

**ETIKA PENGGUNAAN KOMPUTER DENGAN KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi



Disusun Oleh:

Choirul Ilham Masudi

NIM. 09710049

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2013

NOTA DINAS PEMBIMBING

Prof. Dr. Dudung Abdurrahman
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
NOTA DINAS PEMBIMBING
Hal : Skripsi

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ilmu Sosial
dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Choirul Ilham Masudi

NIM : 09710049

Prodi : Psikologi

Judul : Etika Penggunaan Komputer Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Psikologi.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatiannya terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 9 Mei 2011

Pembimbing,



Erika Setyanti Kusuma P. M. Si

NIP. 196802202008011008

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda dibawah ini adalah :

Nama : Choirul Ilham Masudi

NIM : 09710049

Program Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya adalah asli hasil karya peneliti sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. 519571
YOGYAKARTA 55281 FM-UINSK-PBM-05-07/RO



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/1102.a /2013

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : ETIKA PENGGUNAAN KOMPUTER DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Choirul Ilham Masudi

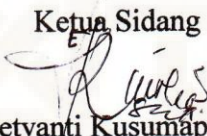
NIM : 09710049

Telah dimunaqosyahkan pada : Jumat, tanggal: 13 September 2013
dengan nilai : 86.66 (A/B)

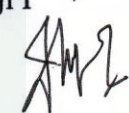
Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQOSYAH :

Ketua Sidang


Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si
NIP. 197505142005012004

Penguji I


Miftahun Ni'mah Suseno, M.Psi
NIP.197703132009122001

Penguji II


Mustadin, M.Si
NIP. 19820220 200901 1 006


Yogyakarta, 7 November 2013

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

DEKAN




Prof. Dr. Dadung Abdurahman, M.Hum
NIP. 19630306 198903 1 010

MOTTO

Now or never

Problem it's never stag

(Choirul Ilham Masudi, 2013)

Never say good bye

(Jon Bon Jovi)

Jangan kehilangan arah meski sudah sampai puncak

(unnamed)

True blues

(CSC)

Pantang pulang sebelum padam

(Fire Fighter)

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas berkah,
Rahmat, serta kemudahan yang diberikan-Nya, dengan
segenap cinta dan sayang karya sederhana ini*

Kupersembahkan Kepada :

Almamaterku Tercinta

Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial & Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Keluargaku Tercinta

Ayah dan Ibundaku...

Atas Cinta dan Kasih Sayang Yang Tiada Akhir

PRAKATA

Segenap puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahnya, perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana strata satu (S-1), dapat terselesaikan dengan lancar.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, akan tetapi harapan penulis dengan bantuan para pembaca akan dapat menuju kearah yang lebih baik. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritikan, saran maupun nasehat yang membangun guna perbaikan skripsi selanjutnya.

Penulis dengan segala kerendahan hati menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini berbagai pihak telah banyak memberikan dukungan dan bantuan. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dudung Abdurrahman, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Zidni Imawan Muslimin, M.Si selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, sekaligus pembimbing akademik yang telah memberikan masukan kepada peneliti selama proses menimba ilmu di kampus Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Ibu Erika Setyanti Kusuma Putri M.Si selaku Dosen pembimbing Skripsi yang senantiasa membimbing dan memotivasi saya mulai dari awal pembuatan proposal penelitian sampai akhir penelitian. “Terima Kasih bu, atas ilmu, waktu dan kesabarannya”.
4. Ayah & Ibu yang selalu memberikan kasih sayang tanpa pamrih. “I Love You”. Buat adik-adiku yang selalu memberikan dukungan pada peneliti.
5. Ibu Miftahun Ni'mah Suseno M.Psi dan Bapak Mustadin M.Si selaku tim penguji yang telah memberi masukan dan saran-saran untuk menyempurnakan penelitian ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi yang telah banyak memberikan pengetahuan yang sangat berarti, serta seluruh staff Tata Usaha dan kemahasiswaan yang telah membantu dalam proses penelitian ini.
7. Laboratorium Psikologi yang telah memberikan kesempatan berkali-kali kepada penulis untuk menambah pengalaman menjadi asisten praktikum PSD II.
8. Teman-teman Psikologi angkatan 2009 “*You are my Best Family!!!*”.
9. Teman-teman PIKM Lingkar Seroja & Duta Mahasiswa UIN SUKA “*Keep Spirit sis-bro*”
10. Special Thanks Fila, Yayuk, Wira, Melisa, Vivi, Tia, Erin, Maikal, Yusro yang telah banyak membantu memberi masukan kepada penulis selama kuliah.
11. Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Magelang
12. Seluruh staf dan karyawan perusahaan x

Akhirnya peneliti sampaikan rasa terimakasih yang dalam kepada teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan, dukungan, bantuan dan perhatian kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan studi ini dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat.

