

T E S I S

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR



OLEH:

**SENDIANA ALVERA MANGIKINI
NIM : 8112162033 MM**

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA
KUPANG
2019**

TESIS

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR


Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen

Oleh

Nama : Sendiana Alvera Mangikini
NIM : 8112162033 MM

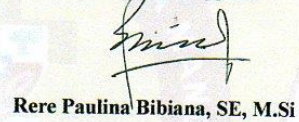
Telah Disetujui Oleh

Pembimbing Utama,



Dr. Goru Yohannes, MS

Pembimbing Anggota,



Rere Paulina Bibiana, SE, M.Si

Kupang, 27 Mei 2019
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Katolik Widya Mandira

Ketua Program Studi,



Dr. Stanis Man, SE, M.Si
NIDN : 0815086422

TESIS

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

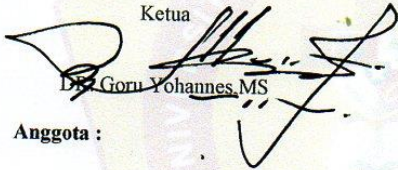
Disiapkan dan disusun oleh :

Nama : SENDIANA ALVERA MANGIKINI
NIM : 811 216 2033 MM

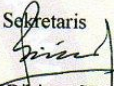
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 27 Mei 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji :

Ketua


Dr. Gornu Yohannes, MS

Sekretaris


Rere P. Bibiana, SE, M.Si

Anggota :

1 DR. Philipus Tule, SVD

2 Jou Sewa Adrianus, SE, MM

3 Rere P. Bibiana, SE, M.Si

Kupang, 27 Mei 2019
Ketua Program Studi


DR. Stanis Man, SE, M.Si
NIDN : 0815086422

SERTIFIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sendiana Alvera Mangkini
NIM : 8112162033 MM
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur

Menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan dan susun ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang atau pada Program Studi di Universitas lain. Karya ini adalah milik saya, oleh karena itu pertanggung jawabannya berada sepenuhnya pada diri saya.

Kupang, 27 Mei 2019

Sendiana Alvera Mangikini

MOTTO

Laut Yang Tenang tidak Akan Melahirkan Pelaut Yang Handal

PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan untuk :

- ♥ Tuhan Yesus Kristus Sang Penolong yang senantiasa menyertai dan memberi kemampuan untuk melewati apapun yang terjadi dalam kehidupan.
- ♥ Suami, Anak - anak tercinta (Marsha,Zetya dan Biella) dan orang tua yang dengan setia mendukung, mendo'akan selama proses masa perkuliahan hingga selesai dengan baik.
- ♥ Alma Mater tercinta Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur” oleh Sendiana Alvera Mangkini Nomor Registrasi 8112162033 MM, dibawah bimbingan Dr. Goru Yohannes, MS dan Rere Paulina Bibiana, SE., M.Si.

Dalam upaya melaksanakan fungsi dan mencapai tujuannya, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT membutuhkan adanya komitmen organisasi dalam diri tiap pegawai. Salah satu bentuk adanya komitmen organisasi adalah adanya ketaatan pegawai pada jam kerja yang berlaku. Namun pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT, masih kurangnya komitmen pegawai untuk disiplin dan juga melaksanakan tugas. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: 1) Bagaimana gambaran tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja, pengawasan, lingkungan kerja dan komunikasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur?; 2) Apakah kepuasan kerja, pengawasan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur?; 3) Apakah pengawasan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur?.

