

## Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keaktifan dalam gugus kendali mutu pada karyawan pabrikasi

Sumbodo Prabowo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=96760&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Era globalisasi telah berlangsung, persaingan yang semakin ketat antar perusahaan dan organisasi. Mutu produk bahkan mutu proses menjadi perhatian utama para konsumen. Pengembangan konsep Total Quality Management menjadi relevan untuk memenuhi tuntutan tersebut (Ibrahim, 2000). Bentuk implikasi kesadaran mutu yang melibatkan karyawannya adalah Gugus Kendali Mutu (GKM). Namun hanya beberapa Gugus Kendali Mutu yang bertahan, walau program tersebut dirasa penting.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran apakah kepuasan kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap keaktifan dalam Gugus Kendali Mutu dan seberapa besar pengaruhnya. Subyek penelitian ini adalah karyawan pabrikasi PT Indofood Sukses Makmur Divisi Noodle Branch Semarang. Jumlah subyek untuk uji coba alat sebanyak 75 orang dan untuk penelitian 90 orang.

Untuk mengungkap keaktifan Gugus Kendali Mutu dengan angket Gugus Kendali Mutu dengan aspek frekwensi dan intensitas mengikuti kegiatan Gugus Kendali Mutu. Untuk mengungkap kepuasan kerja dengan menggunakan angket Kepuasan Kerja dengan aspek kepuasan kerja terhadap pekerjaan, imbalan, promosi, supervisi, rekan sekerja. Sedangkan angket Komitmen Organisasi dengan menggunakan aspek affective commitment, normative commitment dan continuance commitment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keaktifan Gugus Kendali Mutu. Sedangkan kepuasan kerja terhadap imbalan, promosi, supervisi, rekan sekerja tidak berkorelasi secara signifikan dengan keaktifan Gugus Kendali Mutu.

Hasil penelitian ini juga menemukan hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan keaktifan Gugus Kendali Mutu dengan mengendalikan kepuasan kerjanya ( $r = 0.282$ ;  $p = 0.004$ ). Korelasi positif sangat signifikan juga ditemukan antara normative commitment dengan keaktifan Gugus Kendali Mutu ( $r = 0.254$ ,  $p = 0.008$ ), continuance commitment dengan keaktifan Gugus Kendali Mutu ( $r = 0.292$ ,  $p = 0.003$ ). Hanya saja tidak ada korelasi antara affective commitment dengan keaktifan Gugus Kendali Mutu ( $r = 0.137$ ;  $p = 0.099$ ).

Temuan-temuan di atas menarik untuk didiskusikan yaitu sumbangan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keaktifan Gugus Kendali Mutu sebesar 89%, yang berarti keaktifan Gugus Kendali Mutu ditentukan oleh 99.1% di luar variabel tersebut. Korelasi antara kepuasan kerja, affective commitment yang rendah dengan keaktifan Gugus Kendali Mutu diduga karena pola keanggotaan Gugus Kendali Mutu yang bukan sukarela, keanggotaan yang merupakan gabungan dari pekerjaan yang terkait, masih perlu dorongan dari manajemen karena kegiatan tersebut tidak menyatu dengan kegiatan rutin.

Dengan melihat pola korelasi antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dengan keaktifan Gugus Kendali Mutu, maka dalam penelitian ini pola. hubungan ketiga variabel tersebut merupakan suatu umtan kepuasan kmja - komitmen organisasi - keaktifan Gugus Kendali Mutu. Kepuasan Kerja berpengaruh pada komitmen organisasi dan komitmen organisasi akan berpengaruh pada keaktifan Gugus Kendali Mutu.