Yogyakarta, 21 Agustus 2013

Peneliti,

Choirul Ilham Masudi

NIM. 09710049

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR BAGAN	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. TUJUAN	6
C. MANFAAT PENELITIAN	6
D. KEASLIAN PENELITIAN	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Kepuasan Kerja.....	13
1. Pengertian.....	13
2. Aspek-Aspek kepuasan kerja	14
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	19
B. Etika Penggunaan Komputer.....	22
1. Pengertian.....	22
2. Indikator etika penggunaan komputer.....	23
C. Hubungan etika penggunaan komputer dengan kepuasan kerja di perusahaan x.....	30
D. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Identifikasi Variabel.....	35

1. Kepuasan kerja.....	35
2. Etika penggunaan komputer	35
B. Definisi Operasional.....	35
1. Kepuasan kerja.....	35
2. Etika penggunaan komputer.....	35
C. Populasi	36
D. Metode Pengumpulan Data	37
E. Validitas, Seleksi Aitem, & Reliabilitas	41
F. Metode Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	47
A. Orientasi Kancan.....	47
B. Persiapan Penelitian	48
C. Pelaksanaan Penelitian	56
D. Analisis Data	57
E. Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	xvi

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Skala Kepuasan Kerja	40
Tabel 2. Indikator Skala Etika Penggunaan Komputer	42
Tabel 3. Distribusi aitem valid dan gugur Skala Kepuasan Kerja	50
Tabel 4. Distribusi aitem Skala Kepuasan Kerja nomor Baru	50
Tabel 5. Distribusi aitem valid dan gugur Skala Etika Penggunaan Komputer....	52
Tabel 6. Distribusi aitem Skala Etika Penggunaan Komputer Nomor Baru	53
Tabel 7. Reliabilitas skala kepuasan kerja dan skala etika penggunaan komputer	54
Tabel 8. Jumlah Pegawai Pada Tiap Divisi Didalam Perusahaan.....	55
Tabel 9. Jumlah Subjek Penelitian Berdasarkan Sebaran Kuesioner.....	56
Tabel 10. Jumlah Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 11. Deskriptif Statistik skor skala Etika Penggunaan Komputer dan Skala Kepuasan Kerja	57
Tabel 12. Kategorisasi skor Kepuasan Kerja	58
Tabel 13. Kategori skor Etika Penggunaan Komputer	60

DAFTAR GAMBAR

Bagan 1. Hubungan etika penggunaan komputer dengan kepuasan kerja	34
Bagan 2. Kategori Skor Kepuasan Kerja	59
Bagan 3. Kategori Skor Etika Penggunaan Komputer.....	60



DAFTAR LAMPIRAN

A. Surat Perizinan

1. Surat izin penelitian dari Fakultas
2. *Informed consent*
3. Surat keterangan selesai penelitian

B. Alat Ukur/ Skala

1. Profesional Judgement
2. Booklet *Try Out*
3. Tabulasi data *Try Out*
4. Uji reliabilitas

C. Skala Penelitian

1. Booklet skala penelitian
2. Tabulasi data penelitian
3. Deskriptif statistik
4. Uji normalitas
5. Uji linearitas
6. Uji hipotesis
7. Nilai efektifitas IV dengan DV

ETIKA PENGGUNAAN KOMPUTER DENGAN KEPUASAN KERJA PERUSAHAAN

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship of ethical use of computers with job satisfaction. Total of 50 questionnaires were distributed to employees of the company. Responses to statements on a scale that is used as a statistical correlation analysis, using parametric correlation test of Product Moment. Measurement of job satisfaction consists of three aspects: the job of giving a sense of accomplishment, fun work, and the feeling of doing something useful on the job, which is taken from the aspect of job satisfaction according to Ivancevich (2007). While the measurement is taken from the ethical use of computers indicators presented by Sulianta (2007), namely: the computer is not used to harm others, does not interfere with the rights of others, please do not open a file that is not right, do not use the computer for a crime, do not use the computer for information false, not duplicating software, the use of computer resources as necessary, do not utilize the intellectual property of others, consider the consequences of a computer system designed, consider the social environment when using the computer. Results of this study indicate that the ethical use of computers has a significant relationship with job satisfaction. These results show correlation coefficient 0,556 with $p = 0.000$ ($p < 0.01$). These meaning that the ethical use of computers that will be adhered to make an employee feel happy at work because the job done easier with the help of computers so that employees are encouraged to channel his ability for the company. Will develop a sense of good feeling satisfied with the jobs which are done, so he pushed for office tasks diligently, never give up, work with the maximum, to complete the task in accordance with the target, and always do a good job for him because of work activity is a useful activity in life.

