

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL DENGAN PENGUJIAN BIVARIATE
PROBIT MODEL SERTA PENGARUHNYA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN LSD FURNITURE SEMARANG**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Magister Sains Manajemen
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang**



Oleh:

Hansen Santoso

(07.90.0021)

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2009**

PERPUSTAKAAN	
NO. INV :	033 / S ₂ / M _{SI} / C ₁
TGL :	12/1/11
PARAF :	

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Hansen Santoso

N I M : 04.90.0021

Program Studi : Pasca Sarjana MSi Manajemen

Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan judul : Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Pengujian Bivariate Probit Model serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan LSD Furniture.

Menyatakan bahwa tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan / atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia menerima sanksi dari Program Pasca Sarjana Magister Sains Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Semarang, Juni 2009

A 6000 Rupiah postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '6000', 'Tgl', and 'METAL TEMPEL'.

Hansen Santoso

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

NAMA : Hansen Santoso
NIM : 07.90.0021
Program Studi : Program Pascasarjana MSi Manajemen
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL TESIS :

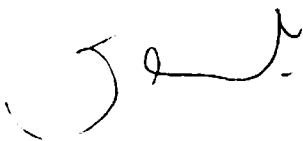
“Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Pengujian Bivariate Probit Model serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan LSD Furniture Semarang“

Semarang, 25 Juni 2009

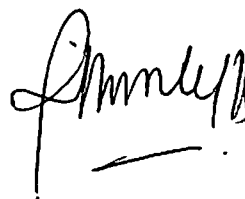
Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dr. Rustina Untari



Dra. B. Irmawati, MSi



UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

PROGRAM PASCASARJANA MANAJEMEN

Jl. Pawiyatan Luhur IV/1 Semarang , 50234 Telp. 8316142 – 8441555 (Hunting) pesawat 201 - 202
Fax. 8415429-8445265 Http:// www.unika.ac.id E-Mail : pasca@unika.ac.id Po.Box 8033/SM
Badan Hukum : Yayasan Sandjojo

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

DUL TESIS

: Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Dengan Pengujian Bivariate Probit Model Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan LSD Furniture Semarang


A M A : Hansen Santoso
i M : 07.90.0021
ogram Studi : Program Pascasarjana Manajemen
lang Konsentrasi : MSDM

lah diterima dan diuji dalam Seminar Tesis pada :

ri : Jumat
nggal : 10 Juli 2009
sil Penilaian : A
edikat Kelulusan : Istimewa

ng bertanda tangan dibawah ini :

Koordinator Penguji,


(Thomas Budi Santoso, Ed.D)

Anggota Penguji,


(Rudi Elyadi, SE., MM)

Pembimbing I,


(Dr. Rustina Untari)

Pembimbing II,


(Dra. B. Irmawati, M.Si)

Mengetahui
Ketua Program Pascasarjana Manajemen


(Dr. Rustina Untari)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Remember that happiness doesn't depend on who you are and what you have.

It depends on what you think.'

(Gautama Buddha)

'It's not about changing the world..

It's about doing our best to leave the world the way it is..

It's about respecting the will of others, and believing in our own...'

(Hansen Santoso)

'Our world is created by our own perception.'

(Hansen Santoso)

'Our happiness isn't other people's responsibilities.

It is my responsibility to make my self feel happy'

(Hansen Santoso)

'Semua akan indah pada waktunya.. All we need is patience and believe..'

(Hansen Santoso)

Tesis ini Kupersembahkan Kepada :

All of My Family

KATA PENGANTAR

Pada kesempatan yang berbagai ini, penulis ingin menghaturkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat dan anugerah-Nya yang besarlah, penulis akhirnya dapat dengan baik menyelesaikan skripsi yang berjudul: “HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN PENGUJIAN BIVARIATE PROBIT MODEL SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LSD FURNITURE SEMARANG”.

Penyusunan tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program pasca sarjana (S2) Magister Sains Manajemen pada Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Dalam menyelesaikan tesis ini tidak sedikit hambatan yang dialami oleh penulis, oleh sebab itu dukungan dari berbagai pihak sangat dibutuhkan. Maka pada kesempatan ini pulalah penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada berbagai pihak, yaitu:

1. Ibu Dr. Rustina Untari, selaku Ketua Jurusan Program Pascasarjana Manajemen dan dosen pembimbing utama, yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membantu proses penyelesaian tesis ini.
2. Ibu Dra. B. Irmawati, MSi., selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan bimbingan dan bantuan yang teramat besar kepada penulis selama penyusunan tesis ini.
3. Bp. Rudi Elyadi, SE, MM dan Bp. Thomas Budi Santoso, Ed.d, selaku dosen pasca sarjana konsentrasi bidang MSDM yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis baik dalam tesis maupun selama penulis menempuh studi pada program pasca sarjana ini.
4. Bapak/Ibu dosen program pasca sarjana Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, yang telah banyak memberikan bekal ilmu

pengetahuan beserta staf administrasi yang ikut membantu kelancaran penulisan tesis ini.

