

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN PADA ORGANISASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
PT. KALIMANTAN STEEL DI SURABAYA

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

ALFIN FIRMANSYAH  
0712010061 / FE / EM

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2012

## KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Pada Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Kalimantan Steel Di Surabaya”. Dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya.

Skripsi ini telah melalui beberapa diskusi dan mendapatkan masukan serta koreksi dari para dosen maupun pelaku yang terlibat dalam pekerjaan dengan harapan skripsi ini dapat mencapai tujuan dan sasaran.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan banyak terimah kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
2. Dr. Dhani Ichsanuddin Nur,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Dr. Muhadjir Anwar, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Dra. Ec. Dwi Widajati, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberi saran, nasihat serta bantuan bimbingan selama masa skripsi.
5. Drs. Ec. Bowo Santoso, MM selaku Dosen Wali yang telah memberi saran, nasihat serta bantuan selama masa kuliah.

6. Kedua Orangtuaku serta Saudara-Saudaraku yang telah banyak memberikan dorongan, doa, dan kesabaran yang tidak terkirakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan yang telah membagikan ilmunya dan membantu dalam proses kuliah.
8. Seluruh Sahabat, Teman, Kawan dan Rekan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Pihak-pihak lain yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini memberikan manfaat dan dapat menambah wawasan bagi kami dan pembaca umumnya. Semoga ALLAH SWT senantiasa membimbing kita menuju jalannya dan melimpahkan rahmat serta hidayahnya bagi semua pihak yang telah banyak membantu kami dalam penyusunan skripsi ini.

Surabaya, November 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
ABSTRAKSI .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Landasan Teori .....	11
2.2.1. Kepuasan Kerja .....	11
2.2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	11
2.2.1.2. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja .....	12

2.2.2. Motivasi .....	13
2.2.2.1. Pengertian Motivasi .....	13
2.2.2.2. Teori-Teori Motivasi .....	13
2.2.2.3. Tujuan Motivasi .....	15
2.2.2.4. Indikator Motivasi .....	16
2.2.3. Komitmen Organisasi .....	17
2.2.3.1. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi .....	18
2.2.3.2. Indikator Komitmen Organisasi .....	18
2.2.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	19
2.2.5. Pengaruh Komitmen Organisasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..	20
2.3. Kerangka Konseptual .....	21
2.4. Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	23
3.1.1. Definisi Operasional .....	23
3.1.2. Pengukuran Variabel .....	26
3.2. Teknik Penentuan Sampel .....	26
3.2.1. Populasi .....	26
3.2.2. Sampel .....	27
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	29

3.3.1.	Jenis Data .....	29
3.3.2.	Sumber Data .....	29
3.3.3.	Pengumpulan Data .....	29
3.4.	Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	30
3.4.1.	Teknik Analisis .....	30
3.4.2.	Uji Realiabilitas dan Validitas .....	32
3.4.3.	Uji Outlier dan Multivariat .....	32
3.4.3.1.	Uji Outlier Univariat .....	33
3.4.3.2.	Uji Outlier Multivariat .....	33
3.4.4.	Uji Normalitas Data .....	34
3.4.5.	Uji Hipotesis .....	34
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>38</b>
4.1.	Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	38
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan .....	38
4.1.2.	Visi Dan Misi Perusahaan .....	39
4.1.3.	Lokasi Perusahaan .....	39
4.1.4.	Sturktur Organisasi .....	40
4.2.	Deskripsi Hasil Penelitian .....	41
4.2.1.	Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi .....	43
4.2.2.	Hasil Jawaban Responden Tentang Komitmen Organisasi .....	44

