

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMITMEN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PADA HOTEL BUMI  
RAYA DI POLEWALI MANDAR**

**Diajukan Oleh**

INDAH SARI

45 12 012 042



**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2016**

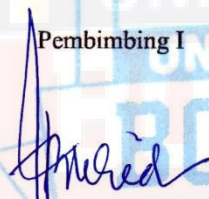
**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja  
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Bumi  
Raya di Polewali Mandar

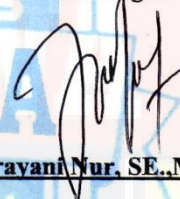
Nama Mahasiswa : Indah Sari  
Stambuk / Nim : 4512012042  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

**Menyetujui :**

Pembimbing I

H. M. Idris, SE., M.si

Pembimbing II

Indrayani Nur, SE., M.Si**Mengetahui dan Mengesahkan :**

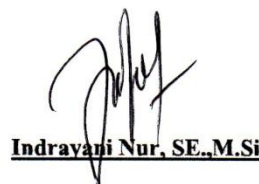
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas

  
BosowaDr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH.,MH

Ketua Program Studi Manajemen

Indrayani Nur, SE., M.Si

Tanggal pengesahan :

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, amin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Judul yang penulis ajukan adalah “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar”.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari kekurangan, baik aspek kualitas maupun kuantitas dari materi penelitian yang disajikan. Semua ini didasarkan dari keterbatasan yang dimiliki penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Selanjutnya, dalam penulisan skripsi ini penulis banyak diberi bantuan oleh berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis dengan tulus hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan hamba rezeki yang tak ternilai berupa kehidupan, kesehatan, keluarga dan teman-teman.
2. Ayah dan ibu atas jasa-jasanya. Terima kasih ibu yang telah melahirkan penulis ke dunia, engkau berikan cinta dan kasih sayang tulus, engkau didik

penulis agar menjadi pribadi yang baik dan sopan, dan engkau terima kelebihan dan kekurangan penulis. Sekali lagi terima kasih ibu. Terima kasih Ayah meski dengan keterbatasan ekonomi engkau berusaha menyekolahkan penulis ke jenjang yang lebih tinggi hingga penulis tahu seperti apa rasanya duduk di bangku kuliah, engkau rela bercucuran keringatnya demi menafkahi keluarga, untukmu Ayah meski kepergianmu yang terasa begitu cepat, namun terima kasih kau tunjukkan dunia seperti apa tanpa sosok Ayah.

3. Untuk saudara/saudariku Sul dan Ani, terima kasih kau telah menjadi kakak sekaligus teman yang baik, yang tak pernah lelah memberikan motivasi serta dorongan kepada penulis untuk menjadi orang yang sukses dan jadi kebanggaan keluarga. Dan terima kasih kepada kalian yang selalu mengingatkan untuk berhati-hati dan menjaga diri terkhusus ketika berada di kota besar seperti Makassar.
4. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si.,SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
5. Bapak H. M. Idris. SE., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Indrayani Nur, SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan banyak bantuan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini, serta para dosen dan yang telah membantu proses pembelajaran selama kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
6. Bapak Scorpius Tangalayuk. S.Sos selaku pemilik Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar dan seluruh karyawan yang telah memberikan kesempatan

serta kemudahan kepada peneliti dalam memperoleh informasi beserta data yang dibutuhkan.

7. Terima kasih pula kepada teman-teman Fakultas Ekonomi angkatan 012 yang telah bersama penulis dari awal perkuliahan hingga saat ini, baik dalam suka maupun duka.
8. Dan terkhusus untuk teman karibku Wiwi dan Nova, saya ucapkan terima kasih mau menjadi teman yang baik, meski pertemanan kita baru terjalin berberapa bulan yang lalu, namun engkau melebihi dari teman yang aku kenal sejak kecil.
9. Tanpa mengurangi rasa cemburu, penulis ucapkan terima kasih kepada semua teman-teman KKN Bulukumba yang telah mengajarkan arti cinta dan persahabatan. Dalam catatan hidupku kalian terkenang sebagai “moment terindah” yang tak akan pernah terlupakan.
10. Berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan serta berbagi pengalaman pada proses penyusunan skripsi ini. Penulis ucapkan banyak Terima Kasih.

Makassar, 2016

Penulis

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF THE WORKING ENVIRONMENT  
AND WORKING COMMITMENTS TO EMPLOYEE SATISFACTION  
(CASE STUDY AT HOTEL BUMI RAYA IN POLEWALI MANDAR)**

by:

**INDAH SARI**

4512012042

*Prodi Management Faculty of Economy  
University Bosowa Makassar*

**ABSTRACT**

*Indah Sari. Analysis of the influence of the Working Environment and Working Commitments to Employee Satisfaction (case study at Hotel Bumi Raya in Polewali Mandar (guided by H.M. Idris as consultant I and Indrayani Nur, as consultant II).*

*This study was conducted in May to July 2016 in the city Polewali Mandar, hotel Bumi Raya in Polewali Mandar a hotel that provides complete facilities and the best service of the employees to be friendly.*

*Employee satisfaction becomes a very important factor as a barometer of success of an organization. Whether the organization is able to maintain its resources. And providing barometer of employee satisfaction in this study is the work environment and work commitments can influence employee satisfaction at hotel Bumi Raya in Polewali Mandar.*

*The analysis method used is analysis descriptive and multiple linear regression, where as for data processing SPSS program.*

*Results of research under the title "Analysis of the Working Environment and Working Commitments to Employee Satisfaction at Hotel Bumi Raya in Polewali Mandar" the result that the employees were satisfied with the facilities provided by the hotel party.*

**Keywords :** *Work Environment, Work Commitments, Employee Satisfaction.*

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

***(STUDI KASUS HOTEL BUMI RAYA DI POLEWALI MANDAR)***

Oleh :

INDAH SARI

4512012042

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa Makassar

**ABSTRAK**

Indah Sari. Analisis Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar (dibimbing oleh H.M. Idris sebagai konsultan I dan Indrayani Nur sebagai konsultan II).

