

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL ASTON PONTIANAK

Fifi Agustina

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
Email: fifi.agustina94@icloud.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk membahas mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan data dengan menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Sampling Simple Random* pada 52 karyawan di Hotel Aston Pontianak, dari 52 kuisioner yang disebarluaskan kembali sebanyak 52 kuisioner. Analisis data menggunakan *SPSS Statistics versi 22*. Hasil penelitian adalah tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian yang tidak signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis satu ditolak dan tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian yang signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis dua ditolak.

KATA KUNCI: Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja menjadi tolak ukur kinerja karyawan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya ditunjukkan melalui kemampuan ataupun keterampilan yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efesien. Demikian juga sebaliknya, kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Perusahaan yang baik adalah yang mampu memberikan perhatian dan membuat karyawan percaya sehingga akan ada timbal balik berupa rasa komitmen terhadap perusahaan. Komitmen organisasi adalah sikap mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terkait pada organisasinya (Griffin, 2004). Karyawan akan merasa mempunyai tanggung jawab serta komitmen untuk mematuhi peraturan di perusahaan, standar kerja perusahaan dan kode etika serta sadar menjadi bagian dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik ingin meneliti tentang “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aston Pontianak”.

KAJIAN TEORITIS

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima (Robbins, 2003: 78).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka (Sutrisno, 2013:73).

Sinambela (2012: 257), menyatakan kepuasan kerja memiliki indikator diantaranya kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri, kepuasan terhadap pemberian gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

2. Komitmen Organisasi

Suhana (2007: 93) menguji pengaruh prilaku kepemimpina yang berorientasi pada hubungan dan tugas terhadap komitmen organisasi. Temuannya yang meliputi membangun kepercayaan, memberikan inspirasi, visi, mendorong kreativitas dan menekankan pengembangan berpengaruh secara positif pada komitmen afektif karyawan. Sementara prilaku kepemimpinan berorientasi pada tugas juga berpengaruh terhadap komitmen afektif, meski tingkat pengaruhnya lebih rendah.

Menurut Mowday, Portera dan Steers dalam Sopiala, (2008, : P. 156), Komitmen Organisasi karyawan dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen karyawan memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Sikap mencakup identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi di mana penerimaan ini merupakan dasar komitmen karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan masalah sentral dalam kehidupan sebuah perusahaan atau organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu

mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Suparyadi, 2015: 300).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, Basri, 2005: 14; dalam Sinambela, 2012: 6).

Suparyadi (2015: 313), menyatakan indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kreativitas dan kerjasama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan angka atau hitungan (Istijanto, 2010: 94-95). Hal ini sesuai dengan kata “kuantitatif” yang mengandung makna hitungan atau angka, sehingga proses pemberian skala pada data mentah banyak diterapkan pada penelitian ini.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 52 karyawan pada Hotel Aston Pontianak. Teknik sampling dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Sampling Simple Random*. *Sampling Simple Random* berarti pengambilan sampel secara acak dari populasi karena populasi dianggap homogen. Melalui metode ini periset menyebarluaskan kuisioner kepada seluruh karyawan perusahaan.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian model pengukuran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

1. Hasil pengujian Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Syarat kuisioner dikatakan valid jika pertanya pada kuisioner mampu mengungkapkan hal yang akan diukur secara tepat. Satu pertanyaan dapat dikatakan valid apabila nilai R_{hitung} lebih besar dari pada nilai R_{tabel} dan bernilai positif. Nilai dari R_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus $df = n-2$ sehingga dengan sampel

yang dapat diolah sebesar 52 responden menghasilkan R_{tabel} senilai 0,2306. Pengujian validitas pada penelitian ini menunjukkan hasil yang valid sehingga model telah memenuhi syarat validitas.

2. Uji Reliabelitas

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, kualitas pengumpulan data sangat ditentukan oleh kualitas instrumen atau alat pengumpulan data yang digunakan. Instrumen penelitian dikatakan berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan jika sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan $cronbach's alpha > 0,60$. Nilai $cronbach's alpha$ pada kepuasan kerja 0,735. Pada variabel komitmen organisasi nilai $cronbach's alpha$ adalah 0,730. Sedangkan nilai $cronbach's alpha$ pada kinerja karyawan adalah 0,741. Adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa model telah memenuhi syarat reliabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi, uji normalitas, uji multikolineitas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini telah memenuhi syarat asumsi klasik.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua variabel yaitu variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak. Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen (X_1 dan X_2) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Hasil dari analisis ini dapat dilihat pada Tabel 3.36:

TABEL 3.36
HOTEL ASTON PONTIANAK
UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	30.812	7.617		
	KEPUASAN_KERJA	.071	.179	.062	.694
	KOMITMEN_ORGANISASI	.356	.217	.257	.108

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan pada Tabel 3.36 di atas, dapat dijelaskan susunan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,062 + 0,257$$

a. Kepuasan Kerja (X1)

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X1) menunjukkan nilai sebesar 0,062 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif jika kepuasan kerja meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,062 apabila variabel lainnya dianggap konstan atau sama dengan nol.

b. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X2) menunjukkan nilai sebesar 0,257 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif jika komitmen organisasi meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,257 apabila variabel lainnya dianggap konstan atau sama dengan nol.

5. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi signifikan atau tidak signifikan. Jika model regresi signifikan maka model regresi dapat dilanjutkan untuk penelitian, sebaliknya jika model regresi tidak signifikan maka model regresi ini tidak bisa dilanjutkan untuk penelitian. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersamaan (simultan). Penelitian dapat dikatakan layak jika tingkat signifikansi kurang dari < 0,05 atau 5 persen. Untuk dikatakan layak maka nilai F_{hitung} harus lebih besar dari F_{tabel} pada uji F ini adalah sebesar 3,18. Hasil uji F ini dapat dilihat pada Tabel 3.37:

TABEL 3.37
HOTEL ASTON PONTIANAK
UJI F (UJI PENGARUH SECARA SIMULTAN)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.836	2	23.418	2.304	.111 ^b
	Residual	498.145	49	10.166		
	Total	544.981	51			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, KEPUASAN_KERJA

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan pada Tabel 3.37 di atas, dapat diketahui F_{hitung} memiliki nilai sebesar 2,304 bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,18 dan nilai signifikansi sebesar 0,111

lebih besar dari 0,05 atau 5 persen sehingga model regresi ini dinyatakan tidak layak digunakan.

Dari hasil pengujian di atas dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak.

6. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen apakah benar-benar ada pengaruh terhadap variabel dependennya. Tingkat signifikansi = 0,05 ditentukan sebagai berikut : jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan sedang jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan. Pada Tabel 3.38 akan menunjukkan pengaruh secara parsial antara kedua variabel independen pada Hotel Aston Pontianak yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

TABEL 3.38
HOTEL ASTON PONTIANAK
UJI t (UJI PENGARUH SECARA PARSIAL)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	30.812	7.617		4.045	.000
	KEPUASAN_KERJA	.071	.179	.062	.396	.694
	KOMITMEN_ORGANISASI	.356	.217	.257	1.639	.108

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan pada Tabel 3.38 di atas. Dapat dilihat hasil nilai uji t untuk X_1 dan X_2 secara berurutan adalah sebesar 0,694 dan 0,108.

a. Pengujian terhadap variabel kepuasan kerja

Pengujian pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,694 dan t tabel 1,67591 sehingga t hitung lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,694 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak.

b. Pengujian terhadap variabel komitmen organisasi

Pengujian pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai t hitung 0,108 dan t tabel 1,67591 sehingga t hitung lebih kecil dari t tabel dengan

tingkat signifikansi 0,108 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (=0 persen) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel terikat 100 persen dipengaruhi oleh variabel bebas. Besar kofisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor r^2 atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coefficient*. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat bebas. Berikut ini hasil *output SPSS* versi 22 pada Tabel 3.39 pada CV. Ambra Bide Raya Kubu Raya sebagai berikut :

**TABEL 3.39
HOTEL ASTON PONTIANAK
UJI KOFISIEN DETERMINASI (R^2)**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.293 ^a	.086	.049	3.188

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI,
KEPUASAN_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan pada Tabel 3.39 di atas, dapat diketahui R sebesar 0,086 atau sebesar 8,6 persen yang menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh sebesar 8,6 persen dan sisanya 91,4 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak. Dengan hasil pengujian yang tidak signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis satu ditolak.
2. Komitmen organisasi tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak. Dengan hasil pengujian yang tidak signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis dua ditolak.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak. Berdasarkan hasil pengujian bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan. Maka dapat disimpulkan hipotesis tiga ditolak.

Saran

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis, adapun saran untuk Hotel Aston yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Untuk penelitian selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan tidak menggunakan variabel penelitian kepuasan kerja dan komitmen organisasi karena tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo, 1992.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, edisi kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, edisi ke ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012.

Istijanto, M.M. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010.

Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2012.

Nazir. *Metode Penelitian Cetakan Tiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. *Pedoman Penulisan Skripsi, edisi revisi kesembilan*. Pontianak: STIE Widya Dharma, 2014.

Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga cetakan pertama. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.

Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2015.

Zainal, Ramly. et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.