4.2.3.	Hasil Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja .....	45
4.3.	Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	46
4.3.1.	Uji Validitas .....	46
4.3.2.	Uji Reliabilitas .....	47
4.3.3.	Uji Construct Reliability & Variance Extracted .....	48
4.3.4.	Uji Normalitas .....	49
4.3.5.	Uji Multicoloniarity dan Singularity .....	50
4.3.6.	Uji Outlier .....	51
4.3.7.	Confirmatory Factor Analysis .....	52
4.3.7.1.	Confirmatory Factor Analysis Motivation .....	52
4.3.7.2.	Confirmatory Factor Analysis Organizational Commitment	52
4.3.7.3.	Confirmatory Factor Analysis Job Satisfaction .....	53
4.3.8.	Structural Equation Modeling dan Pengujian Hipotesis .....	54
4.3.8.1.	Evaluasi Model One-Step Approach to SEM .....	54
4.3.8.2.	Uji Kausalitas .....	55
4.4.	Faktor Loading Masing-Masing Indikator .....	56
4.4.1.	Motivasi .....	56
4.4.2.	Komitmen Organisasi .....	57
4.4.3.	Kepuasan Kerja .....	58
4.5.	Pembahasan .....	58
4.5.1.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	58

4.5.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	60
BAB V Kesimpulan dan Saran .....	61
5.1. Kesimpulan .....	61
5.2. Saran .....	61



PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN PADA ORGANISASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
PT. KALIMANTAN STEEL DI SURABAYA

Oleh :

Alfin Firmansyah

ABSTRAKSI

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor jasa dan pelayanan lainnya yang dimiliki perusahaan. Oleh karenanya wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Pada saat ini PT. Kalimantan Steel mengalami peningkatan pada jumlah absensi karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan pengaruh positif antara hubungan motivasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Kalimantan Steel. Dari beberapa teori diatas, maka penelitian ini mengambil objek pada PT. Kalimantan Steel yang ada pada saat ini tengah menghadapi masalah pada jumlah karyawan yang absen. PT. Kalimantan Steel adalah perusahaan yang bergerak dibidang logam dan baja.

Variabel penelitian adalah Motivasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y). Teknik pengambilan sampelnya menggunakan simple random sampling / yaitu dimana semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama besar untuk dijadikan sample penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (Structural Equation Modeling). Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui hasil dari penelitian ini bahwa : (a) Faktor motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak dapat diterima. (b) Faktor komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak dapat diterima.

Keyword : Motivasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor jasa dan pelayanan lainnya yang dimiliki perusahaan. Oleh karenanya wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Dan untuk menjalankan kontribusi tersebut sebuah perusahaan harus berpegang teguh dan fokus dalam meningkatkan sumber daya manusia harus bisa meningkatkan kinerja mereka yang nantinya akan menciptakan suatu loyalitas sehingga mereka juga dapat termotivasi supaya mereka dapat memaksimalkan kinerja mereka agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga mau tidak mau karyawan harus berusaha semaksimal mungkin untuk mempersiapkan diri mereka dalam menghadapi persaingan global ini yaitu dengan cara meningkatkan daya saing individu dan skill individu mereka agar dapat diterima oleh perusahaan. Dan perusahaan juga akan melindungi hak dan kewajiban pada karyawannya (sumber daya manusianya).

Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting bagi suatu organisasi. Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan komitmen mereka terhadap perusahaan secara keseluruhan.

PT. Kalimantan Steel merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang produksi stainless steel dan aluminium. Saat ini perusahaan ini sedang menghadapi masalah dengan sumber daya manusia yang dimiliki, yaitu terjadinya kenaikan absensi karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya data absensi karyawan produksi dari tahun 2007 – 2010 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran PT. Kalimantan Steel tahun 2007 – 2010

Tahun	Sakit	Ijin	Alpha	Total	Persentase
2007	115	131	52	298	2.11 %
2008	127	144	63	334	2.36 %
2009	121	153	57	331	2.34 %
2010	138	165	76	379	2.68 %

Sumber : PT. Kalimantan Steel

Berdasarkan keterangan di atas menunjukkan bahwa terjadi kenaikan absensi karyawan produksi PT. PT. Kalimantan Steel dalam 4 tahun terakhir mulai tahun 2007 – 2010. Kenaikan absensi karyawan tersebut mengindikasikan

kurangnya kepuasan kerja. Dan menurut Prasetyo Edhi (2003:197) beberapa hal sebagai akibat tidak terpenuhinya kepuasan kerja antara lain pergantian karyawan, absensi. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2006:193) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dan Martoyo (2000:142) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan perusahaan yang bersangkutan. Kepuasan kerja tidak hanya bisa dilihat oleh kondisi lingkungan dan rekan kerja tetapi juga kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja. Sehingga motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Prabu,2005).