Key word : job satisfaction, ethical use of computers

ETIKA PENGGUNAAN KOMPUTER DENGAN KEPUASAN KERJA PERUSAHAAN

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan etika penggunaan komputer dengan kepuasan kerja. Sebanyak 50 kuesioner dibagikan kepada karyawan perusahaan. Tanggapan terhadap pernyataan yang ada pada skala digunakan sebagai bahan analisis statistik korelasi, dengan menggunakan uji korelasi parametrik *Product Moment*. Pengukuran kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek: pekerjaan memberikan rasa keberhasilan, pekerjaan menyenangkan, dan perasaan melakukan sesuatu yang berguna pada pekerjaan, yang diambil dari aspek kepuasan kerja menurut Ivancevich (2007). Sementara pengukuran etika penggunaan komputer diambil dari indikator yang disampaikan oleh Sulianta (2007), yaitu: komputer tidak digunakan untuk merugikan orang lain, tidak mengganggu hak orang lain, jangan membuka file yang bukan haknya, tidak menggunakan komputer untuk kejahatan, tidak menggunakan komputer untuk keterangan palsu, tidak menduplikasi perangkat lunak, penggunaan sumber daya komputer sesuai keperluan, tidak memanfaatkan kekayaan intelektual orang lain, pertimbangkan konsekuensi sistem komputer yang dirancang, pertimbangkan lingkungan sosial saat menggunakan komputer. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,556 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Artinya etika penggunaan komputer memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa etika penggunaan komputer yang ditaati akan membuat seorang karyawan merasa senang dalam bekerja karena pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih mudah dengan bantuan komputer sehingga karyawan terdorong untuk menyalurkan kemampuannya bagi perusahaan. Perasaan senang akan mengembangkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga ia terdorong untuk mengerjakan tugas kantor dengan tekun, pantang menyerah, bekerja dengan maksimal, dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target, dan selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik karena bagi dirinya aktifitas kerja merupakan aktifitas yang berguna dalam kehidupan.

Kata kunci : kepuasan kerja, etika penggunaan komputer

BAB I

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Karyawan merupakan salah satu aset di dalam perusahaan yang sangat penting keberadaanya dan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal pada perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan aspek utama dalam diri seorang pekerja, aspek tersebut ialah kepuasan kerja karyawan. Menurut Davis dan Newstorm (Siregar, 2006) kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari pekerjaannya yang tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan akan tetapi ia juga terkait dengan aktifitas kerja yang lain misalnya seperti melakukan interaksi dengan rekan kerja dan mereka juga dapat mengikuti aturan kerja tertentu yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda (Luthans, 2005). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu maka semakin rendah pula tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan dibentuk melalui pengalaman seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kepuasan kerja muncul karena adanya timbal balik antara apa yang mereka kerjakan dengan apa yang didapat oleh pekerja di tempatnya bekerja. Apabila antara keduanya terdapat keseimbangan maka akan muncul kepuasan kerja. Sebaliknya apabila tidak ada keseimbangan antara pengorbanan yang mereka lakukan dengan pendapatan yang diterima akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah (Wahab, 2012).

Kepuasan kerja rendah pada diri seseorang dapat di indikasi dari perilaku seseorang pada absensi kerja yang tidak penuh, keterlambatan masuk kerja, tidak segera menyelesaikan pekerjaan, kelelahan kerja (*burnout*), dan keberpihakan dengan yang lain (*turnover*) yang dilakukan oleh karyawan (Abravan, dalam Taheri dkk, 2012). Karyawan cenderung mengabaikan aturan yang ada didalam kantor. Mereka tidak segera menyelesaikan pekerjaan dan memilih untuk duduk santai di kantin. Terkadang mereka sering tidak masuk kerja tanpa ijin dan sering terlambat masuk kantor berkali-kali.