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan mei hingga juli 2016 di kota Polewali Mandar, Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar merupakan hotel yang menyediakan fasilitas lengkap dan pelayanan terbaik dari karyawan yang bersikap ramah.

Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting karena menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi, apakah organisasi tersebut mampu mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Dan yang menjadi tolak ukur dari kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini adalah faktor lingkungan kerja dan komitmen kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda, sedangkan untuk pengolahan data menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar”, diperoleh hasil bahwa karyawan merasa “puas” dengan fasilitas yang disediakan perusahaan.

**Kata kunci :** Lingkungan Kerja, Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

## **PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Indah Sari

Stambuk / Nim : 45 12 012 042

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar”

Merupakan karya asli, seluruh ide yang ada dalam skripsi ini, kecuali yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri. Selain itu, tidak ada bagian dari skripsi ini yang telah saya gunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar atau sertifikat akademik.

Jika pernyataan diatas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

Makassar, 5 agustus 2016

Yang menyatakan

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kerangka Teori .....	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2. Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja....	16
2.1.4 Pengertian Komitmen Kerja .....	21
2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja .....	22

2.1.6 Pengertian Kepuasan Kerja .....	26
2.1.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	33
2.2. Kerangka Pikir .....	39
2.3. Hipotesis .....	41
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Daerah dan Waktu Penelitian .....	42
3.2. Metode Pengumpulan Data .....	42
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	43
3.4. Metode Analisis .....	43
3.5. Definisi Operasional .....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum .....	46
4.1.1 Sejarah singkat perusahaan.....	46
4.1.2 Struktur Organisasi perusahaan.....	47
4.2 Deskripsi Data.....	50
4.2.1 Deskripsi Responden .....	50
4.2.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	53
4.3 Analisis Data .....	58
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	58
4.3.2 Hipotesis .....	59
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan .....	62
5.2 Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	51
4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	52
4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	52
4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	55
4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Kerja .....	56
4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan .....	57
4.9 Hasil Regresi Coeffisients.....	58
4.10 Hasil Regresi Anova .....	61

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir .....	40
4.1 Struktur Organisasi.....	48



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran	Halaman
1. Kuisisioner Responden .....	65
2. Skor Kuisisioner .....	69
3. Hasil Analisis Data.....	70



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kesadaran manusia akan pentingnya sumber daya manusia bukan hal yang baru. Manusia hidupnya selalu memikirkan cara memperoleh bahan pangan, sandang dan papan. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya.

Manusia mengidentifikasi sumber daya alam dengan substansi tertentu, seperti minyak bumi, batubara, bijih besi, bijih timah dan sebagainya. Akan tetapi, di balik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia, kemerdekaan dan keteraturan sosial. Dengan demikian, sumber daya menjelma dari interaksi dinamis di antara faktor-faktor tersebut.

Sumber daya pernah didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya (*resources*) merefleksikan penilaian manusia. Perkataan sumber daya manusia tidak mengacu pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan penilaian manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi.

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia). Terminologi sumber daya manusia (*human resources*)

merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Tatkala para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. Signifikansi upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi. Mereka inilah yang bekerja membuat tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau komponen maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi.

Organisasi atau perusahaan bisnis dikelola oleh orang-orang secara kolektif. Tanpa ada orang-orang yang memiliki komitmen maka organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berjalan. Permasalahan yang berkaitan dengan orang-orang atau karyawan kerap kali berakar dari konsep manajemen yang mengasumsikan bahwa semua orang pada hakikatnya sama dan mereka semua dapat diperlakukan sama. Padahal tidak ada dua orang yang betul-betul identik, dan setiap orang berbeda secara fisik, emosional, maupun psikologis. Intinya

adalah bahwa pluralitas di kalangan karyawan menuntut perhatian manajer agar setiap pribadi dapat mengenali, menggali dan mengembangkan potensi yang dimilikinya, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan produktif dalam organisasi atau perusahaan bisnis.

Eric Zimmerman dalam bukunya, *economic principle and problems*, menyebutkan bahwa sumber daya berkembang secara dinamis menurut irama kegiatan dan kebutuhan manusia. Dalam hal ini faktor yang menentukan adalah sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Justru sumber daya manusia inilah yang menentukan tujuan organisasi atau perusahaan bisnis dapat tercapai atau tidak. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat diperlukan dalam proses modernisasi dan industrialisasi.

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM (*Human Resources Management*) adalah bagian dan fungsi manajemen. Jikalau manajemen menitikberatkan ‘bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain’, maka MSDM memfokuskan pada “orang” baik sebagai subjek atau pelaku dan sekaligus sebagai objek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*) dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif.

Hal yang menarik lagi manusia makhluk yang unik dibandingkan dengan makhluk lain di dunia ini karena memiliki keinginan individual, keinginan kelompok atau keinginan dalam kelompok-kelompok dalam wujud yang lebih besar (organisasi) melakukan interaksi dan kerjasama yang melahirkan berbagai



fenomena yang menarik untuk dikaji dan dipelajari dalam sumber daya manusia. Jadi, wajar bahwa MSDM merupakan manajemen inti yang menggerakkan organisasi sehingga suatu wadah organisasi baik yang berorientasi laba (*profit organization*) maupun organisasi yang berorientasi nirlaba (*non-profit organization*) menjadi “hidup” dan dinamis sesuai karakter manusianya sehingga organisasi tetap eksis dan memiliki kinerja yang dapat dinikmati oleh anggota-anggota dalam organisasi itu maupun memberi manfaat bagi masyarakat di sekitarnya.

Pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam organisasi perlu, karena:

- a. Untuk menggali potensi manusia dalam organisasi sehingga dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin.
- b. Manusia sebagai makhluk sosial yang unik harus menjadi fokus perhatian terhadap keinginan dan kebutuhannya yang harus dipenuhi.
- c. Manusia memiliki cita-cita untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui jalur karir yang ditempuhnya.
- d. Organisasi adalah kumpulan orang-orang. Kesuksesan orang-orang di dalamnya haruslah sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai.
- e. Organisasi dibentuk bukan hanya dalam jangka pendek, melainkan dalam jangka panjang sehingga kebutuhan SDM harus direncanakan, diorganisasikan, dilaksanakan dan dikendalikan secara efektif.

Fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi meliputi aspek manajemen sumber daya manusia, manajemen produksi dan operasi, manajemen keuangan

dan manajemen pemasaran. MSDM adalah salah satu fungsi utama dari organisasi tersebut. Karena di dalam fungsi-fungsi lain tersebut tidak akan bisa berjalan tanpa adanya peran dari SDM yang memiliki kualitas yang diperlukan untuk menjalankan fungsi-fungsi itu.

Oleh sebab itu, pemahaman mengenai pentingnya peran sumber daya manusia pada perusahaan dalam hal ini adalah pemimpin dan karyawan perlu di perhatikan. Peran pemimpin dan karyawan dalam perusahaan sangat diperlukan agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditentukan. Pimpinan dalam perusahaan diharapkan mampu memberikan contoh yang baik bagi karyawannya karena ia menjadi kiblat bagi karyawan.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mau memberikan yang terbaik bagi karyawannya ditinjau dari berbagai faktor. Kenyamanan karyawan dalam bekerja merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan, karena karyawan akan senang bekerja jika mereka merasa nyaman berada di lingkungan tempat mereka bekerja.

Lingkungan kerja yang nyaman akan menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan akan bekerja dengan baik, jika lingkungan kerjanya mendukung. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas pekerjaannya. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja dalam bentuk fisik adalah sesuatu yang dapat dilihat atau kasat mata meliputi: pengelolaan gedung, tata ruang kerja, penerangan, temperatur, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding,

kelengkapan kerja atau fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik.

Lingkungan kerja non fisik biasanya sesuatu yang lebih banyak berimplikasi secara psikologis terhadap karyawan meliputi: suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik meliputi semua kondisi yang dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam perkembangan dan proses dalam bekerja. Sebenarnya banyak faktor lain yang berpotensi mempengaruhi tingkah laku, namun secara nyata sebenarnya yang ada di sekelilingnya benar-benar berhubungan secara langsung dan dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan, dimana hal ini berhubungan secara langsung terhadap kepuasan seseorang.

Lingkungan kerja yang produktif dan efisien akan mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak produktif, efisien dan efektif dalam memotivasi karyawan untuk bekerja tidak dapat diharapkan akan terjadi peningkatan kepuasan.

Faktor lain yang dapat memicu kepuasan adalah faktor komitmen kerja. Komitmen kerja merupakan keterkaitan karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja, dimana karyawan memihak kepada perusahaan dan tujuan-tujuannya, serta melibatkan hubungan aktif dengan perusahaan yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen kepada perusahaan biasanya menunjukkan sikap kerja

yang penuh perhatian terhadap tugasnya, sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan.

Komitmen karyawan menjadi hal penting bagi sebuah perusahaan dalam menciptakan kelangsungan hidup. Karyawan sebagai anggota perusahaan akan lebih semangat bekerja jika mempunyai perilaku dan sikap positif. Artinya, dengan menyadari bahwa dirinya tidak hanya sebagai karyawan akan tetapi juga paham terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, karyawan akan dapat memahami sasaran dan kebijakan perusahaan.

Rendahnya komitmen memberikan kerugian tidak hanya pada perusahaan, tetapi juga kerugian kepada diri individu yang keluar dari perusahaan. Indikasi paling jelas dari rendahnya komitmen organisasi secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan. Keinginan untuk mengundurkan diri tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Akhirnya bentuk ketidakmampuan mereka untuk keluar tersebut diwujudkan dengan tidak peduli terhadap pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan.

Faktor komitmen kerja dan lingkungan kerja karyawan sangat berkaitan erat dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan yang dapat diidentifikasi sebagai akumulasi dari hasil interaksi yang terjadi secara terus-menerus antara pribadi dengan pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja dalam suatu kurun waktu tertentu. Kepuasan sangat penting bagi perusahaan

karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan komitmen karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji.

Kepuasan kerja merupakan sikap dari seseorang berkaitan dengan apa yang diterimanya sebagai akibat pekerjaan yang telah dilakukan. Maka dari itu semakin tinggi komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya maka akan semakin tinggi pula kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari uraian diatas terlihat pentingnya lingkungan kerja, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif serta komitmen kerja yang tinggi dari karyawan menimbulkan kepuasan kerja para karyawan. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan, maka diperlukan adanya suatu kajian mengenai “ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL BUMI RAYA DI POLEWALI MANDAR”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: “Apakah lingkungan kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: “Mengidentifikasi dan menganalisis apakah lingkungan kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar”.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dalam memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan ilmu manajemen SDM, khususnya dalam menghasilkan konsep mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Manfaat praktis, hasil penelitian bisa berguna bagi perusahaan khususnya hotel Bumi Raya Polewali Mandar, untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan kebijakan pimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen kerja para karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya telah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan. Peranan sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi dan ilmu pengetahuan.

Semakin meningkatnya kemajuan teknologi mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang pentingnya aspek sumber daya manusia di dalam organisasi. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Betapapun modernnya mesin-mesin yang digunakan, unsur manusia masih akan tetap memegang peranan yang sangat menentukan. Peranan sumber daya manusia memang menjadi faktor yang sangat penting karena sumber daya manusia memiliki kemampuan berupa sumbangan maupun pikiran untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat.

Menurut Gerry Dessler (2011:31) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*. Departemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi yang dijalankannya.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi. Organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuasaan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk pencapaian tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membentuk terwujudnya tujuan secara efektif.



3. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang terhadap karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

Tiap organisasi menetapkan tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam mengelola setiap sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada tahap perkembangan yang terjadi

pada masing-masing organisasi. Secara umum, ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain:

- a. Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.
- b. Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan pribadi adalah tujuan dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau tidak harmonis, maka karyawan barangkali memilih menarik diri dari perusahaan. Konflik antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi dapat menyebabkan keinginan kerja yang lemah, ketidakhadiran, dan bahkan sabotase. Kalangan karyawan mengharapkan organisasi agar memuaskan kebutuhan mereka yang terkait dengan pekerjaan. Para karyawan akan efektif seandainya mereka mencapai tujuan organisasional maupun kebutuhan pribadi dalam pekerjaan.

Kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia di masa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya

adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan semakin efisien, efektif dan produktif.

Pada masa lalu mekanisme organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya non manusia, tetapi pada masa sekarang keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dilihat dari pengetahuan yang dimiliki, keterampilan dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional.

Lingkungan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia merupakan lingkungan yang menantang. Beberapa perubahan signifikan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia adalah:

- a. Perekonomian dan perkembangan teknologi, perubahan yang menonjol terjadi pada pergeseran dari bidang pekerjaan manufaktur dan pertanian menjadi bidang industri jenis pelayanan dan telekomunikasi.
- b. Ketersediaan dan kualitas tenaga kerja, beberapa industri dan perusahaan menghadapi kekurangan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan berpengalaman. Jumlah tenaga kerja yang minim dari tahun ke tahun adalah untuk bidang teknisi spesialis sistem informasi, ahli memperbaiki saluran air, AC dan sebagainya. Konsekuensinya para praktisi sumber daya manusia menghadapi tekanan untuk merekrut dan melatih para tenaga kerja.

c. Kependudukan dengan masalah-masalahnya

Merosotnya jumlah keluarga tradisional dan bertambahnya pasangan suami istri dan orang tua tunggal yang bekerja menjadikan tenaga kerja kesulitan untuk menyeimbangkan keluarga dan pekerjaannya.

d. Restrukturisasi organisasi

Beberapa organisasi telah melakukan restrukturisasi beberapa tahun lalu agar mempunyai daya saing lebih. Juga merger dan akuisisi beberapa perusahaan dengan jenis industri yang sama telah dilakukan untuk memenangkan persaingan global.

### **2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Menurut Sedarmayati (2012) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sofyan (2013:20) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Beberapa pendapat dari para ahli mengenai arti lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

### **2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja terdiri atas dua faktor yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### **1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung, antara lain:

##### **a. Pewarnaan**

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin, bahkan pewarnaan seragam yang dipakai.

##### **b. Lingkungan kerja yang bersih**

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab hal ini mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal maka lingkungan yang bersih akan menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

c. Penerangan yang cukup

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan ketelitian, selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Perlu diingat lampu yang terlalu terang akan membuat rasa panas yang dapat membuat kegelisahan dalam bekerja. Sebaliknya, bila penerangan kurang maka karyawan cepat mengantuk sehingga banyak kesalahan saat bekerja.

d. Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama untuk ruang kerjaterutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan. Bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat dan menimbulkan rasa sakit. Bagi perusahaan yang pertukaran udaranya nyaman dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik.

e. Musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik bila tanpa musik sama sekali. Sebaliknya, bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik selain dipilih yang menyenangkan maka juga harus diperhatikan

pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya negatif terhadap pekerjaan.

## 2. Faktor Lingkungan Kerja non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungandengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Dan yang termasuk dalam lingkungan kerja non fisik antara lain:

### a. Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja untuk lebih giat bekerja. Bila rasa aman tidak terjamin maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja turun, konsentrasi terganggu sehingga akan menyebabkan kinerja menurun.

### b. Kebisingan

Kebisingan terus menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus diatasi, misalnya dengan pelindung telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

c. Bebas dari gangguan sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan ekstern tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti gangguan sumbangan, bantuan apapun atau hal-hal lain.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja dapat diukur melalui:

a. Suasana Kerja

Didunia kerja, membangun hubungan baik sesama rekan kerja jelas sangat penting. Bagaimanapun, bersosialisasi dengan rekan kerja tidak hanya membuat suasana kerja terasa lebih nyaman, tetapi kinerjapun dijamin akan meningkat. Banyak ide cemerlang seringkali mencuat karena adanya interaksi yang bagus dengan rekan kerja. Apalagi saat ini penilaian kinerja tidak hanya melalui karena kecerdasan dan keterampilan sebagai individu. Kemampuan bekerja dengan tim juga menjadi pertimbangan penting. Bahkan karyawan biasanya dapat mentolerir kondisi fisik yang kurang memadai, asalkan suasana kerjanya nyaman dan menyenangkan.

b. Hubungan dengan rekan sekerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan target tercipta sebuah hubungan manusia yang baik dalam bisnis sehingga interaksi hubungan antar karyawan adalah sebuah ikatan kerja yang puas dan



termotivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan kemudian berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas bekerja

Untuk bisa menciptakan karyawan yang bisa memberikan kontribusi yang diinginkan perusahaan bisa diawali dengan memberikan pelatihan, *training*, *upgrade skill*, memutasi karyawan ke divisi baru atau bahkan memberhentikan karyawan yang tidak berprestasi. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap (seperti tersedianya seragam, tempat parkir yang aman, peralatan kantor yang memadai, AC, ventilasi dan pencahayaan yang cukup) walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang dalam bekerja.

Lingkungan kerja dapat mendorong semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. lingkungan kerja yang aman, serta nyaman merupakan syarat penting, sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan kondisi yang prima, maka diperlukan penilaian terhadap lingkungan tempat kerja.

Untuk mengantisipasi dan mengetahui kemungkinan bahaya di lingkungan kerja dapat dilakukan dengan tiga langkah utama, yakni:

- a. Pengenalan lingkungan kerja dengan cara melihat dan mengenal tempat kerja.
- b. Evaluasi lingkungan kerja dengan cara melakukan penilaian karakteristik dan besarnya potensi-potensi bahaya yang mungkin timbul, sehingga dapat ditentukan prioritas dalam mengatasi permasalahan.

- c. Mengendalikan lingkungan kerja dengan cara mengurangi atau menghilangkan keadaan berbahaya di lingkungan kerja.

#### **2.1.4 Pengertian Komitmen Kerja**

Komitmen kerja merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:73), komitmen kerja adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Sedangkan menurut Kreiner dan Knicki (2014:165) bahwa komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.