5. Teman-temanku selama program MSI pasca sarjana : Bruder Samsari, Bp Supriyanto, Bp Adi Nugroho, Bp Panunjang Waruwu, Herny, Eilien Wibowo, Luh Suastiti dan Yulia.
6. Ayah dan Ibu tercinta dan kakak saya, Wiesye Suhartomo Santoso yang telah memberikan dorongan dan dukungan selama penulis menempuh studi pada program pasca sarjana ini.
7. Kakak ipar saya, Troy Soewittono Rahardjo, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis melakukan studi di perusahaan LSD Furniture.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga tersusunnya skripsi ini.

Seperti kata pepatah "Tak ada gading yang tak retak", begitu pula dengan tesis ini dimana dalam penyusunannya masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu peneliti senantiasa membuka diri terhadap kritik dan saran yang membangun. Semoga tesis ini dapat berguna bagi berbagai pihak yang membutuhkan.

Semarang, Juni 2009

Hansen Santoso

ABSTRAK

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya bagi kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Kepuasan kerja serta komitmen organisasional karyawan memberikan pengaruh terkait dengan bagaimana organisasi dapat mencapai tujuannya yaitu melalui kinerja karyawan yang dimilikinya. Riset hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional merupakan riset yang menjadi perhatian banyak peneliti namun hingga saat ini tidak pernah didapatkan konsistensi hasil penelitian. Secara singkat, selama ini terdapat empat golongan pandangan tentang hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional yaitu (1) kepuasan kerja sebagai anteseden dari komitmen organisasional, (2) komitmen organisasional sebagai anteseden dari kepuasan kerja, (3) terdapat hubungan resiprokal antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional, dan (4) tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Namun dengan menggunakan *bivariate probit model* maka dapat dilakukan analisis lain terhadap hubungan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja yaitu keduanya muncul secara bersamaan karena variabel lain. Analoginya yaitu jika dalam satu kamar terdapat air dalam gelas serta balon udara dan jika suhu udara kamar naik, maka suhu air dalam gelas akan meningkat dan udara dalam balon tersebut akan memuai pula. Walaupun suhu air dalam gelas dan udara dalam balon seolah-olah memiliki hubungan tetapi sebenarnya terdapat determinan lain yang memberikan pengaruh terhadap balon dan gelas tersebut sehingga hubungan antara suhu air dalam gelas dan udara dalam balon bersifat semu. Penelitian ini merupakan replikasi konstruktif dari Rayton (2006) dan sepanjang pengetahuan penulis, ini merupakan penelitian pertama di Indonesia yang menguji hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan mengaplikasikan *bivariate probit model*. Penelitian ini berbeda dengan Rayton (2006) dengan menguji baik secara parsial maupun secara simultan pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja.

Obyek penelitian ini adalah pada LSD Furniture Semarang, perusahaan manufaktur yang memproduksi mebel. Alasan memilih perusahaan ini adalah karena strategi perusahaan merupakan strategi diferensiasi yang memiliki tujuan untuk menghasilkan produk yang berkualitas bagi konsumennya, maka kinerja karyawan akan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan produk-produk yang berkualitas untuk memuaskan konsumennya sehingga peneliti menganggap bahwa perusahaan merupakan media yang tepat untuk melakukan penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun dalam perusahaan karena karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun telah bisa menilai kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya serta juga telah mampu merasakan komitmen kepada perusahaan.

Berdasarkan atas hasil analisis dan pembahasan, didapatkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional muncul secara bersamaan di mana hal tersebut dipengaruhi oleh variabel-variabel anteseden yaitu variabel dukungan manajemen, dukungan kolega, kepuasan gaji, keterlibatan pekerjaan dan kesempatan karir. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya dukungan manajemen yang baik, dukungan kolega yang baik, gaji yang diberikan sesuai dengan keinginan dari karyawan, karyawan yang terlibat dengan pekerjaan dan kesempatan karir yang baik pada perusahaan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersamaan. Variabel anteseden yang hanya memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja saja yaitu variabel otonomi dan rutinisasi. Sedangkan variabel yang hanya memberikan pengaruh pada komitmen organisasional yaitu variabel stress kerja.

