

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK
PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI
(Studi Pada Sekolah Muhammadiyah di Wilayah Kabupaten Sidoarjo)**

Tesis

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2**

Program Studi Magister Manajemen



**Diajukan Oleh :
PRATIWI ESTININGTYAS
20071020032**

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

TESIS

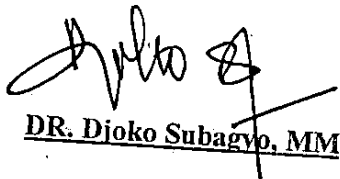
**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,
KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**
(Studi Pada Sekolah Muhammadiyah di Wilayah Kabupaten Sidoarjo)

Diajukan oleh

PRATIWI ESTININGTYAS
20071020032

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I


DR. Djoko Subagyo, MM

Tanggal: September 2009

TESIS

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(Studi pada Sekolah Muhammadiyah di Wilayah Kabupaten Sidoarjo)**

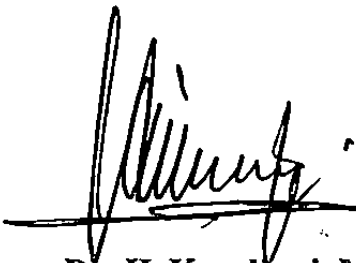
**Diajukan Oleh
PRATIWI ESTININGTYAS
20071020032**

**Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan
Di depan Dewan penguji Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal 3 Oktober 2009**

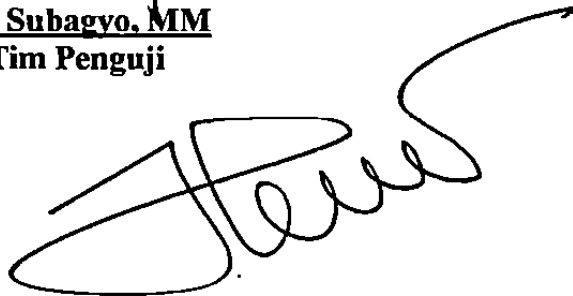
Yang terdiri dari



**DR. Djoko Subagyo, MM
Ketua Tim Penguji**



**Drs.H. Kamdjawi, MM
Anggota Tim Penguji**



**Dr.Heru Kurnianto Tjahjono, MBA
Anggota Tim Penguji**

Mengetahui

**Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

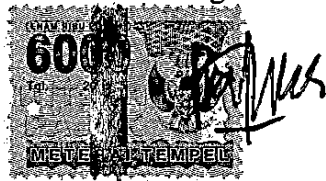


Dr.Heru Kurnianto Tjahjono, MBA

PERYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hokum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, Oktober 2009
Yang Membuat Pernyataan:



PRATIWI ESTININGTYAS
20071020032

MOTTO

**“Keajaiban Mimpi, Keajaiban Cita-cita dan Keajaiban Keyakinan Manusia
tak terkalkulasikan dengan Angka”**

**“Sungguh, kita hanya membutuhkan Keteguhan Tekad untuk meraihnya,
Dan ALLAH SWT akan Memenuhi Kita Nya”**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini, dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Persepsi Pegawai PT.Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo), sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah, Sidarjo.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini terselesaikan karena adanya bantuan baik secara moril maupun materiel dari berbagai pihak, oleh karena itulah pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Warsito, M.Si selaku direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Heru Kurnianto_Tjahjono, MBA selaku Ketua Program Studi magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Bapak DR. Djoko Subagyo, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran, bimbingan dan dukungan selama proses penyusunan tesis ini.
4. Seluruh Staf Pengajar Program Studi Manajemen yang secara tulus telah membekali penulis selama menempuh pendidikan di Program

Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta.