Kepuasan kerja termasuk aspek yang dapat mempengaruhi perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya cenderung akan bekerja kurang maksimal, mereka tidak terdorong menyalurkan kemampuan terbaiknya. Karyawan yang merasa pekerjaannya tidak menyenangkan cenderung tidak mau berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu mereka juga akan menurunkan kualitas kerja mereka, misalkan dengan cara datang terlambat, menunda-nunda pekerjaan, atau memilih untuk keluar dari perusahaan tersebut. Seperti yang dilansir oleh lembaga survei Mercer pada tahun 2012, dari 30.000 pekerja di seluruh dunia

menunjukkan bahwa antara 28% dan 56% dari karyawan di 17 tempat di seluruh dunia ingin meninggalkan pekerjaan mereka. Di Amerika Serikat dan Kanada, hasil survei menemukan bahwa dari 411 pekerja di ditemukan Hanya 19% mengatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka. 16% lainnya mengatakan mereka agak puas. Sedangkan 65% mengatakan mereka tidak bahagia bekerja di tempat kerja mereka (Adams, 2012 diunduh pada senin, 15/7/2013 pukul 08:54 WIB. dari <http://www.forbes.com>).

Kepuasan kerja seseorang dalam bekerja dianggap menurun drastis dimana hasil survei di Amerika pada tahun 1987 hanya menemukan 49% pekerja yang merasa tidak puas sedangkan sebanyak 61% dari 5.000 orang mengatakan bahwa mereka bahagia dalam pekerjaan mereka. Jadi saat ini aspek yang perlu dipertimbangkan ialah bagaimana membuat para pekerja tidak merasa terjebak dalam pekerjaan mereka dan memilih untuk mengembangkan karir mereka ditempat kerjanya saat ini (Barrington, 2010 diunduh pada senin, 15/7/2013 pukul 09:01 WIB. dari <http://usatoday30.usatoday.com>).

Sedangkan di Indonesia sendiri, survei yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Tangerang Selatan, kepuasan kerja rendah ditunjukkan dengan ketidakhadiran karyawan di tempat kerja dimana dari hasil survei menunjukkan 116 pegawai dari 1424 pegawai tidak masuk tanpa keterangan (BKPP, 2012 diunduh pada senin, 15/7/2013 pukul 08:46 WIB. dari <http://tangsel-pos.com>). Selain itu kepuasan kerja rendah juga ditunjukkan dengan keberpihakan seseorang terhadap tempat kerja lain seperti yang dilansir oleh Indopos bahwa sebanyak 35 % pegawai melepas karir di tempat kerja yang lama karena ingin mencari uang

lebih banyak ditempat kerja yang lain (Indopos, 2013 diunduh pada senin, 15/7/2013 pukul 09:09 WIB. dari <http://www.indopos.co.id>).

Fakta yang hampir sama juga terlihat pada saat peneliti mengadakan survei pada perusahaan yang akan dijadikan tempat penelitian pada tanggal 8 april 2013, terlihat dari absensi dalam kurun satu minggu, ada 2 karyawan yang tidak hadir tanpa ada pemberitahuan. Selain itu masih ada tiga karyawan yang terlambat masuk kerja secara sengaja, mereka berbincang-bincang diluar kantor sambil merokok meskipun jam kerja sudah dimulai. Fakta serupa juga terlihat pada karyawan bagian perencanaan berjumlah 2 orang yang masih duduk santai berbincang-bincang sedangkan karyawan lainnya sudah memulai aktifitas kerjanya. Karyawan dalam bagian perencanaan yang menunda-nunda pekerjaan akan menyusahkan bagian distribusi dalam pengiriman jumlah barang karena tidak tahu berapa barang yang harus dikirim.

Adapun faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja menurut Luthans (2005) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Faktor – faktor tersebut saling berkaitan satu dengan yang lain dan saling mendukung terbentuknya kepuasan kerja. Selain itu dari penelitian yang dilakukan Mohamed (2008) kepuasan kerja juga terkait dengan komitmen organisasi dan etika kerja islam, dimana seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan mengembangkan perasaan puas terhadap organisasi yang memunculkan rasa ketertarikan terhadap organisasi dan ingin selalu terlibat di dalam organisasi. Sedangkan etika kerja islam mendorong seseorang untuk menyesuaikan nilai hidup dengan nilai-nilai dalam bekerja, nilai dalam bekerja

mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan senang dan berhasil sehingga membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Perhatian perusahaan kepada kepuasan kerja banyak ditunjukkan dengan memberikan fasilitas yang dapat menunjang kinerja karyawan di perusahaan, salah satunya melalui pengadaan perangkat komputer. Komputer merupakan alat bantu agar pekerjaan yang dilakukan karyawan menjadi mudah, namun yang terjadi ialah banyak karyawan yang menggunakan komputer perusahaan untuk kepentingan lain misalkan main *game* atau *chating* dan bukan untuk bekerja, sehingga ini dirasa penting untuk memberikan pengertian kepada karyawan bahwa komputer perusahaan seharusnya digunakan untuk bekerja. Cara yang dapat ditempuh untuk memberikan pengertian kepada karyawan akan penggunaan komputer perusahaan dengan benar, dapat dengan cara mengembangkan pemahaman karyawan terhadap etika penggunaan komputer itu sendiri.