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa nilai capaian indikator dari komitmen organisasi=63,13; kepuasan kerja=63,65; pengawasan=62,65; lingkungan kerja=64,15; dan komunikasi=63. Dengan skor capaian ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berada dalam standar keputusan cukup baik. Hasil uji *bootstrapping* menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari kepuasan kerja=0,000; pengawasan=0,001; lingkungan kerja=0,001; dan komunikasi=0,000. Dengan demikian, kepuasan kerja, pengawasan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi. Selanjutnya, nilai signifikansi dari pengawasan=0,000; lingkungan kerja=0,001; dan komunikasi=0,033 yang menunjukkan bahwa pengawasan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, disarankan kepada manajemen Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT untuk meningkatkan kepuasan kerja, terutama pada indikator finansial. menambah komputer dan printer, serta menjadikan berbagi informasi sebagai kebiasaan dalam organisasi serta mendukung pegawai yang melakukan proses pertukaran informasi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi

ABSTRACT

The research entitled "Analysis of Factors Affecting Organizational Commitment to Job Satisfaction As Intervening Variables at the Department of Women's Empowerment and Child Protection of East Nusa Tenggara Province " by Sendiana Alvera Mangkini, Registration Number 8112162033 MM, is supervise of Dr. Goru Yohannes, MS and Rere Paulina Bibiana, SE., M.Sc.

In an effort to carry out its functions and achieve its objectives, the Department of Women's Empowerment and Child Protection of East Nusa Tenggara Province requires organizational commitment within each employee. One form of organizational commitment is the obedience of employees during prevailing working hours. But in the Department of Women's Empowerment and Child Protection of East Nusa Tenggara Province, there is still a lack of commitment of employees to discipline and also carry out their duties. Based on this background, the research problem was formulated as follows: 1) What is the description of organizational commitment, job satisfaction, supervision, work environment and communication at the Department of Women's Empowerment and Child Protection of East Nusa Tenggara Province?; 2) Do have job satisfaction, supervision, work and communication environment have a significant effect on employee organizational commitment at the Department of Women's Empowerment and Child Protection of East Nusa Tenggara Province?; 3) Do have supervision, work environment and communication have a significant effect on employee job satisfaction at the Department of Women's Empowerment and Child Protection of East Nusa Tenggra Province?

Descriptive analysis results indicate that the value of the indicator of organizational commitment = 62.65; job satisfaction = 63.65; supervision= 62.65 work invironment = 64.15; communication = 63. With this achievement score, it can be concluded that all variables in the standard decision are quite good. The bootstrapping test result shows that the significance value of job satisfaction = 0,000; supervision = 0.001; work environment = 0.0001 and communication = 0,000. Thus, job satisfaction, supervision, work environment and communication have a significant effect on the variable Organizational Commitment. Furthermore, the significance value of supervision is 0,000; work environment = 0.001; and communication = 0.033 which shows that supervission work environment and communication have a significant effect on job satisfaction variables.

Based on the results of the research obtained, it was suggested to the Department of Women's Empowerment and Child Protection of East Nusa Tenggra Province to increase job satisfaction, especially on financial indicators. add computers and printers, and make information sharing a habit within the organization and support employees who carry out information exchange processes.

Keywords : Organizational Commitment, Job Satisfaction, Supervision, Work Environment and Communication

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadiran Tuhan Yesus Kristus, karena berkat dan anugerah-Nya, sehingga penulisan hasil penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan hasil penelitian ini merupakan bagian dari penyusunan tesis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

Penulis menyadari bahwa selama mengikuti perkuliahan dan penyelesaian tesis ini mendapat bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak dan pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Pater Dr.Philipus Tule, SVD selaku Rektor Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang;
2. Jou Sewa Adrianus, S.E, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah mendukung penulis mengikuti perkuliahan
3. Dr. Stanis Man, S.E, M.Si dan ibu Maria Goreti Malut, S.E, MM selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dan seluruh jajarannya selama penulis mengikuti perkuliahan;
4. Dr. Goru Yohannes, MS sebagai pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, arahan, kritik dan motivasi dalam proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini;