Lebih lanjut, kepuasan kerja dan komitmen organisasional memberikan pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Namun nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan jauh lebih besar daripada pengaruh secara parsial. Ini artinya dengan memberikan fokus pada kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersamaan akan memberikan hasil yang jauh lebih baik terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan memberikan fokus terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara parsial.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasional, kinerja, otonomi, rutinisasi, dukungan kolega, dukungan manajemen, stress kerja, kepuasan gaji, keterlibatan pekerjaan, kesempatan karir, bivariate probit model

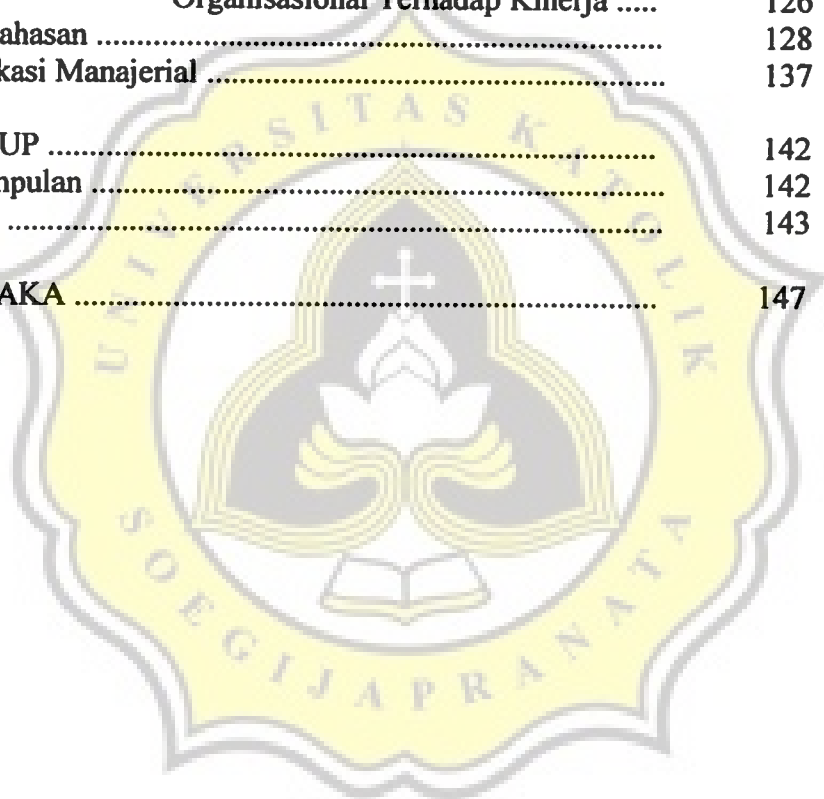
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah dan Batasan Masalah	7
1.2.1 Perumusan Masalah	7
1.2.2 Batasan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.3.1. Tujuan Penelitian	8
1.3.2. Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II. LANDASAN TEORI	11
2.1 Otonomi	11
2.2 Rutinisasi	12
2.3 Dukungan Sosial	13
2.3.1 Dukungan Manajemen	13
2.3.2 Dukungan Kolega	14
2.4 Stress Kerja	14
2.5 Kepuasan Gaji	22
2.6 Keterlibatan Pekerjaan	23
2.7 Kesempatan Karir	24
2.8 Kepuasan Kerja	25
2.8.1 Definisi Kepuasan Kerja	25
2.8.2 Dimensi Kepuasan Kerja	27
2.8.3 Faktor-Faktor yang Menimbulkan Kepuasan Kerja	29
2.8.4 Gejala-Gejala Kepuasan Kerja	32
2.8.5 Pengukuran Kepuasan Kerja	33
2.9 Komitmen Organisasional	35
2.9.1 Definisi Komitmen Organisasional	35
2.9.2 Bentuk Komitmen Organisasional	36

