Instrumen | 53 |
| a. Uji Validitas | 53 |
| b. Uji Reliabilitas | 54 |
| 4.7.2. Pengujian Normalitas | 54 |
| 4.8. Statistika Deskriptif | 55 |
| 4.8.1. Penyajian Data | 55 |
| 4.8.2. Tendensi Sentral | 56 |
| 4.8.3. Dispersi | 56 |

| | |
|---|-----|
| a. Uji Nyata Tindak Model Regresi | 92 |
| b. Uji Keberartian Koefisien Regresi | 93 |
| b.1. Koefisien Pertama | 93 |
| b.2. Koefisien Kedua | 94 |
| 5.4.4. Pengujian Hipotesis Keempat | 94 |
| a. Perhitungan Nilai Korelasi dan Koefisien Determinasi | 94 |
| b. Analisa Regresi Linear Berganda | 96 |
| b.1. Uji Nyata Tindak Model Regresi | 97 |
| b.2. Uji Keberartian Koefisien Regresi | 98 |
| b.2.1. Koefisien Pertama | 98 |
| b.2.2. Koefisien Kedua | 98 |
| b.2.3. Koefisien Ketiga | 99 |
| b.2.4. Koefisien Keempat | 99 |
| 5.4.5. BLUE (<i>Best Linier Unbiased Estimated</i>) | 100 |
| a. Pengujian <i>Multikolonieritas</i> | 100 |
| b. Pengujian <i>Heteroskedastisitas</i> | 101 |
| c. Pengujian Normalitas | 102 |
| d. Pengujian Autokorelasi | 103 |
| BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN | 104 |
| 6.1. Kesimpulan | 104 |
| 6.2. Saran | 105 |
| DAFTAR PUSTAKA | 106 |
| LAMPIRAN | 108 |

| No Tabel | Halaman |
|---|---------|
| 22. Coeffisients | 84 |
| 23. Anova | 85 |
| 24. Coeffisients | 88 |
| 25. Anova | 89 |
| 26. Coeffisients | 92 |
| 27. Anova | 93 |
| 28. Coeffisients | 96 |
| 29. Anova | 97 |
| 30. Output SPSS Versi 15 Durbin Waston..... | 100 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|---------------------------------------|---------|
| 1. Hubungan Model Variabel | 47 |
| 2. Scatterplot..... | 101 |
| 3. Heterokedastisitas | 102 |
| 4. Normal P-P Plot of Regression..... | 103 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|----------------------------------|---------|
| 1. Struktur Organisasi..... | 108 |
| 2. Data Mentah..... | 109 |
| 3. Kuesioner..... | 111 |
| 4. Pengolahan Data SPSS..... | 116 |
| 5. Tabel Statistik..... | 125 |
| 6. <i>Curriculum Vitae</i> | 130 |