Berdasarkan kedua teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Bentuk keterpihakan dan kepedulian karyawan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti terlibat dalam kegiatan organisasi, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja.

Namun komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja komitmen harus dilahirkan. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia. Dengan cara dan

teknik yang tepat pimpinan yang baik bisa menciptakan dan menumbuhkan komitmen.

Komitmen pegawai dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Selain itu pegawai yang menunjukkan sikap komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan untuk meninggalkan lingkungan kerja. Adanya rasa keterikatan pada pekerjaan kemungkinan seseorang untuk bertahan lebih tinggi ketimbang pegawai yang tidak mempunyai rasa keterikatan pada pekerjaannya.

Komitmen kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen kerja tidak lepas dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen.

#### **2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja antara lain sebagai berikut:

1. Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin memberi ia peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi, dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi.

2. Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, peluang investasi pribadi (pikiran, tenaga, dan waktu) untuk organisasi semakin besar, dengan demikian, semakin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut.
3. Keterlibatan sosial individu dengan organisasi dan masyarakat di lingkungan organisasi tersebut semakin besar, yang memungkinkan memberikan akses yang lebih baik dalam membangun hubungan-hubungan sosial yang bermakna, menyebabkan individu segan untuk meninggalkan organisasi.
4. Mobilitas individu berkurang karena lama berada pada suatu organisasi, yang berakibat kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lain makin kecil.

Kusmaryadi (2007:97) menyatakan:

Komitmen seseorang terhadap organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor, antara lain sebagai berikut:

1. Karakteristik personal yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, kemauan, etika kerja dan tingkat pekerjaan, nilai-nilai, keyakinan, kepuasan dan kepribadian. Adanya perbedaan individu secara personal tentu saja akan mempengaruhi komitmen terhadap pekerjaan.
2. Harapan seseorang terhadap pekerjaan akan menentukan komitmen terhadap organisasi. Pengalaman-pengalaman ketika berinteraksi akan memberikan referensi dalam mengevaluasi pekerjaan tersebut. Apabila seseorang mengalami kepuasan terhadap pekerjaannya serta sesuai dengan harapannya, diprediksikan orang tersebut akan memiliki komitmen terhadap organisasi.
3. Faktor-faktor organisasi seperti lingkungan kerja, kebijakan-kebijakan, status organisasi akan memberikan pengaruh terhadap terpeliharanya komitmen seseorang terhadap organisasi. *Reward* yang diberikan organisasi seperti gaji, posisi, pengadaan dan variasi tugas, serta kekuasaan akan mempengaruhi sejauh mana persepsi seseorang terhadap dukungan organisasi, yang pada selanjutnya berpengaruh pada komitmen.

Faktor lain yang mampu mempengaruhi komitmen kerja seseorang dapat dilihat dengan tiga faktor, yaitu:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi adalah kepercayaan karyawan terhadap manajemen organisasi serta merasa bahwa nilai-nilai yang ada pada organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya.
2. Kemauan untuk mengutamakan kepentingan organisasi, berarti bahwa karyawan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan menjadi anggota organisasi yang berarti keinginan karyawan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan tidak berniat untuk mencari pekerjaan di luar organisasinya saat ini.

Aspek-aspek komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu:

1. Identifikasi

Identifikasi mewujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan atau dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Hal ini membuahkan suasana paling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi,

karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

## 2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan maupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka karyawan merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi.

## 3. Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melonggarkan hubungan dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat mereka bergabung untuk bekerja.

### 2.1.6 Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam.

Selama berada di suatu organisasi atau perusahaan pasti ada saja beberapa anggota atau karyawan yang tidak puas atau mengeluh. Keadaan ini tentunya tidak dikehendaki oleh organisasi karena akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Untuk itu, pimpinan perlu mengetahui sebab-sebab terjadinya ketidakpuasan ini dan bagaimana cara mengatasinya.

Ketidakpuasan yang disebabkan karena masalah pembayaran atau masalah lingkungan kerja dan sebagainya, akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara, antara lain, bisa dengan menurunkan kinerjanya, mogok, atau menyampaikan keluhannya secara terbuka. Ada juga yang pindah untuk mencari pekerjaan lain yang gajinya lebih tinggi. Ada juga yang protesnya dengan mengeluh terus yang dapat mengakibatkan ia sering ke rumah sakit atau stress, sering absen, dan akhirnya juga keluar.

Meskipun demikian tetap relevan untuk menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Karena tidak sederhana, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya, sifat pekerjaan seseorang yang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Seseorang

yang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan yang memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program perkenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Situasi lingkungan kerja turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang.

Kepuasan kerja mengacu pada sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif. Ketika orang-orang membicarakan sikap karyawan, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja.

Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.

#### 1. Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

Jika di muka telah dikatakan bahwa membahas kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, salah satu buktinya ialah sukarnya menemukan jawaban pertanyaan apakah ada kaitan antara kepuasan kerja dengan prestasi seseorang. Memang pada umumnya orang berpendapat bahwa terdapat korelasi positif antara



keduanya. Pada hal berbagai penelitian membuktikan bahwa seorang karyawan yang “puas” tidak dengan sendirinya merupakan karyawan yang berprestasi tinggi, melainkan sering hanya berprestasi “biasa-biasa saja”. Jika demikian halnya, dapat pula dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi. Seorang karyawan yang puas belum tentu terdorong untuk berprestasi karena “kepuasannya” tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi dapat terletak pada faktor-faktor lain, misalnya pada imbalan yang diperolehnya. Misalnya, seorang dokter muda yang ditempatkan di suatu daerah terpencil sangat mungkin “tidak puas” dengan kondisi kerjanya, tetapi pada waktu yang bersamaan merasa “puas” karena dapat mengabdikan pengetahuannya demi kesejahteraan masyarakat yang tanpa kehadirannya tidak akan mungkin memperoleh pelayanan pengobatan oleh seorang tenaga yang profesional. Contoh lain lagi adalah seorang sarjana baru yang “tidak puas” karena pekerjaannya, misalnya, kurang sesuai dengan tingkat pendidikan yang telah diperolehnya, tetapi sebaliknya merasa “puas” karena sudah memperoleh pekerjaan, padahal banyak rekannya yang masih menganggur. Dari contoh-contoh di atas dapat terlihat bahwa tidak selalu mudah mengkaitkan kepuasan kerja dengan prestasi, tergantung pada apa yang dimaksud dengan kepuasan kerja tersebut.

