



**ANALISA PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA CV. TJAJAJA BARU (YAMAHA) PADANG**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat sarjana S1

Jurusan Manajemen

oleh :

YUNI SILVIA
04 954 051



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2009**



No. Alumni Universitas

YUNI SILVIA

No. Alumni Fakultas

BIODATA

a). Tempat/Tgl Lahir: Solok / 28 Juni 1985 b). Nama Orang Tua: Sayuti Jamal dan Syamsinar c). Fakultas: Ekonomi Program S-1 Ekstensi d). Jurusan: Manajemen e). No. BP: 06 954 051 f). Tanggal Lulus: 25 Juli 2009 g). Predikat Lulus: Sangat Mamuaskan h). IPK: 3,01 i). Lama Studi: 2 Tahun 10 Bulan (Intake DIII) j). Alamat Orang Tua: Jln. By Pass No. 95 Kota Solok

ANALISA PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV. TJAHAJA BARU (YAMAHA) PADANG

Skripsi S-1 oleh Yuni Silvia, Pembimbing : Drs. Zulkamain Said

ABSTRAK

Banyak factor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam bekerja, diantaranya adalah pengaruh kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku karyawan sehingga karyawan melakukan usaha untuk mencapai tujuan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan disamping kebutuhan individu karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang terlihat pada sikap positif dan negative seseorang terhadap pekerjaan tersebut. Komitmen organisasional merupakan suatu perpaduan antara sikap dan perilaku, yaitu derajat sejauh mana karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya dan berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan. Sample yang diteliti adalah keseluruhan jumlah karyawan CV. Tjahaja Baru (Yamaha) Padang yang berjumlah 40 orang. Data ini diolah dengan menggunakan program SPSS dan di analisis dengan menggunakan rumus analisa regresi berganda, analisa korelasi, dan T-test serta analisa deskriptif. Dari hasil analisis diperoleh bahwa adanya pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, maksudnya semakin karyawan puas terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut akan termotivasi. Dan adanya pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan, maksudnya semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Dengan asumsi factor lain dianggap konstan atau tetap.

Skripsi telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal : 25 Juli 2009

Abstrak telah disetujui oleh penguji:

Dosen Pembimbing		Dosen Penguji:	
Tanda Tangan	1	2	3
Nama Terang	Drs. Zulkamain Said	Prof. Dr. Herri, SE, MBA	Ma'rif, SE, MBus

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen : DR. Harif Amali Rival, SE, M.Si
NIP. 132 164 008


Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas / Universitas dan mendapat Nomor Alumnus:

Petugas Fakultas / Universitas		
No. Alumni Fakultas:	Nama	Tanda tangan
No. Alumni Universitas:	Nama	Tanda tangan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Dalam era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dan serba cepat. Kemampuan perusahaan untuk dapat beradaptasi akan membutuhkan memanajemeni perubahan sehingga dapat memiliki salah satu daya saing perusahaan. Perusahaan memperhatikan asset utamanya yaitu sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam setiap program perubahan dalam perusahaan. Seperti yang telah kita ketahui bahwa untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi tersebut dan untuk dapat beradaptasi dan fleksibel, sumber daya manusia harus memiliki kekuatan untuk menghadapi perubahan tersebut.

Sumber daya manusia yang puas dan bahagia adalah suatu ciri keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu karyawan merupakan sumber daya yang penting. Maka merupakan keharusan bagi perusahaan untuk memelihara kesetiaan (komitmen) sumber daya tersebut dengan baik dengan memperhatikan kepuasan

kerja karyawan. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Baik atasan, bawahan maupun setingkat.

Kepuasan kerja merupakan factor penting dan mempengaruhi kualitas hidup karyawan karena sebagian besar umur manusia dihabiskan ditempat kerja. Sebaiknya guna mencapai tujuan ini, para karyawan dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan, disamping bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja individu serta kinerja perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya akan membawa kepuasan dan kesejahteraan bersama.

Untuk menuju keunggulan kompetitif suatu perusahaan, harus memposisikan kembali peran dan fungsi sumber daya manusianya, yaitu mengelola dengan sebaik-baiknya sumber daya manusia tersebut karena sumber daya manusia merupakan suatu komponen dasar dari beberapa unsur manajemen (Suhartono, 2003 :28)

Untuk membangun komitmen dan loyalitas karyawan adalah dengan memberikan kepuasan kerja (job satisfaction) yang tinggi pada karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan indicator bahwa organisasi telah dikelola dengan baik, dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh setiap individu yang ada dalam

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Kekuasaan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kepuasan merupakan indikator bahwa suatu organisasi dikelola dengan baik dan merupakan hasil perilaku manajemen yang efektif dari hasil pengumpulan data. Pernyataan responden ini sekaligus menyatakan penilaian responden tentang "kebebasan dalam melakukan pekerjaan dan cara teman sekerja bekerjasama satu sama lain" mempunyai skor tertinggi yang sama yaitu sebesar 4.43 dengan derajat kesetujuan "sangat setuju", yang dipilih oleh 23 responden. Sedangkan nilai rata-rata terendah ditemukan pada pernyataan "kondisi kerja", dengan skor 3.30. Secara keseluruhan rata-rata responden menganggap bahwa "kepuasan kerja" pada CV. Tjahaja Baru berada pada skor 3,91 yang berarti bahwa karyawan merasa puas terhadap kepuasan kerjanya.
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan indikator komitmen organisasional, secara keseluruhan mempunyai skor rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.05 sedangkan Nilai skor terendah 3,38. Ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap bahwa komitmen organisasional dalam rangka peningkatan *motivasi kerja karyawan* dalam hal item tersebut, sudah mendekati baik. Dan Secara keseluruhan terlihat bahwa secara rata-rata responden menganggap bahwa komitmen organisasional sudah cukup sesuai dengan

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, "Manajemen Sumber Daya Manusia" PT. Prenhallindo, Jakarta. 1997
- Handoko, T. Hani "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", Edisi kedua, cetakan kesepuluh, BPFE, Yogyakarta. 1996.
- Hassibuan, Melayu SP. "Manajemen Sumber Daya Manusia" PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Istijanto, "Riset Sumber Daya Manusia" PT. Gramedia Pustaka Utama" Jakarta, 2005.
- Jafril, "Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perjan RS. Dr. M.Djamil Padang" Program Magister Manajemen, Falkutas Ekonomi Universitas Andalas, Padang, 2004.
- Katsir, Khairiah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan AJB BUMI PUTRA 1912 Cabang Padang" Falkutas Ekonomi Universitas Andalas, Padang, 2005
- Lidya, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Muamalat Cabang Padang" STIE Dharma Andalas, Padang, 2007.
- Mulyadi & Setiawan, Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen, Salemba, Jakarta, 2001
- Nugroho, B.A, "Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS, Andi Offset, Yogyakarta, 2005.
- Purwanto, M dan Nasir, M "Pengaruh Role Complict, Role Ambiguity dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik", Program Magister Manajemen Univ. Diponegoro Semarang, Jurnal Bisnis Strategi. Vol.7 Juli, 2001