

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SISTEM
PENGEMBANGAN KARIR, DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN ASTRIDO
TOYOTA**

(Studi Kasus di Divisi Servis)

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, CAREER
DEVELOPMENT SYSTEM, AND WORK LIFE BALANCE ON
EMPLOYEES' SATISFACTION OF ASTRIDO TOYOTA***

(A CASE STUDY IN SERVICE DIVISION)

Oleh:

Muhammad Nur Shidiq

2017410070

SKRIPSI



PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS DARMA PERSADA

JAKARTA

2022

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SISTEM
PENGEMBANGAN KARIR, DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN ASTRIDO
TOYOTA**

(Studi Kasus di Divisi Servis Astrido Toyota)

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, CAREER
DEVELOPMENT SYSTEM, AND WORK LIFE BALANCE ON
EMPLOYEES' SATISFACTION OF ASTRIDO TOYOTA***

(A CASE STUDY IN SERVICE DIVISION)

Oleh:

Muhammad Nur Shidiq

2017410070

SKRIPSI

**Untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Darma Persada**



PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS DARMA PERSADA

JAKARTA

2022

LEMBAR PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Nur Shidiq

NIM : 2017410070

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : "Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengembangan Karir, dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Astrido Toyota"

Telah diperiksa, dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dihadapan panitia penguji skripsi.

Jakarta, 18 Februari 2022

Mengetahui,

Menyetujui,

(Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si)

(DR. Mudji Sabar, MBA, CMA)

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SISTEM
PENGEMBANGAN KARIR, DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN ASTRIDO
TOYOTA**

(Studi Kasus di Divisi Servis Astrido Toyota)

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT,
CAREER DEVELOPMENT SYSTEM, AND WORK LIFE
BALANCE ON EMPLOYEES' SATISFACTION OF ASTRIDO
TOYOTA***

(A CASE STUDY IN SERVICE DIVISION)

Oleh
Muhammad Nur Shidiq
2017410070

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu
Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada. Telah disetujui oleh
Tim Penguji pada tanggal seperti tertera di bawah ini
Jakarta, 15 Januari 2022


DR. Mudji Sabar, MBA, CMA

Pembimbing


Sukardi, SE, MM

Penguji I

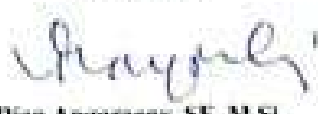

DR. Mudji Sabar, MBA, CMA

Penguji III


Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si

Penguji II


M. Nur Nuzama, Ph.D
Dekan Fakultas Ekonomi


Dian Anggraeny, SE, M.Si

Ketua Program Studi Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Nur Shidiq

NIM : 2017410070

Jurusan / Peminatan : Manajemen / Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengembangan Karir, dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Astrido Toyota** yang dibimbing oleh Bapak DR. Mudji Sabar, MBA, CMA adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggung jawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 18 Januari 2022

Yang Membuat Pernyataan,

Muhammad Nur Shidiq

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, sistem pengembangan karir, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Astrido Toyota. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner pada 115 karyawan teknisi di Astrido Toyota. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *simple random sampling*. Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas) dilakukan sebagai persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F, secara parsial menggunakan uji T. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi, sistem pengembangan karir, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja secara parsial. Akan tetapi secara simultan hanya pengembangan karir dan *work life balance* yang memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Sistem Pengembangan Karir, *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment, career development system, and work life balance on job satisfaction of Astrido Toyota's employees. This research was conducted using data collection methods by distributing questionnaires to 115 technician employees at Astrido Toyota. The sampling technique used was simple random sampling. Testing the quality of the data in this study used validity and reliability tests. The data were analyzed using multiple linear regression analysis, the classical assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test) was carried out as a statistical requirement that must be met in performing multiple linear regression analysis. Simultaneous hypothesis testing using the F test, partially using the T test. The results showed that there was a positive and significant effect of organizational commitment, career development system, and work life balance on job satisfaction partially. However, simultaneously only career development and work life balance have a positive effect on job satisfaction, while organizational commitment has a negative effect on job satisfaction.

Keywords: Organizational Commitment, Career Development System, Work Life Balance and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