Untuk lebih memperjelas hal kepuasan kerja, contoh lain dapat diberikan. Misalnya, seorang karyawan merasa “puas” bekerja pada suatu organisasi tertentu karena atasannya baik kepadanya, tetapi sebenarnya prestasinya tidak istimewa karena dengan prestasi yang luar biasapun, kesempatan promosi baginya sangat

terbatas, misalnya organisasi tempatnya bekerja kecil sehingga hierarki jabatan yang tersedia tidak terlalu banyak. Karena kesempatan promosi terbatas, yang bersangkutan tidak terdorong berprestasi tinggi, tetapi kepuasannya bersumber dari faktor lain, yaitu perilaku positif dari atasannya langsung.

Mungkin pula terjadi bahwa seseorang merasa “puas “ dalam pekerjaannya karena yang bersangkutan menyadari bahwa apa yang dicapainya sudah maksimal. Dalam situasi demikian dia berusaha berprestasi sebaik mungkin.

Terlepas dari faktor-faktor apa yang dijadikan alat pengukur kepuasan kerja, tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat korelasi positif antara kepuasan dengan prestasi kerja karyawan. Artinya menjadikan kepuasan untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah.

## 2. Kepuasan Kerja dan Kemangkiran

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli serta pengalaman banyak organisasi terlihat bahwa terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Dalam praktek korelasi itu berarti bahwa seorang karyawan yang puas akan hadir ditempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk

kerja. Dengan demikian, salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerja.

### 3. Kepuasan Kerja dan Keinginan Pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

Berarti terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat atau lemahnya keinginan pindah kerja. Keadaan seperti ini perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar, organisasi pula yang dirugikan.

### 4. Kepuasan Kerja dan Usia

Dalam pemeliharaan hubungan yang serasi antara organisasi dengan para anggotanya, kaitan antara usia karyawan dengan kepuasan kerja perlu mendapat perhatian.

Telah diketahui bahwa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan usia seorang karyawan. Artinya, kecenderungan yang sering terlihat ialah bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi. Berbagai alasan yang sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini antara lain:

- a. Bagi karyawan yang sudah agak lanjut usia makin sulit memulai karir baru ditempat lain.

- b. Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita.
- c. Gaya hidup yang sudah matang.
- d. Sumber penghasilan yang relatif terjamin
- e. Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

Sebaliknya mudah menduga bahwa bagi para karyawan yang lebih muda usia, keinginan pindah itu lebih besar.

#### 5. Kepuasan Kerja dan Tingkat Jabatan

Literatur mengenai hal ini memberi petunjuk bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula. Berbagai alasannya antara lain:

- a. Penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak.
- b. Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya.
- c. Status sosial yang relatif tinggi di dalam dan di luar organisasi.

Dengan demikian alasan-alasan tersebut berkaitan erat dengan prospek bagi seseorang untuk dipromosikan, perencanaan karir dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

Dikaitkan dengan prospek promosi yang dimaksud ialah bahwa apabila seorang yang sudah menduduki jabatan tertentu, apalagi sudah berada pada tingkat manajerial melihat bahwa masih terdapat prospek yang cerah untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi, kepuasan kerjanya akan cenderung lebih besar. Pada gilirannya, prospek demikian akan mendorong seseorang untuk

merencanakan karirnya dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk itu, misalnya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan tambahan sehingga tingkat jabatan yang lebih tinggi benar-benar dapat dicapainya. Situasi demikian tentunya berakibat pada keharusan adanya kebijaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

#### 6. Kepuasan Kerja dan Besar-Kecilnya Organisasi

Telah umum dimaklumi bahwa kehidupan berkarya digunakan oleh manusia tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan material saja, akan tetapi juga untuk memenuhi berbagai kebutuhan lainnya seperti yang bersifat mental, psikologikal, sosial dan spiritual.

Dilihat dari sudut pandangan ini, besar kecilnya organisasi turut berpengaruh pada kepuasan kerja. Artinya, jika karena besarnya organisasi para karyawan “terbenam” dalam masa pekerja yang jumlahnya besar sehingga jati diri dan identitasnya menjadi kabur, misalnya karyawan hanya dikenal dengan “nomor pegawai” hal tersebut dapat mempunyai dampak negatif pada kepuasan kerja.

Salah satu alasan untuk mengatakan demikian, misalnya apabila harapan mereka untuk turut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan menjadi tidak terwujud, solidaritas antara sesama karyawan menurun, menjalin tali persahabatan menjadi lebih sulit, perhatian dan perlakuan pimpinan bersifat personal tidak terjadi, kesemuanya itu dapat menjadi faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja.

Oleh karena itu di organisasi yang besar perlu dicari cara pengelompokan para karyawan sedemikian rupa sehingga masing-masing karyawan tetap merasa

mendapat perlakuan dan perhatian individual sesuai jati diri masing-masing dan tidak sekedar alat produksi yang diberi “nomor” pegawai sebagai petunjuk identitasnya.

Menurut Husain Umar (2008:213), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Mangkunegara (2008:117) berpendapat, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:290) menyatakan,

Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi tentang kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang atas sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

### **2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Sesungguhnya ada banyak elemen kepuasan yang ingin dicapai oleh seseorang dalam hidupnya, antara lain ingin adanya kepuasan dalam kehidupan berkeluarga, dalam pekerjaan, dalam waktu luang, dalam kehidupan beragama dan dalam kehidupan politik. Perlu disadari seorang anggota organisasi atau

karyawan pada saat yang bersamaan sesungguhnya sekaligus bisa mempunyai peranan sebagai anak buah dari seseorang, sebagai seorang akuntan, sebagai pelanggan, sebagai ketua perhimpunan, pekerja, pemain golf, spesialis, anggota staf, penasihat, orangtua, suami, pemegang saham, pengikut, ketua panitia, pemimpin, dan lain sebagainya. Dimana dalam menjalankan peranannya ada yang sedang sukses dan ada juga yang sedang gagal, sehingga orang tersebut bisa saja dalam keadaan gembira dan murung sekaligus tergantung pada posisi peranan mana seseorang ditanyakan. Kalau yang bersangkutan tidak bisa mengatur dirinya sesuai peranan, tempat dan waktunya maka hidupnya akan banyak mengalami konflik yang multidimensi.