5. Rere Paulina Bibiana, SE., M.Si sebagai pembimbing anggota yang telah memberi bimbingan, masukan dan motivasi sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik;
6. Pater Dr.Philipus Tule, SVD selaku penguji pertama, dan Jou Sewa Adrianus, S.E, MM selaku penguji kedua yang telah memberi saran dan masukan untuk penyempurnaan tesis ini.
7. Pimpinan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Nusa Tenggara Timur dan jajarannya yang telah membantu penulis dalam penelitian.
8. Pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur tempat penulis mengabdikan yang telah mengizinkan serta memberikan kesempatan kepada Penulis untuk menyelesaikan pendidikan.
9. Orangtua, saudara, suami dan anakku tercinta atas doa, dukungan semangat dan materi sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah ini.
10. Rekan-rekan Magister Manajemen angkatan 28 yang telah mendukung baik di masa perkuliahan maupun penyelesaian tesis ini.
11. Alma Mater tercinta, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang ikut membentuk penulis menjadi seorang Magister Manajemen.

Kupang, 27 Mei 2019

P e n u l i s

DAFTAR ISI

SERTIFIKASI	i
MOTTO	ii
PERSEMBAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	17
2.1.1 Komitmen Organisasi	17
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	21
2.1.3 Pengawasan	28
2.1.4 Lingkungan Kerja	33
2.1.5 Komunikasi	39
2.2 Penelitian Terdahulu	46
2.3 Kerangka Pikir Penelitian	48
2.4 Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	51
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
3.3 Populasi dan Sampel.....	51
3.3.1 Populasi.....	51
3.3.2 Sampel	52
3.4 Definisi Operasional Variabel	52
3.5 Jenis Data.....	55
3.5.1 Jenis Data menurut Sifat	55

3.5.2	Jenis Data menurut Sumber	55
3.6	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	56
3.6.1	Teknik Pengumpulan Data	56
3.6.2	Alat Pengumpulan Data	57
3.7	Teknik Analisis Data	58
3.7.1	Analisis Deskriptif	58
3.7.2	Analisis SEM-PLS	59
3.7.3	Langkah Langkah Metode Partial Least Square (PLS)	60
3.7.4	Kriteria Penilaian Model <i>Partial Least Square</i>	65

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	68
4.1.1	Gambaran Lokasi Penelitian.....	68
4.1.2	Tugas dan Fungsi	69
4.1.3	Data Responden	70
4.2	Analisis Statistik Deskriptif.....	72
4.2.1	Variabel Komitmen Organisasi	73
4.2.2	Variabel Kepuasan Kerja	74
4.2.3	Variabel Pengawasan	75
4.2.4	Variabel Lingkungan Kerja.....	76
4.2.5	Variabel Komunikasi.....	77
4.3	Analisis <i>Structural Equation Model Partial Least Square</i>	78
4.3.1	Pengujian <i>Outer Model</i>	78
4.3.2	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	82
4.3.3	Analisa <i>Inner Model</i> (Analisa R^2)	88
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	88
4.4.1	Pengaruh Pengawasan terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT	89
4.4.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT	92
4.4.3	Pengaruh Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT	96
4.4.4	Pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT	99
4.4.5	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT	102
4.4.6	Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai	

	pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT	104
4.4.7	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi NTT	106
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	110
5.2	Saran	111
DAFTAR PUSTAKA		113

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Daftar Hadir Tahun 2017	4
Tabel 1.2	Data Pemberian Sanksi Tahun 2017	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	52
Tabel 3.1	Rincian Populasi	58
Tabel 3.2	Variabel dan Indikator.....	61
Tabel 3.3	Predikat dan Rentang Nilai Uji deskriptif	65
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
Tabel 4.2	Data responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir.....	78
Tabel 4.3	Data Responden Berdasarkan Usia	79
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	80
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	81
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Pengawasan.....	82
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	83
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Komunikasi	84
Tabel 4.9	<i>Convergent Validity</i>	87
Tabel 4.10	Nilai <i>Average Variance Extracted</i>	88
Tabel 4.11	Nilai <i>Composite Reliability</i>	89
Tabel 4.12	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	89
Tabel 4.13	Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	91
Tabel 4.14	Nilai <i>R Square</i>	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir Penelitian.....	55
Gambar 3.1	Diagram Jalur	67
Gambar 4.1	Hasil Uji Algoritma	86
Gambar 4.2	Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	91