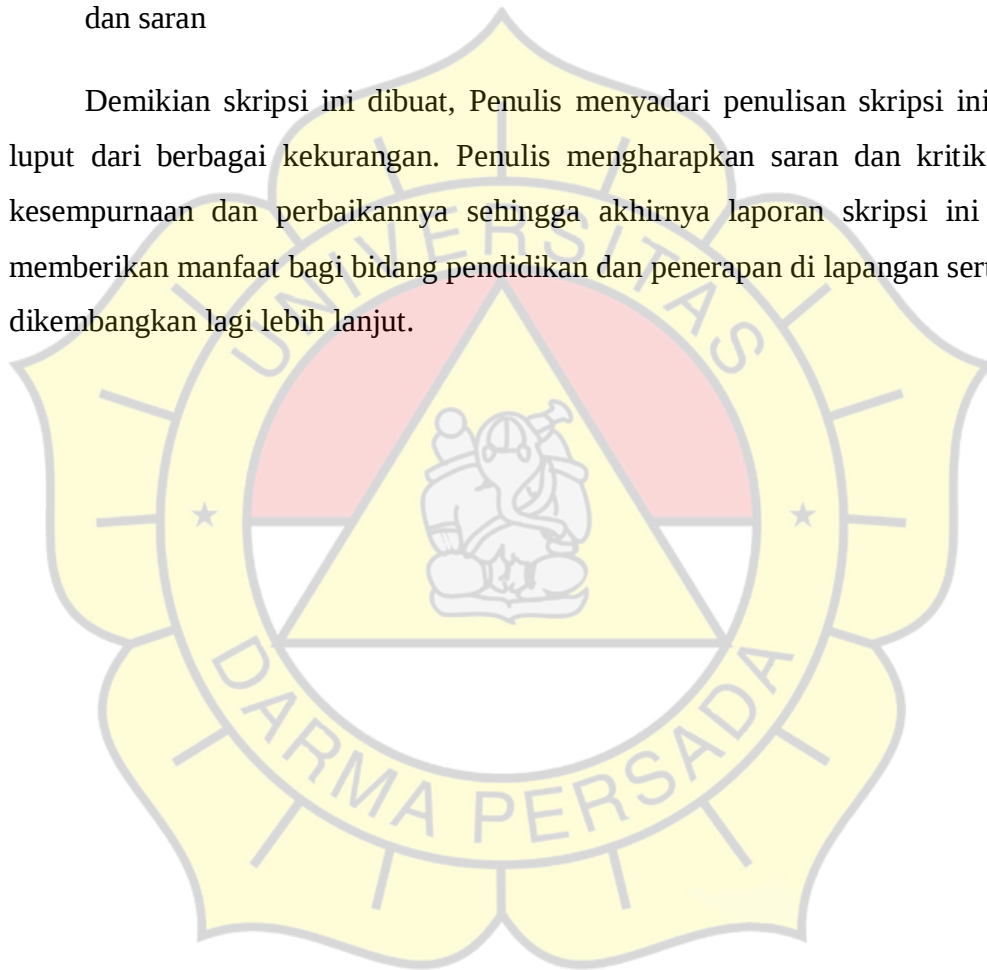
Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi berjudul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SISTEM PENGEMBANGAN KARIR, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN ASTRIDO TOYOTA”** dengan baik. Penulisan dan pembuatan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Universitas Darma Persada.

Penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dialami oleh penulis dalam menyusun karya tulis ini. Tetapi semua ini telah dapat di atasi dengan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. DR. Mudji Sabar, MBA, CMA selaku pembimbing penulisan skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi.
2. Sukardi, SE, MM selaku Penguji I
3. Dian A. Rahim, SE, M.Si selaku selaku Penguji II dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
4. Bapak Iwan Riyanto selaku kapala bengkel Astrido Toyota yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah membantu dalam proses belajar selama masa perkuliahan.
6. Seluruh Staff Sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
7. Kepada Keluarga tercinta untuk bapak dan ibu terima kasih untuk doa, dukungan, kasih sayang, serta motivasi positif baik secara material maupun spiritual.

8. Seluruh teman-teman angkatan 2017 jurusan Manajemen terutama teman seperjuangan skripsi Yunita, Nona, dan Faris atas masukan dan saran selama penulis mengerjakan skripsi.
9. Seluruh Karyawan di Astrido Toyota atas kerja sama dan rasa kekeluargaan selama penulis mengerjakan skripsi.
10. Seluruh teman – teman saya dari kampus lain yang telah memberi semangat dan saran

Demikian skripsi ini dibuat, Penulis menyadari penulisan skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah.....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	5
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	5
1.2.3 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1. Aspek Teoritis	7
2. Aspek Praktis.....	7

BAB II LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	12
2.1.3 Sistem Pengembangan Karir.....	14
2.1.4 <i>Work Life Balance</i>	16
2.1.5 Kepuasan Kerja.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Pemikiran.....	27
2.4 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Metode yang Digunakan.....	31
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian.....	31
3.3 Operasional Variabel.....	32
3.4 Sumber dan Cara Penentuan Data.....	37
3.4.1 Sumber Data yang Digunakan	37
3.4.2 Populasi dan Sampel:	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.5.1 Wawancara	38
3.5.2 Kuisioner	39
3.6 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	41