2.10 Kinerja	38
2.10.1 Pengertian Kinerja	38
2.10.2 Penilaian Kinerja	39
2.11 Bivariate Probit Model	43
2.12 Penelitian Terdahulu	44
2.12.1 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional	44
2.12.2 Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja	56
2.13 Hipotesis.....	59
2.13.1 Pengaruh Otonomi Terhadap Kepuasan Kerja	59
2.13.2 Pengaruh Otonomi Terhadap Komitmen Organisasional	59
2.13.3 Pengaruh Rutinisasi Terhadap Kepuasan Kerja	60
2.13.4 Pengaruh Rutinisasi Terhadap Komitmen Organisasional	60
2.13.5 Pengaruh Dukungan Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja	61
2.13.6 Pengaruh Dukungan Manajemen Terhadap Komitmen Organisasional	61
2.13.7 Pengaruh Dukungan Kolega Terhadap Kepuasan Kerja	62
2.13.8 Pengaruh Dukungan Kolega Terhadap Komitmen Organisasional	62
2.13.9 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	63
2.13.10 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	64
2.13.11 Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja	64
2.13.12 Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Organisasional	63
2.13.13 Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja	63
2.13.14 Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional	66
2.13.15 Pengaruh Kesempatan Karir Terhadap Kepuasan Kerja	66
2.13.16 Pengaruh Kesempatan Karir Terhadap Komitmen Organisasional	67
2.13.17 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	67

2.13.18 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja	68
2.13.19 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja	69
2.14 Kerangka Pikir	71
2.15 Definisi Operasional	72
BAB III. METODE PENELITIAN	78
3.1 Obyek dan Lokasi Penelitian	78
3.2 Populasi dan Sampel	78
3.3 Teknik Pengumpulan Data	79
3.4 Jenis dan Sumber Data	80
3.5. Skala Pengukuran	81
3.6 Uji Instrumen Penelitian	82
3.6.1 Pengujian Validitas	82
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	86
3.7 Teknik Analisis Data	87
3.7.1 Analisis Deskriptif	87
3.7.2 Analisis Inferensial	89
3.7.2.1 Uji t	89
3.7.2.1.1 Uji t Satu Sisi Pihak Kanan	91
3.7.2.1.2 Uji t Satu Sisi Pihak Kiri	91
3.7.2.2 Bivariate Probit Model	95
3.7.2.3 Uji F	95
BAB IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	97
4.1 Hasil Analisis	97
4.1.1 Gambaran Umum Responden	97
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif	101
4.1.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Otonomi	101
4.1.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Rutinisasi	102
4.1.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Manajemen	103
4.1.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Kolega	104
4.1.2.5 Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja	106
4.1.2.6 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Gaji	107
4.1.2.7 Tanggapan Responden Terhadap Keterlibatan Pekerjaan	109
4.1.2.8 Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Karir	110

4.1.2.9 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	112
4.1.2.10 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Afektif	113
4.1.2.11 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	114
4.1.2.12 Ringkasan Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	117
4.1.3 Uji Hipotesis	118
4.1.3.1 Bivariate Probit Model	118
4.1.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja	126
4.2 Pembahasan	128
4.3 Implikasi Manajerial	137
BAB V. PENUTUP	142
5.1 Kesimpulan	142
5.2 Saran	143
DAFTAR PUSTAKA	147



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional	51
Tabel 2. Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja	57
Tabel 3. Kriteria Sampel Penelitian	79
Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas	83
Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas Dukungan Kolega, Komitmen Organisasional dan Kinerja	85
Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas	86
Tabel 7. Kategori Karakteristik Variabel Penelitian	88
Tabel 8. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia dan Lama Bekerja	97
Tabel 9. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Bagian Pekerjaan	98
Tabel 10. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia dan Bagian Pekerjaan	99
Tabel 11. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja dan Bagian Pekerjaan	100
Tabel 12. Tanggapan Responden Terhadap Otonomi	101
Tabel 13. Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Manajemen	103
Tabel 14. Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Kolega	105
Tabel 15. Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja	106
Tabel 16. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Gaji	108
Tabel 17. Tanggapan Responden Terhadap Keterlibatan Pekerjaan	109
Tabel 18. Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Karir	110
Tabel 19. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	112

Tabel 20. Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Afektif.....	113
Tabel 21. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	115
Tabel 22. Ringkasan Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	117
Tabel 23. Hasil Pengujian Bivariate Probit Model	118



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Pikir Penelitian	71
Gambar 2	Daerah diterima dan daerah ditolak pada uji t satu sisi pihak kanan	92
Gambar 3	Daerah diterima dan daerah ditolak pada uji t satu sisi pihak kiri	94



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Data Responden
Lampiran 3	Tabulasi Tanggapan Responden
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 5	Analisis Faktor Kepuasan Gaji dan Kepuasan Kerja
Lampiran 6	Output Bivariate Probit Model
Lampiran 7	Output Uji Regresi Berganda