Etika penggunaan komputer akan membuat seseorang menjadi lebih berhati – hati dalam menggunakan komputer (Sulianta, 2007) terlebih didalam perusahaan mereka akan memfokuskan penggunaan komputer untuk bekerja, tidak diselingi dengan kegiatan lain sehingga waktu bekerja karyawan menjadi lebih efektif, pekerjaan akan selesai sesuai jadwal, dan seseorang akan merasakan kemudahan bekerja menggunakan komputer (Sulahi, 2011). Apabila perasaan senang dalam bekerja telah tumbuh, karyawan akan dapat termotivasi melakukan pekerjaan dengan maksimal (Mohammed, 2008). Melalui kinerja yang maksimal tersebut pastinya kesempatan mendapat promosi, kenaikan jabatan, atau kenaikan

upah akan terbuka dan saat mereka merasakan keseimbangan antara usaha (*income*) dengan hasil (*output*) maka mereka akan merasakan kepuasan kerja (Usmara, 2006).

Peneliti memilih etika penggunaan komputer sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karena penelitian tentang etika penggunaan komputer ditempat kerja kurang mendeskripsikan secara jelas tentang etika penggunaan komputer ditempat kerja dan kurangnya perhatian terhadap etika penggunaan komputer untuk bekerja, sedangkan banyak perusahaan yang menyediakan komputer bagi karyawannya untuk membantu pekerjaan mereka namun kurang menegakan aturan tentang etika menggunakan komputer di tempat kerja sehingga komputer tersebut banyak digunakan bukan pada semestinya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan penelitian yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini, apakah ada hubungan antara etika penggunaan komputer dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan.

B. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara etika penggunaan komputer dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan.

C. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang etika penggunaan komputer dan kepuasan kerja.

- b. Hasil penelitian dapat memberikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya karena informasi dan data yang berhasil di kumpulkan dalam penelitian ini nantinya diharapkan akan dapat digunakan bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang berkaitan.

2. Manfaat praktis :

- a. Sebagai masukan bagi pihak perusahaan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh etika penggunaan komputer dengan kepuasan kerja.
- b. Sebagai acuan dalam pembuatan regulasi dalam perusahaan.

D. KEASLIAN PENELITIAN

Penelitian ini mengacu pada penelitian - penelitian tedahulu dengan adanya kesamaan pada salah satu variabelnya. Adapun penelitian - penelitian yang akan digunakan penulis sebagai acuan dalam penulisan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Sebelumnya pernah dilakukan penelitian oleh Ostroff (1992) yang berjudul: *The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance: An Organizational Level Analysis*. Penelitian ini menyelidiki hubungan antara kepuasan karyawan dengan komitmen, penyesuaian, dan stres psikologis, serta kinerja organisasional. Data kinerja organisasional dikumpulkan dari 298 sekolah, kepuasan karyawan dan data sikap dikumpulkan dari 13.808 guru di sekolah tersebut. Hasil penelitian menemukan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja organisasional.

2. Penelitian lain juga pernah dilakukan oleh Timmreck (2001) yang berjudul: *Managing, Motivation and Developing Job Satisfaction in The Health Care Work Environment*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat dua aspek dalam pekerjaan yang memberikan kontribusi bagi kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja yaitu pekerjaan yang dilakukan sangat membosankan, membuat jenuh, dapat membuat pekerja menjadi stress, dan pekerjaan yang sangat sulit sehingga menuntut kekuatan fisik yang akan memicu ketidakpuasan dalam bekerja. Sementara hubungan yang baik antara individu yang terjadi di dalam lingkungan pekerjaan tersebut akan membentuk kepuasan kerja.
3. Penelitian yang lain juga pernah dilakukan oleh Sri Handayani dan Warsito Kawedar dengan judul Pengaruh Komputer Mikro Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Auditor pada tahun 2004. Penelitian tersebut menggunakan serangkaian pernyataan tentang aspek intensitas penggunaan komputer, kenyamanan penggunaan komputer, dan sikap penggunaan komputer. Hasil penelitian tersebut ialah pekerja yang memiliki sikap positif akan banyak mendapat keuntungan sedangkan sikap pekerja yang negatif terhadap komputer akan berimbas pada stres kerja ini disebabkan komputer adalah infrastruktur kantor yang pastinya saat bekerja mereka dituntut untuk dapat menggunakannya apabila mereka mampu menggunakannya dengan baik maka pengalaman positif akan didapat sedangkan pengalaman negatif didapat apabila mereka tidak mampu menggunakan komputer.

