

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN ORGANISASI,
DAN COMMITMENT ORGANIZATIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA HOTEL HARMONY IN DI KUBU RAYA**

Tommy Chandra

Email: tommychandra55266@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk membahas mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan organisasi, dan commitment organizational terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In di Kubu Raya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja, lingkungan organisasi, dan commitment organizational terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In di Raya Kubu Raya. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai alat sebagai alat untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan data dengan menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh* pada 66 karyawan di Hotel Harmony In Kubu Raya, dari 66 kuisioner yang disebarakan kembali sebanyak 66 kuisioner. Analisis data menggunakan *SPSS Statistics versi 22*. Hasil penelitian adalah tidak ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian yang tidak signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis satu ditolak dan ada pengaruh positif lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian yang signifikan. Maka Hipotesis kedua diterima. Ada pengaruh positif commitment organizational terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian yang signifikansi. Maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima.

KATA KUNCI: Kepuasan Kerja, Lingkungan Organisasi, Commitment Organizational, 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 efisien. Demikian juga sebaliknya, kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Selain daripada itu, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal inimenjadi salah satu cermin atau gambaran dari karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan hasil yang sesuai tujuan perusahaan. Seseorang akan merasa puas dapat ditunjukkan melalui kemampuan atau keterampilan yang dimilikinya. Disamping itu juga, lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam menjalankan

pekerjaannya akan membuat karyawan merasa betah dan semakin menunjukkan kinerja yang maksimal untuk perusahaan. Dari itu semua, komitmen organisasi menjadi dasar niat dari karyawan dalam mempengaruhi semua aspek kinerja. Apabila karyawan memiliki komitmen yang kuat dan tangguh kepada perusahaan maka akan terlihat dari hasil produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik ingin meneliti tentang “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Commitment Organizational Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harmony In di Kubu Raya”.

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).

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala yang ada pada tempat kerja (Nitisemito, 2011:183). Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus didukung oleh suasana lingkungan yang baik. lingkungan kerja adalah semua peralatan dan bahan yang ada disekitar tempat seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Sedarmayati, 2011:21).

Sedarmayati (2011:26), menyatakan lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedarmayati (2001:46) menyatakan indikator lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan fisik yaitu : Pewarnaan, Penerangan, Udara, dan Suara Bising.

b. Lingkungan non fisik yaitu : Tanggung Jawab Kerja, Hubungan Karyawan dan Kelancaran Komunikasi.

3. Commitment Organizational

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Chairy, 2002), karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Mowday *et al.* (dalam Chairy, 2002) mengemukakan indikator komitmen organisasional, yaitu:

a. keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi (Komitmen Afektif),

b. kesiapan untuk bekerja keras (Komitmen Kontinuan), dan

c. keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi (Komitmen Normatif).

4. 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 66 karyawan pada Hotel Harmony In di Kubu Raya. Teknik sampling dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* berarti semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Melalui metode ini periset menyebarkan 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 pertanyaan 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 66 responden menghasilkan R_{tabel} senilai 0,242. 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 alpa* $> 0,60$. Nilai *cronbach's alpha* pada kepuasan kerja 0,801. Pada variabel lingkungan kerja nilai *cronbach's alpha* adalah 0,731. Pada variabel commitment organizational nilai *cronbach's alpha* adalah 0,702. Sedangkan

nilai *cronbach's alpha* pada kinerja karyawan adalah 0,885. Adapun hasil pegujian menunjukkan bahwa model telah memenuhi syarat reliabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi, uji normalitas, uji multikolineritas, 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, lingkungan kerja, dan commitment organizational terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In di Kubu Raya. Variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan commitment organizatioanl sebagai variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Hasil dari analisis ini dapat dilihat pada Tabel 3.66:

TABEL 3.66
HOTEL HARMONY IN KUBU RAYA
UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.761	20.455		.771	.444
	KEPUASAN_KERJA	-.160	.355	-.087	-.451	.653
	LINGKUNGAN_KERJA	.229	.331	.134	.691	.492
	COMMITMENT_ORGANIZATION	.977	.252	.450	3.874	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan pada Tabel 3.66 di atas, dapat dijelaskan susunan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = - 0,087 (X_1) + 0,134 (X_2) + 0,450 (X_3)$$

a. Kepuasan Kerja (X_1)

