

RINGKASAN

Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kasus PT Petrokimia Gresik

ARRIZAL

Manajer adalah seorang pejabat yang mencapai tujuan organisasi melalui orang lain, artinya melalui pegawai atau sumberdaya manusia (Stoner, 1990 : 7 ; Robbins, 1996 : 5). Fenomena kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan fenomena manajemen sumberdaya manusia pada zaman sekarang dalam manajer mencapai visi dan tujuan perusahaan melalui orang lain, artinya melalui pegawai atau sumberdaya manusia. Direksi dan Direktur Utama PT Petrokimia Gresik memiliki "*peluang besar*" dapat mencapai visi dan tujuan perusahaan melalui 3572 orang pegawai yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sebaliknya, Direksi dan Direktur Utama PT Petrokimia Gresik memiliki "*peluang kecil*" dapat mencapai visi dan tujuan perusahaan melalui 3572 orang pegawai yang tidak memiliki kepuasan kerja dan tidak memiliki komitmen organisasional. Manajer sukses adalah manajer yang dapat mencapai visi dan tujuan perusahaan melalui orang lain, artinya melalui pegawai atau sumberdaya manusia. Berdasarkan pemikiran ini, maka Direksi dan Direktur Utama PT Petrokimia Gresik penting mencapai visi dan tujuan perusahaan melalui orang lain, artinya melalui pegawai atau sumberdaya manusia yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Fenomena kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan komitmen organisasional (*organizational commitment*) dapat diungkapkan dengan dua perumusan masalah. Pertama, apakah faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai PT Petrokimia Gresik ?. Kedua, apakah faktor kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai PT Petrokimia Gresik ?.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan pada perumusan masalah. Dengan lebih terperinci, penelitian ini memiliki dua tujuan. Pertama, untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan terhadap komitmen organisasional pegawai PT Petrokimia Gresik. Kedua, untuk mengetahui faktor kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai PT Petrokimia Gresik.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT Petrokimia Gresik, yaitu sebanyak 3572 orang pegawai. Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara *proportionate stratified random sampling (proportionate stratified random sampling method)* (Sugiyono, 1999 : 75). Penentuan jumlah sampel dari populasi menggunakan teknik Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 10 % (Sugiyono, 1999 : 79 - 82). Dengan populasi pegawai PT Petrokimia Gresik sebanyak 3572 orang pegawai dengan taraf kesalahan 10 % ditetapkan jumlah sampel sebanyak

254 orang. Dari 254 responden yang dikirim kuesioner hanya 218 responden (85,8 %) yang mengembalikan kuesioner dan 36 responden (14,2 %) tidak mengembalikan kuesioner. Emory dan Donald (2000) mengemukakan bahwa suatu penelitian menggunakan 30 % dari jumlah kuesioner sudah representatif dan sudah mewakili populasi. Data primer diperoleh dari pegawai PT Petrokimia Gresik yang dijadikan sampel dengan menggunakan instrumen penelitian (kuesioner penelitian) yang valid dan reliabel.

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Analisis regresi berganda menghasilkan model persamaan regresi berganda, yaitu :

$$Y = 41,6986 + 0,2218 X_1 + 0,0812 X_2 + 0,0004 X_3 + 0,3435 X_4 + 0,2108 X_5$$

Persamaan regresi berganda di atas mempresentasikan bahwa koefisien regresi lima variabel independen bertanda positif. Informasi ini menunjukkan bahwa lima variabel independen mempunyai hubungan searah dengan variabel dependen. Dengan demikian jika pekerjaan yang secara mental menantang (X_1), imbalan yang pantas (X_2), kondisi kerja yang mendukung (X_3), rekan sekerja yang mendukung (X_4), kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (X_5) meningkat maka akan berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasional (Y) pegawai PT Petrokimia Gresik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan yang secara mental menantang (X_1), imbalan yang pantas (X_2), kondisi kerja yang mendukung (X_3), rekan sekerja yang mendukung (X_4), dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (X_5) secara bersama-sama (uji F) sebesar 36,1 % mempengaruhi komitmen organisasional (Y). Sedangkan sisanya komitmen organisasional (Y) dipengaruhi sebesar 63,9 % oleh