3.6.1	Rancangan Analisis	41
3.6.2	Alat dan Analisis Data.....	42
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	43
3.6.4	Uji Hipotesis	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		47
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	47
4.1.1	Sejarah Singkat Astrido Toyota	47
4.1.2	Visi dan Misi Astrido Toyota	48
4.1.3	Struktur Organisasi	48
4.2	Hasil Penelitian	50
4.2.1	Uji keabsahan data	50
1.	Uji Validitas	50
2.	Uji Realibilitas.....	52
4.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	54
4.2.3	Analisis Deskriptif	57
4.2.4	Alat Analisis Data.....	91
4.2.5	Uji Hipotesis	99
4.3	Pembahasan dan Pemecahan Masalah	103
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		108
5.1	Simpulan.....	108
5.2	Saran.....	109

DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN	114



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2. 2 Kerangka Pemikiran	30
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	36
Tabel 3.2 Skala likert untuk penetapan Komitmen Organisasi, Sistem Pengembangan Karir, dan Work Life Balance	43
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden Untuk Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Work Life Balance dan Kepuasan Kerja	44
Tabel 3. 4 Koefisien Determinan	50
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Komitmen organisasi	56
Tabel 4. 3 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Pengembangan karir	57
Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Work life balance	57
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan kerja	57
Tabel 4. 6 Uji Normalitas	58
Tabel 4. 7 Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4. 8 Profil Responden	62
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Tentang Bahwa Karyawan bertanggung jawab akan masalah perusahaan	63
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Senang Bekerja	64

Tabel 4. 11	Tanggapan responden tentang Karyawan merasa bagian keluarga di perusahaan.....	65
Tabel 4. 12	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Tetap Bertahan Di Perusahaan	66
Tabel 4. 13	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Mendapat Penghasilan yang Bagus	67
Tabel 4. 14	Tanggapan Responden Tentang Karyawan merasa Mendapatkan Peluang untuk Pengembangan Karir	68
Tabel 4. 15	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Bertanggung Jawab dan Tidak Akan Meninggalkan Perusahaan	69
Tabel 4. 16	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Setia Pada Perusahaan	70
Tabel 4. 17	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Yang Berpindah-pindah Itu Perilaku Tidak Terpuji	71
Tabel 4. 18	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Memiliki Peluang Promosi Jabatan.....	72
Tabel 4. 19	Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Menjadi Pertimbangan Pengembangan Karir.....	73
Tabel 4. 20	Tanggapan Responden Tentang Keterbukaan Informasi Promosi Jabatan	74
Tabel 4. 21	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Pelatihan peningkatan kompetensi.....	75
Tabel 4. 22	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Kesempatan Melanjutkan Pendidikan	76
Tabel 4. 23	Tanggapan Responden Tentang Kepedulian Kompetensi Karyawan	77

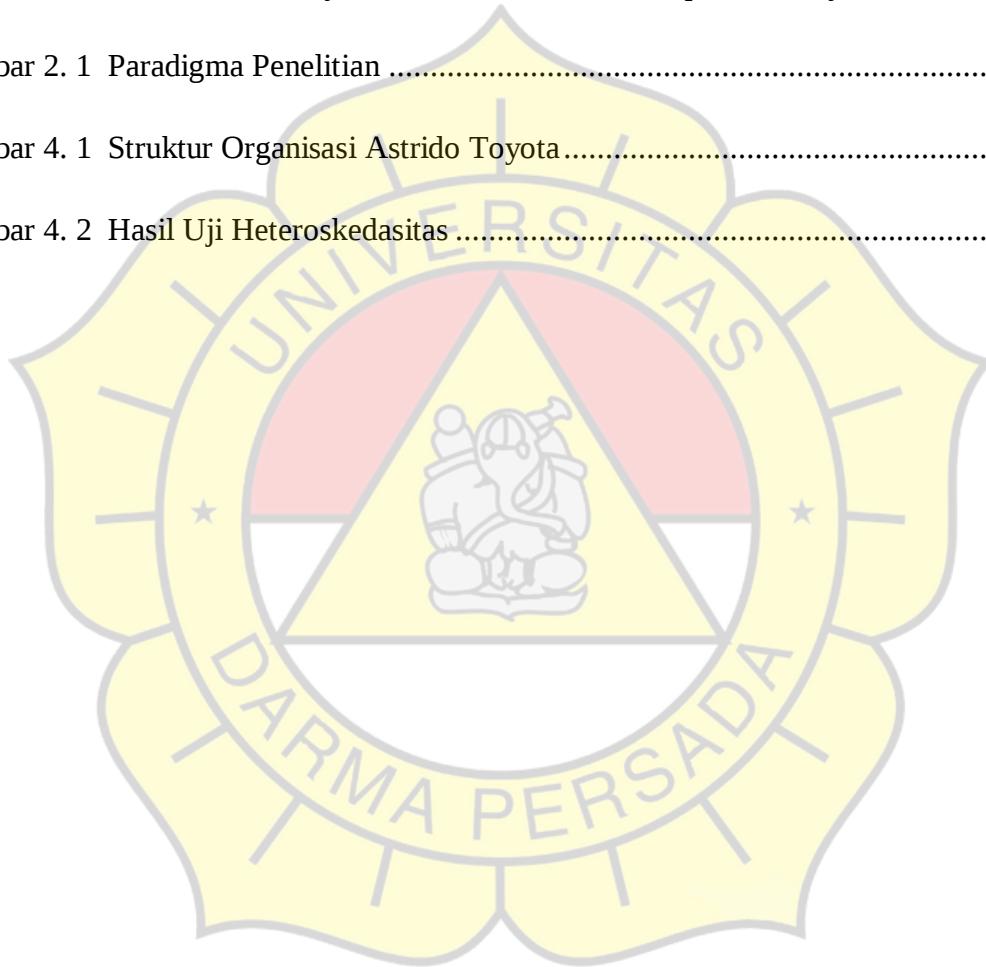
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Tentang Bekerja SOP dapat meningkatkan disiplin	78
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Hal-hal Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan.....	79
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Pekerjaanya Mengganggu Kehidupan Pribadinya.....	80
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Menyulitkan Karyawan Mengatur Waktu	81
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Fokus Pada Pekerjaan Mengaklahkan Kosentrasi Pada Pribadi.....	82
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Sulit Fokus karena masalah pribadinya.....	83
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Tentang Kehidupan Pribadi yang Tenang Membuat Fokus Bekerja	84
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Tentang Suasana Hati Senang Maka Bekerja Dengan Senang Juga	85
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik	86
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mendapat Lebih Banyak Waktu Pribadi	87
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Pekerjaanya Menantang	88
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Karyawan Atas Keahlianya ..	89