5. Pihak Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Daerah Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memberikan kesempatan atas terlaksananya penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan Guru Sekolah Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memberikan dukungan dan bersedia menjadi responden penelitian.
7. Keluarga, atas dukungan, semangat dan kasih sayang yang telah diberikan.
8. Sahabat dan rekan-rekan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo angkatan 2007

Demi kesempurnaan tesis ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Persetujuan	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan	iii
Motto	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
Ringkasan	xi
Summary	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Batasan Masalah	7
1.3. Perumusan Masalah	8
1.4. Tujuan Penelitian	9
1.5. Manfaat Penelitian	9

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2. Landasan Teori	
2.2.1. Karakteristik Individu	19
2.2.1.1. Kemampuan	20
2.2.1.2. Sikap	21
2.2.1.3. Minat	22
2.2.2. Karakteristik Pekerjaan	23
2.2.3. Kepuasan Kerja	
2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	26
2.2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	29
2.2.3.3. Teori Kepuasan Kerja	32
2.2.3.4. Survei dan Pengukuran Kepuasan Kerja	33
2.2.3.5. Tipe-Tipe Survei Kepuasan Kerja	35
2.2.3.6. Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja	35
2.2.3.7. Korelasi Kepuasan Kerja	36
2.2.4. Komitmen Organisasi	
2.2.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi	37
2.2.4.2. Jenis Komitmen Organisasi	38
2.2.5. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	39
2.3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	
2.3.1. Kerangka Pemikiran	40
2.3.2. Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian	44
3.2. Teknik Pengambilan Sampel	44

3.3. Jenis Data	49
3.4. Teknik Pengumpulan Data	49
3.5. Definisi Operasional Variabel Penelitian	
3.5.1. Definisi Operasional	50
3.5.2. Pengukuran Variabel	55
3.6. Uji Instrumen	
3.6.1. Uji Validitas	55
3.6.2. Uji Reliabilitas	57
3.7. Uji Hipotesis dan Analisis Data	
3.7.1. Uji Hipotesis	58
3.7.2. Analisis Data	69

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	63
4.2. Hasil dan Pembahasan	
4.2.1. Karakteristik Responden	68
4.2.2. Uji kevalidan Data	
4.2.2.1. Uji Validitas	70
4.2.2.2. Uji Reliabilitas	76
4.2.3. Uji Confirmatory Factor Analysis	78
4.2.4. Uji Normalitas	81
4.2.5. Uji Regresi	82
4.2.6. Implikasi Penelitian	
4.2.6.1. Hipotesis I: Adanya Pengaruh Positif dan Signifikan dari Variabel Karakteristik Individu (X1) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y1)	84
4.2.6.2. Hipotesis II: Adanya Pengaruh Positif dan Signifikan dari Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y1)	85
4.2.6.3. Hipotesis III: Adanya Pengaruh Positif dan Signifikan dari Variabel Karakteristik Individu (X1) terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Y2)	85
4.2.6.4. Hipotesis IV: Adanya Pengaruh Positif dan Signifikan dari Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y1)	86
4.2.6.5. Hipotesis V: Adanya Pengaruh Positif dan Signifikan dari Variabel Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Y2)	86
4.2.7. Keterbatasan Penelitian	87

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	89
5.2. Saran	90

DAFTAR TABEL

Halaman

2.1. Penelitian Terdahulu	16
2.2. Variabel yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja	37
3.1 Rekapitulasi Data Guru Sekolah Muhammadiyah Se-Kabupaten Sidoarjo ...	46
3.2. Jumlah Sampel pada Sub Populasi Lokasi Penelitian	49
3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian	53
3.4 Pemeringkatan Skala <i>Likert</i>	55
3.5 Pengujian <i>Goodness of Fit Model Overall</i>	62
4.1. Sekolah Muhammadiyah di Sidoarjo	67
4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.3. Distribusi Responden berdasarkan Usia	68
4.4. Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
4.5. Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja	70
4.6 Uji Validitas X11	71
4.7 Uji Validitas X12	71
4.8 Uji Validitas X13	72
4.9 Uji Validitas X21	72
4.10 Uji Validitas X22	72
4.11 Uji Validitas X23	73
4.12 Uji Validitas X24	73
4.14 Uji Validitas Y11	74
4.15 Uji Validitas Y12	74
4.16 Uji Validitas Y13	74
4.17 Uji Validitas Y14	74
4.18 Uji Validitas Y15	75
4.19 Uji Validitas Y21	75
4.20 Uji Validitas Y22	75
4.21 Uji Validitas Y23	76
4.22 Uji Reliabilitas X1	76
4.23 Uji Reliabilitas X2	77
4.24 Uji Reliabilitas Y1	77
4.25 Uji Reliabilitas Y2	77
4.26 Hasil <i>Goodness of Fit Model Pengukuran</i>	81
4.27 Uji Normalitas	81
4.28 <i>Regression Weights: (Group number 1 - Default model)</i>	82
4.29 <i>Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)</i>	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Model Karakteristik Pekerjaan (<i>Job characteristics models</i>)	25
2.2. Pengaruh Fungsi Personalita Pada Kepuasan Kerja	28
2.3. Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja	35
2.4 Model Kerangka Konseptual	42
4.1. Analisis SEM	79
4.2. <i>Confirmation Factor Analysis</i>	80

RINGKASAN

Pratiwi Estiningtyas.2009, "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi" (Studi pada Sekolah Muhammadiyah di Wilayah Kabupaten Sidoarjo).