Tabel 1.2 Data Labourn Turn Over PT. Kalimantan Steel tahun 2007-2007.

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karywan Masuk
2007	133	12	9
2008	130	7	13
2009	136	9	14
2010	141	6	11

Sumber : PT. Kalimantan Steel

Pada tahun 2007 total karyawan 133, karyawan yang keluar 12 orang, karyawan yang masuk 9 orang. Pada tahun 2008 total karyawan 130 orang, karyawan yang keluar 7 orang, karyawan yang masuk 13 orang. Pada tahun 2009 total karyawan 136 orang, karyawan yang keluar 9 orang, karyawan yang masuk 14 orang. Dan pada tahun 2010 total karyawan 141 orang, karyawan yang keluar 6 orang, karyawan yang masuk 11 orang.

Tabel 1.3 Data Produksi PT. Kalimantan Steel tahun 2009-2010

Tahun	Baja (Ton)		Aluminium (Ton)	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
2009	350	377	350	251
2010	350	284	350	236

Sumber : PT Kalimantan Steel

Dari tabel tersebut diatas dapat kita lihat bahwa tingkat produksi baja pada tahun 2009 adalah 377 ton sedangkan pada tahun 2010 menurun menjadi 284 ton. Sedangkan untuk tingkat produksi aluminium yang pada tahun 2009 sebanyak 251 ton, pada tahun 2010 menurun menjadi 236 ton.

Motivasi berasal dari kata lain *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien” (Sarwoto,1979:135).

Pentingnya upaya motivasi adalah karena hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mereka mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Maka dari itu dibutuhkan komitmen yang tinggi dari organisasi agar karyawan tersebut termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam menjalankan sebuah komitmen, komitmen tersebut merupakan sebuah kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Meningkatnya popularitas konsep komitmen kerja didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen kerja memiliki implikasi, bukan saja pada pegawai dan organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan. Komitmen kerja menjadi pegawai lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran eksotrik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotaan.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada komitmen organisasi. Komitmen dalam organisasi menunjukkan hasrat karyawan terhadap perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Dalam dunia kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi hak yang sangat penting karena mereka berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, mengerjakan sesuatu melampaui batas yang telah diwajibkan oleh perusahaan. Hal ini terjadi bila karyawan merasa senang dan terpuaskan di

perusahaan yang bersangkutan, sehingga komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Hingga pada akhirnya terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja (Triarningsih, 2004)

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2008) menyatakan bahwa loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran - sasaran, nilai - nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dan Komitmen juga dipandang penting dalam suatu organisasi, karena dengan komitmen yang tinggi seorang karyawan akan bersikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati bersama dalam organisasi, yang fokusnya adalah nilai-nilai dan sikap (attitude) yang dimiliki oleh karyawan. Karena perusahaan meyakini bahwa tanpa komitmen karyawan yang tinggi maka perusahaan tidak akan sukses.

Berdasarkan uraian tersebut maka akan dilakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Selanjutnya dijadikan sebagai penelitian dengan judul :

“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Pada Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Kalimantan Steel di Surabaya”

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kalimantan Steel ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kalimantan Steel ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kalimantan Steel.



2. Untuk menganalisis adanya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kalimantan Steel.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian dan penyusunan skripsi ini diharapkan mampu memberikan masukan dan pengetahuan yang bermanfaat baik bagi penulis, perusahaan maupun ilmu pengetahuan, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Sebagai Tugas akhir yang menjadi syarat untuk menyelesaikan program Studi S-1 Jurusan Manajemen di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.