4. Penelitian lain juga pernah dilakukan oleh Lori N.K. Leonard dan Timothy Paul Cronan (2005) berjudul *Attitude Toward Ethical Behavior in Computer Use: a Shifting Model* terhadap sejumlah mahasiswa jurusan ilmu teknologi di Midwestern University Amerika Serikat. Etika perilaku menggunakan komputer diukur melalui persepsi individu terhadap komputer, kemampuan personal menggunakan komputer, keahlian menggunakan komputer, etika dalam diri subjek, dan legalitas perangkat komputer. Hasilnya mengindikasikan bahwa nilai-nilai pribadi berkontribusi untuk memutuskan apakah perilaku itu etis dan tidak etis. Leonard dan Cronan menyimpulkan bahwa penilaian moral seseorang dapat membantu dalam pengambilan keputusan etis.
5. Penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan oleh Balarabe Yushau berjudul *Computer Attitude, Use, Experience, Software Familiarity, And Perceived Pedagogical Usefulness : The Case Of Mathematics Professors* (2006). Penelitian tersebut menggunakan skala dari Yuen and Ma yang mengukur tentang perasaan seseorang saat menggunakan komputer, kontrol perilaku menggunakan komputer, penggunaan komputer sesuai keperluan, dan penggunaan ilmu yang tepat. Hasil dari penelitian ini bahwa sikap positif dalam menggunakan komputer, faktor pengalaman dalam menggunakan komputer, dan pemilihan perangkat lunak yang digunakan mempengaruhi persepsi seorang pengguna komputer dalam hal ini seorang ahli matematika, sedangkan intensitas penggunaan komputer dan keahlian menggunakan komputer tidak berhubungan secara signifikan.

6. Adapula penelitian lain yang pernah dilakukan oleh Babalola J. Ogunkola berjudul *Computer Attitude, Ownership And Use As Predictors Of Computer Literacy Of Science Teachers In Nigeria*, pada tahun (2008). Penelitian tersebut mengukur sikap menggunakan komputer melalui aspek kecemasan seseorang menggunakan komputer, kenyamanan dalam menggunakan komputer, kesenangan dalam menggunakan komputer, dan kemudahan menggunakan komputer. Sedangkan ketrampilan tentang komputer diukur dengan melihat indikator kemampuan menggunakan internet, kemampuan mengolah materi, kemampuan mengatur penyimpanan data, dan ketrampilan menggunakan komputer untuk bekerja. Hasil dari penelitian tersebut ialah sikap penggunaan komputer akan mempengaruhi ketrampilan dan perkembangan pengetahuan seseorang.
7. Penelitian lain pernah dilakukan oleh Noorsidah Mohamed, Abdul Karem, dan Ramlah Husein (2008) dengan judul: *Linking Islamic Work Ethics To Computer Use Ethics, Job Satisfaction And Organisational Commitment In Malaysia*. Data dalam penelitian yang dilakukan oleh Mohamed (2008) menggunakan skala etos kerja islam berdasar indikator kualitas kerja, kebijaksanaan, berdedikasi terhadap pekerjaan, respon sosial, kemampuan menyelesaikan permasalahan. Skala yang kedua berupa etika penggunaan komputer berdasarkan indikator tanggung jawab, pengetahuan, perilaku *disruptive*, keuntungan pribadi, dan kerugian pribadi. Skala ketiga berupa skala kepuasan kerja berdasar indikator perasaan puas, bekerja dengan gembira, bekerja demi kabermanfaatan. Skala keempat berupa komitmen

organisasi berdasarkan indikator kepedulian, motivasi, kesetiaan, perasaan memiliki. Penelitian tersebut menemukan bahwa etos kerja Islami mempengaruhi sikap individu dalam etika penggunaan komputer dan komitmen organisasi.

8. Penelitian lain yang serupa pernah dilakukan oleh Abdullah Kuzu dari Anadolu University Faculty of Education Department of Computer Education and Instructional Technologies Eskisehir, Turki pada tahun 2009 dengan judul *Problems Related To Computer Ethics: Origins Of The Problems And Suggested Solutions*. Kuzu meneliti tentang permasalahan perilaku dalam penggunaan komputer. Kuzu menemukan bahwa semakin profesional seseorang dalam menggunakan komputer maka akan semakin tinggi perilaku pematuhan aturan penggunaan komputer.
9. Penelitian lain pernah dilakukan oleh Putri (2011) yang berjudul: Pengaruh Aturan Etika dan Independensi Terhadap Kepuasan Kerja Internal Auditor Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini mengukur variabel-variabel penelitian melalui lima aspek yaitu, meyakini pekerjaan mereka mempunyai kepentingan, berkomitmen ke jasa barang publik, kebutuhan otonomi pada persyaratan pekerjaan, mendukung regulasi mandiri untuk pekerjaan mereka, afiliasi dengan anggota profesinya. Hasilnya yaitu antara penerapan aturan etika mempunyai pengaruh positif terhadap terbentuknya kepuasan kerja, aturan etika mempunyai pengaruh positif terhadap terbentuknya profesionalisme, independensi auditor mempunyai pengaruh positif terhadap profesionalisme, independensi mempunyai