faktor-faktor yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini meyakinkan (signifikan) dengan menggunakan F hitung pada alpha 5 % dan *degree of freedom for denominator* ($df = 212$) dan *degree of freedom for numerator* ($k-1$ yakni $6-1=5$) yaitu nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel ($F_h = 25,478 > F_t = 2,210$). Dengan demikian dapat dibuat kesimpulan bahwa hipotesis pertama dapat diterima, yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai PT Petrokimia Gresik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel pekerjaan yang secara menantang sebesar 2,444 dan nilai t hitung variabel imbalan yang pantas sebesar 1,122 dan nilai t hitung variabel kondisi kerja yang mendukung sebesar 0,004 dan nilai t hitung variabel rekan sekerja yang mendukung sebesar 3,931 dan nilai t hitung variabel kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan sebesar 2,718. Nilai t hitung paling tinggi adalah nilai t hitung rekan sekerja yang mendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekan sekerja yang mendukung (X_4) paling berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y). Hasil penelitian ini meyakinkan (signifikan) dengan menggunakan t hitung pada alpha 5 % dan *degree of freedom for denominator* ($df = 212$) yaitu nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (t hitung = $3,931 > t$ tabel = $1,645$). Dengan demikian dapat dibuat kesimpulan bahwa hipotesis kedua tidak dapat diterima (ditolak), yaitu hipotesis yang berbunyi “kondisi kerja yang mendukung paling berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai PT Petrokimia Gresik”. Faktor kondisi kerja yang mendukung bukan paling

berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai PT Petrokimia Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekan sekerja yang mendukung paling berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai PT Petrokimia Gresik.

ABSTRACT**Analysis Effect of Factors of Job Satisfaction on Organizational Commitment, Case PT Petrokimia Gresik****Arrizal**

This research was aimed to examine the effect of factors of job satisfaction on organizational commitment in PT Petrokimia Gresik. Specifically, the aims of the research were (1) to find out the effect of factors of job satisfaction, which were the mentally challenging work, equitable rewards, supportive working conditions, supportive colleagues, personality-job fit on organizational commitment in PT Petrokimia Gresik, (2) to find out the most influential factor of job satisfaction on organizational commitment in PT Petrokimia Gresik.

This research was a case in PT Petrokimia Gresik. The population of research was all employees of PT Petrokimia Gresik, their numbers were 3572 employees. The sample of the research was chosen with using the proportionate stratified random sampling method (Sugiyono, 1999 : 75). The consideration of the number of sample from the population was used the technique Isaac and Michael in the error possibility 10 % (Sugiyono, 1999 : 79 - 82). With the population of research of employees of PT Petrokimia Gresik in 3572 employees with the error possibility 10 %, that was gained the numbers of the sample were 254 employees. Of the 254 questionnaires were distributed to 254 respondents, 218 questionnaires (85.8 %) were returned by respondents and 36 questionnaires (14.2 %) were not returned by respondents. Emory and Donald (2000) proposed that a research applied 30 % of the numbers of questionnaires were sufficiently representative and represent the population. The data were collected using a validity and reliable survey instrument. All of the scales described below were responded to on a 7-point Likert type scale. The anchor were strongly agree (7) and strongly disagree (1). The technique of analysis was applied the multiple regression with the SPSS (Statistical Product and Service Solutions).

The result of this research showed there were two the results of the research. First, the result of the research showed that the organizational commitment (Y) in PT Petrokimia Gresik was influenced in 36.1 % by factors of job satisfaction which mentally challenging work (X_1), equitable rewards (X_2), supportive working conditions (X_3), supportive colleagues (X_4), and personality-job fit (X_5). Whereas the remains of the organizational commitment (Y) was influenced in 63.9 % by the unknown and excluded factors in this model of research. Second, the result of the research showed organizational commitment (Y) in PT Petrokimia Gresik was the most influential by the supportive colleagues (X_4).

Keywords : mentally challenging work, equitable rewards, supportive working conditions, supportive colleagues, personality-job fit, and organizational commitment