

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
KOMITMEN PADA ORGANISASI PADA KARYAWAN BAGIAN
PENGOLAHAN PT POS INDONESIA CABANG JOMBANG**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGAI PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



**DIAJUKAN OLEH
NURAINI FADILA OKTAVIANI**

No. Pokok : 040418576

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2009**

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan berdampak positif pada perusahaan dan jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka akan berdampak negatif pada perusahaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan pekerjaan yang dilakukan akan mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan pada organisasi. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mempertahankan kepuasan kerja karyawan agar komitmen karyawan pada perusahaan tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan sejauh mana imbalan yang pantas (*equitable reward*), kerja yang secara mental menantang (*mentally challenging work*), rekan kerja yang mendukung (*supportive colleagues*), dan kondisi kerja yang mendukung (*supportive working conditions*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen pada organisasi dan untuk membuktikan faktor kepuasan kerja yang paling dominan mempengaruhi komitmen pada organisasi pada karyawan bagian pengolahan PT Pos Indonesia cabang Jombang. Sampel yang diambil sebanyak 30 karyawan dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Analisis menggunakan Uji F untuk mengukur pengaruh bersama-sama imbalan yang pantas (*equitable reward*), kerja yang secara mental menantang (*mentally challenging work*), rekan kerja yang mendukung (*supportive colleagues*), dan kondisi kerja yang mendukung (*supportive working conditions*) dan Uji t untuk mengukur faktor kepuasan kerja yang dominan mempengaruhi komitmen pada organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang dibuat seluruhnya terbukti kebenarannya. Hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh secara bersama-sama yang signifikan kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari imbalan yang pantas (*equitable reward*), kerja yang secara mental menantang (*mentally challenging work*), rekan kerja yang mendukung (*supportive colleagues*), dan kondisi kerja yang mendukung (*supportive working conditions*) terhadap komitmen terbukti kebenarannya dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh dominan faktor kepuasan kerja karyawan yaitu kerja yang secara mental menantang (*mentally challenging work*) terhadap komitmen pada organisasi dengan tingkat signifikansi $< 0,05$.

Dengan demikian PT Pos Indonesia dapat mempertimbangkan cara yang tepat untuk memelihara kepuasan kerja karyawan terutama pada aspek imbalan yang pantas (*equitable reward*), kerja yang secara mental menantang (*mentally challenging work*), rekan kerja yang mendukung (*supportive colleagues*), dan kondisi kerja yang mendukung (*supportive working conditions*) untuk meningkatkan komitmen pada organisasi.

Kata Kunci : kepuasan kerja karyawan, komitmen pada organisasi