pengaruh positif terhadap kepuasan kerja internal auditor, profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja internal auditor, aturan etika mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui profesionalisme internal auditor, independensi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui profesionalisme internal auditor.

Penelitian ini mengacu pada penelitian - penelitian sebelumnya yang telah disebutkan sebelumnya disertai dengan perubahan yang dilakukan oleh peneliti pada penggunaan subjek yang digunakan, variabel penelitian, dan teori yang menjadi acuan penelitian, sedangkan metodologi yang digunakan sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu :

1. Populasi penelitian ialah karyawan yang bekerja pada bagian administrasi, keuangan, langganan, distribusi, dan perencanaan yang ada pada perusahaan. Subjek penelitian adalah seluruh anggota populasi, itu artinya penelitian yang dilaksanakan tanpa melalui pengambilan sample.
2. Variabel yang akan diteliti yaitu kepuasan kerja sebagai variabel terganggu dan etika penggunaan komputer sebagai variabel bebas.
3. Teori yang akan digunakan untuk rujukan dalam pembuatan alat ukur etika penggunaan komputer akan mengambil teori dari Sulianta (2007), dimana penelitian sebelumnya diatas tidak menggunakan teori ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu :

Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara etika penggunaan komputer dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis dari peneliti bahwa semakin tinggi etika penggunaan komputer karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang ada pada dirinya. Sebaliknya semakin rendah etika penggunaan komputer seseorang maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang dimilikinya.

Hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa etika penggunaan komputer positif akan dapat mengembangkan perasaan senang dalam bekerja karena pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih mudah dengan bantuan komputer sehingga karyawan terdorong untuk menyalurkan kemampuannya bagi perusahaan. Perasaan senang akan mengembangkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga ia terdorong untuk mengerjakan tugas kantor dengan tekun, pantang menyerah, bekerja dengan maksimal, dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target, dan selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik karena bagi dirinya aktifitas kerja merupakan aktifitas yang berguna dalam kehidupan. Selain itu individu tersebut juga akan merasa berhasil dalam bekerja.

B. Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran yang diajukan antara lain :

a. Etika penggunaan komputer

Etika penggunaan komputer harus senantiasa ditegakkan dalam lingkungan kerja, dengan cara tidak merugikan orang lain, mengganggu karya hak orang lain, membuka data penyimpanan (*file*) yang bukan haknya, menggunakan komputer untuk kejahatan, menggunakan komputer untuk keterangan palsu, menduplikasi perangkat lunak (*software*), menghemat sumber daya pemakaian komputer, dan memanfaatkan kekayaan intelektual orang lain hanya untuk kemajuan kinerja. Selain itu dalam menggunakan komputer seseorang juga harus mempertimbangkan konsekuensi dari sistem komputer yang dirancang dan pertimbangan lingkungan sosial disaat menggunakan komputer agar disaat menggunakan computer, seorang pekerja tidak lupa akan tanggung jawab yang lain. Apabila aturan-aturan tersebut dapat ditegakkan maka pekerjaan yang dilakukan akan cepat selesai sehingga memungkinkan pekerja untuk menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja akan membuat seorang merasa senang terhadap pekerjaan, memberi rasa keberhasilan pada seseorang, dan akan mengembangkan perasaan bahwa mereka melakukan sesuatu yang berguna bagi kehidupannya. Sehingga karyawan akan bekerja dengan maksimal, ia

akan mengerjakan tugas kantor dengan tekun, pantang menyerah, selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai target, terpacu mengembangkan kemampuan yang dimiliki, dan senantiasa menyalurkan kemampuannya untuk perusahaan.

c. Bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya

Kepuasan kerja merupakan pembahasan yang terkait dengan banyak hal dalam lingkup aktifitas kerja seseorang seperti komitmen kerja, etos kerja islam, maupun persepsi terhadap iklim organisasi (Mohamed, 2008). Sehingga penelitian selanjutnya dianjurkan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai variabel-variabel lain yang dapat memberikan sumbangan besar terhadap kepuasan kerja. Peneliti juga menganjurkan pengembangan subjek penelitian seperti pegawai negeri sipil, pegawai perbankan, atau perusahaan lain yang terkemuka di Indonesia.

