

Hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan faktor-faktor demografik dengan kepuasan kerja karyawan PT. Sepatu Bata Jakarta

Temaluru, Yohanes, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=80645&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Komitmen dan faktor-faktor Demografik dengan kepuasan kerja karyawan; perbedaan komitmen karyawan terhadap perusahaan berdasarkan faktor-faktor demografik; perbedaan kepuasan kerja antar karyawan berdasarkan faktor-faktor demografik.

Komitmen yang dimaksudkan di atas, baik secara keseluruhan (komitmen total) maupun berdasarkan komponen-komponen komitmen yaitu komitmen Afektif, komitmen Kontinuans, komitmen Normatif. Faktor-faktor demografik terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Sedangkan kepuasan kerja diperoleh melalui formulasi (rumus).

$$\text{Kepuasan Kerja} = \text{Kepentingan} (\text{Harapan} - \text{Kenyataan}).$$

Penelitian ini menggunakan metode Non Eksperimental yang bersifat Ex Post Facto. Responden (subyek) penelitian berjumlah 166 orang. Pengukuran menggunakan skala Likert dengan skala 1 sampai dengan 5. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Berganda pada taraf signifikansi = 0.05. Sedangkan uji perbedaan komitmen dan kepuasan kerja berdasarkan faktor-faktor demografik menggunakan Uji-T dan Anova Satu Arah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan (bersama) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen pada organisasi (juga komponen-komponen komitmen) dan faktor-faktor demografik dan kepuasan kerja baik secara keseluruhan maupun berdasarkan Kepentingan, Harapan dan Kenyataan.

Dari hasil tersebut, ternyata bahwa hasil positif dan signifikan merupakan pengaruh komitmen, sedangkan pengaruh faktor-faktor demografik tidak signifikan. Berdasarkan komponen-komponen komitmen, komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja total dan kepuasan kerja berdasarkan Kenyataan; komitmen Normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja berdasarkan Kepentingan dan Harapan. Sedangkan pengaruh komitmen Kontinuans tidak signifikan. Hasil uji perbedaan komitmen berdasarkan faktor-faktor demografik, semuanya tidak signifikan. Sedangkan pada uji perbedaan kepuasan kerja, hanya pada faktor usia terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja keseluruhan, dan juga terhadap aspek-aspek kepuasan kerja work it-self, kondisi kerja, dan supervise. Sedangkan pada faktor demografik lainnya, hasil uji perbedaan tidak signifikan.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen terhadap perusahaan (organisasi) dengan kepuasan kerja, namun belum dapat dikatakan sempurna mengingat berbagai keterbatasan yang dijumpai dalam penelitian ini, khususnya menyangkut instrumen kuesioner dan responden (subyek) penelitian. Oleh karena itu disarankan agar untuk penelitian yang sama kuesioner didisain menjadi lebih singkat dan padat sehingga tidak menimbulkan beban dan rasa jenuh responden yang berakibat terjadinya respons error. Besar sampel penelitian juga perlu dipertimbangkan dengan mengingat analisis statistik yang digunakan.