Ada banyak faktor yang menyebabkan orang mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut sesuai dengan urutan tingkat yang lebih dibutuhkan bagi seseorang pada umumnya antara lain adalah sebagai berikut: adanya rasa hormat orang kepadanya dalam pekerjaan, adanya kebebasan pribadi, dapat belajar sesuatu yang baru, ada tantangan, sarannya sering diterima, dapat menolong orang lain, sering dimintai nasihat, orang menghargai pekerjaannya, mendapatkan pelatihan yang cukup, disenangi oleh teman-teman kerja, mempunyai pengaruh yang berarti, kondisi kerja yang nyaman, ditawarkan pekerjaan yang lebih tinggi tanggung jawabnya, dapat menyelesaikan suatu proyek, menjadi bagian dari tim, bertemu banyak orang dalam pekerjaan, dapat memengaruhi orang lain, bekerja sebagai individu yang mandiri, memulai suatu proyek, memecahkan masalah hubungan antar anggota, aman, dipuji oleh atasan, mempunyai status yang baik dalam organisasi, dipromosikan, memecahkan

masalah teknis, status organisasi yang baik, membuat sistem yang baru, mendapatkan uang, dapat menunjukkan kekuasaan, dan status sosial yang baik.

Sumber-sumber informasi berikut ini dapat dipakai untuk mengetahui apakah ada masalah ketidakpuasan pada karyawan, yaitu dari: karyawan yang keluar, catatan kinerja, absensi dan ketepatan mengikuti aturan kerja, laporan dari para penasihat, keluhan-keluhan, laporan kecelakaan, catatan pelatihan, saran-saran yang masuk, catatan kesehatan, dan dari hasil wawancara kepada karyawan yang telah keluar.

Mangkunegara dalam Henny (2007:20) menyatakan:

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Ada lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, antara lain yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan biasa dianggap sebagai *figure* ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.



3. Teman sekerja, merupakan faktor yang berhubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis kelaminnya.
4. Promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji atau upah, merupakan faktor yang pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Setelah menyimak beberapa faktor utama kepuasan kerja karyawan, maka akan dibahas pula mengenai dampak dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja karyawan, serta cara menangani keluhan karyawan.

#### a. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Tanda-tanda bahwa di suatu organisasi atau perusahaan ada masalah dengan anggotanya atau karyawannya antara lain adalah bila jumlah karyawan yang absen bertambah, sering terjadi absen pada seseorang, ada absen yang sulit diterima, masuk kantor terlambat, pulang dari kantor lebih cepat, sering ribut antar karyawan, mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain, pengambilan keputusan dan perilaku yang buruk, terjadinya kecelakaan yang tidak biasa, bertambah pemborosan dan kerusakan alat, terlibat masalah pelanggaran hukum, dan penampilan yang semakin buruk.

Ada dua kategori pelanggaran karyawan yang sering timbul yaitu pelanggaran ringan dan pelanggaran berat yang termasuk pelanggaran ringan adalah: absen, berpakaian yang tidak semestinya, melanggar aturan dilarang merokok, tidak kompeten, melanggar aturan keselamatan, tidur waktu bekerja,

bercanda, dan ketidaktepatan waktu kedatangan. Sedangkan yang termasuk pelanggaran berat adalah terlibat masalah narkoba, mencuri, tidak jujur, memukul atau melukai orang lain, dan sabotase terhadap perusahaan.

Lima cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan, antara lain:

1. Keluar (*Exit*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan. Termasuk mencari pekerjaan lain.
2. Menyuarakan (*Voice*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya.
3. Mengabaikan (*Neglect*): kepuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.
4. Kesetiaan (*Loyalty*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.
5. Kesehatan. Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

## b. Cara Menangani Keluhan Karyawan

Biasanya keluhan-keluhan yang disampaikan oleh karyawan dapat ditangani dengan cara-cara yang cukup adalah dengan sabar mau mendengarkan apa yang dikeluhkan mereka, selidiki apa penyebab keluhan itu, berikan reaksi atau tanggapan yang wajar terhadap keluhan karyawan, catat semua aktivitas yang berkaitan dengan keluhan, dan selidiki secara mendalam hingga ke akarnya sebab dari keluhan itu.