d. Bagi pihak perusahaan

Etika penggunaan komputer terbukti memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, sehingga alangkah baiknya bila ini menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk mulai meningkatkan perhatiannya terhadap etika dalam menggunakan komputer dan menegakkan etika penggunaan komputer melalui aturan-aturan serta kebiasaan-kebiasaan penggunaan komputer yang baik didalam lingkungan kerja sebagai usaha untuk meningkatkan perasaan senang, dan perasaan berhasil pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, S. (2012, Mei 2012). New Survey: Majority Of Employees Dissatisfied. Forbes.com. Retrieved from <http://www.forbes.com/sites/susanadams/2012/05/18/new-survey-majority-of-employees-dissatisfied>.
- Azwar, S. (2004). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barrington, L. (2010, Juni 1). American Jobs Satisfaction Record Falls To Record Low. *usatoday.com*. Retrieved from http://usatoday30.usatoday.com/money/workplace/2010-01-05-job-satisfaction-use_N.htm.
- Bkpp. (2012, Agustus 26). Bolos Kerja 5 PNS di Nonjob. *tangselpos.com*. Retrieved from <http://tangsel-pos.com/bolos-kerja-5-pns-di-nonjob/>.
- Fraser, T.M. (1992). *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi.
- Handayani, S., & Kawedar, H. (2004). Pengaruh Komputer Mikro Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi & Auditing*, 1, 50-65.
- Indopos. (2013, Maret 31). 72 Persen Lepas Karir Demi Anak. *indopos.co.id*. Retrieved from <http://www.indopos.co.id/index.php/berita-utama/3338-72-persen-lepas-karir-demi-anak>.
- Kuzu, A. (2009). Problems Related To Computer Ethics Origins Of The Problems And Suggested Solutions. *Journal of Educational Technology*, 01, 258-263.
- Leonard, L.N.K., & Cronan, T.P. (2005). Attitude Toward Ethical Behavior in Computer Use a Shifting Model. *Industrial Managemen & Data System*, 09, 1150-1171.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (Organizational Behavior 10th edition). Yogyakarta: Andi Offset.
- Masrom, M., et al. (2010). An Ethical Assessment of Computer Ethics Using Scenario Approach. *International Journal of Commerce Studies*, 01, 25-36.

- Mohamed, N., et al. (2008). Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethics, Job Satisfaction And Organisational Commitmen In Malaysia. *Journal of Business System, Governance and Ethics*, 01, 14-23.
- Ogunkola, B.J. (2008). Computer Attitude, Ownership and Use as Predictors of Computer Literacy of Science Teachers in Nigerial. *International Journal of Environtmental & Science Education*, 01, 53-57.
- Ostroff, C. (1992). The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance: An Organizational Level Analysis. *Journal of Psychology*. 963-974.
- Putri, H.A. (2011). Pengaruh Aturan Etika Dan Independensi Terhadap Kepuasan Kerja Internal Auditor Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ekonomi*.
- Robbins. S.P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sulahi, M.F. (2011). *Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Pengalaman Terhadap Penggunaan Komputer Pada Mahasiswa Prodi Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga*. (Unpublished Undergraduate Skripsi). Universitas Negeri Islam Sunan Kalijaga: Yogyakarta.
- Siregar, K. (2006). *Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja*. (Unpublished Undergraduate Skripsi). Institut Pertanian Bogor: Bogor.
- Sulianta, F. (2007). *Cyberworld Ethics*. Yogyakarta: ANDI offset
- Suseno, M.F. (2012). *Statistika*. Yogyakarta: Laboratorium Psikologi Uin Sunan Kalijaga
- Taheri, M., et al,. (2012). Comparison of Burnout and Job Stress Between Physical Education Employees and Industrial Workers. *Scholars Research Library*, 3, 1242-1246.
- Timmreck, T.C. (2001). Managing, Motivation and Developing Job Satisfaction in The Health Care Work Environment. 1, 42.
- Usmara, A. (2006). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: AMARA Books
- Wahab, R.B. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar*. (Unpublished Undergraduate Skripsi). Universitas Negeri Hasanudin: Makasar.

Walgito, B. (2002). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.

Yushau, B. (2006). Computer Attitude, Use, Experience, Software Familiarity And Perceived Pedagogical Usefulness: The Case Of Mathematics Professors. *Eurasia Journal of Mathematics, Sciences and Technology Education*, 03, 1-17.