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) menunjukkan nilai sebesar (-) 0,087 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja tidak meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar -0,087 apabila variabel lainnya dianggap konstan atau sama dengan nol.

b. Lingkungan Kerja

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) menunjukkan nilai sebesar 0,134 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,134 apabila variabel lainnya dianggap konstan atau sama dengan nol.

c. *Commitment Organizational*

Nilai koefisien regresi *commitment organizational* (X_3) menunjukkan nilai sebesar 0,450 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan *commitment organizational* akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,450 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 signifikan 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 3,14. Hasil uji F ini dapat dilihat pada Tabel 3.67:

TABEL 3.67
HOTEL HARMONY IN KUBU RAYA
UJI F (UJI PENGARUH SECARA SIMULTAN)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	435.453	3	145.151	5.772	.002 ^b
	Residual	1559.214	62	25.149		
	Total	1994.667	65			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), COMMITMENT_ORGANIZATION, LINGKUNGAN_KERJA, KEPUASAN_KERJA

Sumber: Output SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan pada Tabel 3.67 di atas, dapat diketahui F_{hitung} memiliki nilai sebesar 5,772 bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar dan nilai signifikansi sebesar 0,02 lebih kecil dari 0,05 atau 5 persen sehingga model regresi ini dinyatakan layak digunakan.

Dari hasil pengujian di atas dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *commitment organizational* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In Kubu Raya.

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 3.68 akan menunjukkan pengaruh secara parsial antara ketiga variabel independen pada Hotel Harmony In Kubu Raya yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *commitment organizational* terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

TABEL 3.68
HOTEL HARMONY IN KUBU RAYA
UJI t (UJI PENGARUH SECARA PARSIAL)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.761	20.455		.771	.444
	KEPUASAN_KERJA	-.160	.355	-.087	-.451	.653
	LINGKUNGAN_KERJA	.229	.331	.134	.691	.492
	COMMITMENT_ORGANIZATION	.977	.252	.450	3.874	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data Olahan Output SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan pada Tabel 3.68 di atas. Dapat dilihat hasil nilai uji t untuk X_1 , X_2 , dan X_3 secara berurutan adalah sebesar -0,451, 0,691 dan 3,874.

a. Penguji terhadap variabel kepuasan kerja

Pengujian pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -0,451 dan t tabel 1,998 sehingga t hitung lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,653 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In Kubu Raya.

b. Pengujian terhadap variabel lingkungan kerja

Pengujian pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung 0,691 dan t tabel 1,998 sehingga t hitung lebih kecil dari t tabel dengan tingkat

signifikansi 0,492 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In Kubu Raya.

c. Pengujian terhadap variabel *commitment organizational*

Pengujian pada variabel *commitment organizational* menunjukkan bahwa nilai t hitung 3,874 dan t tabel 1,998 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *commitment organizational* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In Kubu Raya.

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 koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor r^2 atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coeffisient*. 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 3.69 pada Hotel Harmony In Kubu Raya sebagai berikut :

TABEL 3.69
HOTEL HARMONY IN KUBU RAYA
UJI KOFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 ^a	.218	.180	5.015

a. Predictors: (Constant), COMMITMENT_ORGANIZATION, LINGKUNGAN_KERJA, KEPUASAN_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan pada Tabel 3.69 di atas, dapat diketahui R sebesar 0,218 atau sebesar 21,8 persen yang menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam

penelitian ini mempunyai pengaruh sebesar 21,8 persen dan sisanya 78,2 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

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

1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In Kubu Raya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In Kubu Raya.
3. *Commitment organizational* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In Kubu Raya.
4. Ada pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *commitment organizational* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In Kubu Raya.

Saran

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis, adapun saran untuk Hotel Harmony In yang berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja, *commitment organisatinal* dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawan dengan melihat prestasi yang baik, perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan, perusahaan memberikan kompensasi tambahan dalam bentuk bonus atau intensif, perusahaan memperhatikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk karyawan.
2. Untuk melakukan penelitian di luar variabel kepuasan kerja disarankan untuk menambah variabel penelitian, seperti contohnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja, PHK dan lain-lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anik, S dan Arifuddin. 2003. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi*. JAAI. Volume 7 No. 2, Hal. 158-182.

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati. 2012. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara (Anggota IKAPI).
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Ed. 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, edisi ke ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald and Robert Baron. 2002. *Behavior In Organization (under standing and managing the human side of work)*. 10th edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.