SDM merupakan modal dasar suatu organisasi. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal serta berkomitmen terhadap organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi bahkan memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi. Untuk dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan, dapat dilakukan dengan jalan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin lebih produktif. Penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama yang lain.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya.

Pada penelitian ini, penulis mengkaitkan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)*, yang merupakan pendekatan terintegrasi antara Analisis Faktor, Model Struktural, dan Analisis Jalur (*Path*), (Solimun, 2002:65). Responden dalam penelitian ini adalah guru sekolah Muhammadiyah di wilayah Kabupaten Sidoarjo sejumlah 100 orang.

Hasil analisis yang telah dilakukan menyebutkan bahwa:

1. Variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y1) besarnya pengaruh tersebut 77%.
2. Variabel karakteristik pekerjaan (X2) dinyatakan memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y1), besarnya pengaruh tersebut adalah -19%.
3. Variabel karakteristik individu (X1) dinyatakan memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Y2), besarnya pengaruh tersebut sangat kecil, yaitu 10,2%.
4. Variabel karakteristik pekerjaan (X2) dinyatakan memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y2), besarnya pengaruh tersebut adalah 8,8%.
5. Variabel kepuasan kerja pegawai (Y1) dinyatakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y2), besarnya pengaruh tersebut adalah 75%.

Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi terbukti positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dilakukan responden sesuai dengan kemampuan, mereka memiliki sikap dan minat yang baik terhadap pekerjaannya. Hal ini berdampak positif pada kepuasan kerja yang akhirnya dapat meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Karakteristik Individu, dan Komitmen Organisasi

SUMMARY

Pratiwi Estiningtyas.2009, "Influence of Individual Characteristic, Job Characteristic and Job Satisfaction on Organizational Commitment " (Study at Muhammadiyah's School at Sidoarjo Region).

Human resources are the core of organizational capital. Basically, the company not only requires capable, competent and skillful employees but the most important thing is that they are willing to work hard and to achieve optimal performance.

Organizational commitment of an employee often being an important issue. Some organization are including commitment in the job specification, because it require to get some position at that organization. Organizational commitment will improve if we improving job satisfaction. If the employee were satisfied, they will be productive. Many researchs finding out the influences of job satisfaction on Organizational commitment. Both of the variable are depending each others.

Depending factors of job satisfaction practically distinkted two groups, there are intrinsic and extrinsic factors. Intrinsic factors comes from individual itself.

In this research, the writer is conjunting individual characteristic, job characteristic, job satisfaction and organizational commitment. This research was aimed at finding the influence of individual characteristic, job characteristic and job satisfaction on organizational commitment. The analytic tool used in this research is Structural Equation Modeling (SEM), which is integrated of Factor Analysis, Structural Model and Path Analysis. (Solimun, 2002:65). Respondents of this research are 100 teacher of Muhammadiyah's school at Sidoarjo Region.

The result of this research shows that:

1. Individual characteristic variable (X1) has positif and significant influence on job satisfaction variable (Y1), the influence are 77%.
2. Job characteristic variable (X2) has negatif influence on job satisfaction variable (Y1), the influence are -19%.
3. Individual characteristic variable (X1) has positif influence on organizational commitment (Y2), the influence is not significant because only 10,2%.
4. Job characteristic variable (X2) has positif influence on organizational commitment (Y2), the influence is not significant because only 8,8%.
5. job satisfaction variable (Y1) has positif and significant influence on job satisfaction variable (Y1), the influence are 75%.

The influence of individual characteristic on job satisfaction and organizational commitment proved positif dan significant. It means that respondent's job is accomodate their ability. They has good attitude and attention with their job. This condition will involving both of job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: Individual Characteristic, Job Characteristic, Job Satisfaction and