Tabel 4. 36	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Puas Dengan Gaji Yang Diberikan.....	90
Tabel 4. 37	Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Menjadi Hal Utama Dalam Promosi Karyawan.....	91
Tabel 4. 38	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Puas Karena Pekerjaan Diberikan Sesuai Kemampuan	92
Tabel 4. 39	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Puas Dengan Jadwal Kerja	93
Tabel 4. 40	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mudah Bekerja Sama Dengan Rekannya.....	94
Tabel 4. 41	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Nyaman Dengan Rekan Kerjanya	95
Tabel 4. 42	Parameter Kuantitatif Variabel Komitmen organisasi, Pengembangan karir, dan Work life balance Terhadap Kepuasan kerja	96
Tabel 4. 43	Parameter Kuantitatif Variabel Komitmen organisasi Terhadap Kepuasan kerja.....	97
Tabel 4. 44	Parameter Kuantitatif Variabel Pengembangan karir Terhadap Kepuasan kerja.....	97
Tabel 4. 45	Parameter Kuantitatif Variabel Work life balance Terhadap Kepuasan kerja Karyawan.....	98
Tabel 4. 46	Parameter Kuantitatif Kolerasi Berganda Komitmen organisasi, Pengembangan karir dan Work life balance Terhadap Kepuasan kerja	99
Tabel 4. 47	Parameter Kuantitatif Kolerasi Sederhana Komitmen organisasi Terhadap Kepuasan kerja	100

Tabel 4. 48 Parameter Kuantitatif Kolerasi Sederhana Pengembangan karir Terhadap Kepuasan kerja	101
Tabel 4. 49 Parameter Kuantitatif Kolerasi Sederhana Work life balance Terhadap Kepuasan kerja	102
Tabel 4. 50 Parameter Kuantitatif Uji F Komitmen organisasi, Pengembangan karir dan Work life balance Terhadap Kepuasan kerja.....	103
Tabel 4. 51 Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	104
Tabel 4. 52 Parameter Kuantitatif Uji T Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja.....	105
Tabel 4. 53 Parameter Kuantitatif Uji T Work life balance Terhadap Kepuasan kerja	106
Tabel 4. 54 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1 Grafik Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Astrido Toyota .	2
Gambar 1. 2 Grafik Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerja.....	3
Gambar 1. 3 Grafik Pra Survey Rata-Rata Nilai Faktor Kepuasan Kerja.....	4
Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian	29
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Astrido Toyota.....	49
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedasitas	57



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Data Riwayat Hidup	119
Lampiran 2: Catatan Kegiatan Konsultasi Proposal Skripsi	120
Lampiran 3: Catatan Konsultasi Skripsi	121
Lampiran 4: Tabel Wawancara.....	122
Lampiran 5: Pra Kuesioner Penelitian	123
Lampiran 6: Tabulasi Pra Kuesioner Penelitian	127
Lampiran 7: Kuesioner Penelitian	137
Lampiran 8: Tabulasi Kuesioner Penelitian	142
Lampiran 9: T Tabel	157
Lampiran 10: F Tabel.....	158
Lampiran 11: R Tabel	159