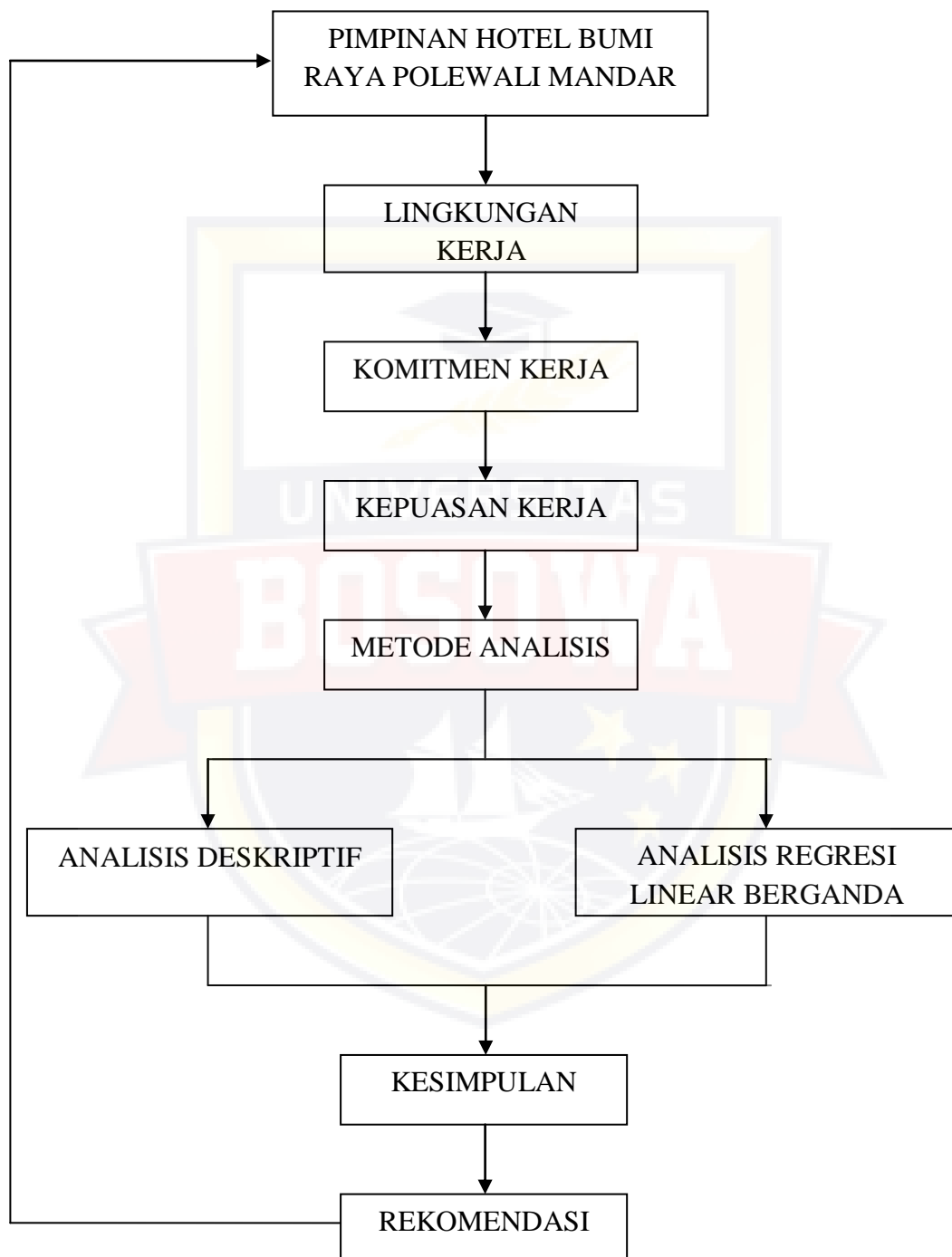
Peranan penasihat atau *counseling* guna membantu karyawan mengatasi permasalahannya sangatlah penting dan diperlukan. Fungsi dari *counseling* ini adalah memberikan nasihat, dengan memberitahu karyawan apa yang seharusnya dilakukan, kemudian meyakinkan dengan memberikan dorongan dan kepercayaan diri kepada karyawan dalam mengatasi persoalan yang dihadapi, serta mengadakan komunikasi dengan memberikan informasi dan pemahaman yang dibutuhkan, membuka pikirannya dengan mendorong agar mereka dapat berpikir lebih rasional dan jernih, mereorientasi dengan mendorong karyawan untuk mau melakukan perubahan pada dirinya dan sistem nilai yang selama ini dianutnya yang sekarang sudah tidak cocok lagi dengan keadaan sekelilingnya.

## 2.2 Kerangka Pikir

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.



**GAMBAR 2.1**  
**KERANGKA PIKIR**



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah pokok dan uraian teoritis yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengajukan Hipotesis sebagai berikut “Diduga bahwa lingkungan kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar”.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Daerah dan Waktu Penelitian**

Dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini, maka penulis memilih lokasi di Polewali Mandar, khususnya pada Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar. Dalam hal ini penulisan mengadakan penelitian pada bulan Mei hingga Juli 2016. Penelitian ini secara khusus dilaksanakan pada Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu dengan cara:

1. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi pustaka ini terutama sekali diarahkan untuk memperoleh landasan teori yang akan digunakan dalam analisis kasus. Dasar-dasar teoritis ini diperoleh dari literatur-literatur dan kumpulan artikel yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Untuk memperoleh data maka penulis langsung melakukan peninjauan pada objek penelitian pada Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

- a. *Interview*: Pengambilan data dengan melakukan wawancara langsung dengan pimpinan atau karyawan hotel.

- b. Observasi: Mengamati secara langsung objek penelitian guna mengumpulkan data sehubungan dengan data yang diperlukan.
- c. Kuisisioner: memberikan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan objek penelitian.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam pembahasan ini adalah:

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari instansi dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis
- b. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka dan laporan-laporan seperti perkembangan jumlah pegawai dan jenis tenaga kerja

Sedangkan sumber data yang diperoleh dalam penulisan ini, bersumber dari:

- a. Data primer yaitu data yang bersumber dari hasil obserfasi yang hasil wawancara dengan pimpinan dan pegawai pada instansi yang diteliti dalam melaksanakan penelitian ini.
- b. Data sekunder yaitu data yang bersumber dari dokumentasi dan laporan tertulis instansi yang dibuat secara berkala dan informasi dari literatur (buku-buku) penting terutama yang berhubungan dengan kepegawaian.

### **3.4 Metode Analisis**

Untuk menguji hipotesis yang diajukan maka penulis menggunakan analisis:



## 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan penjelasan pada variabel yang diteliti.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Asnawi dan Masyuri (2011:182) uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent). Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja 'X' yang terdiri dari kelompok acuan  $X_1$  dan  $X_2$ .

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Dimana :

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

a : Bilangan Konstanta

$b_1$ -  $b_2$  : Nilai Koefisien Regresi

$X_1$  : Lingkungan Kerja

$X_2$  : Komitmen Kerja

e : Tingkat Kesalahan

### 3.5 Defenisi Operasional

Defenisi operasional yang dikemukakan, sebagai berikut:

1. Manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup suatu evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada.
2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
3. Komitmen kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.
4. Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar**

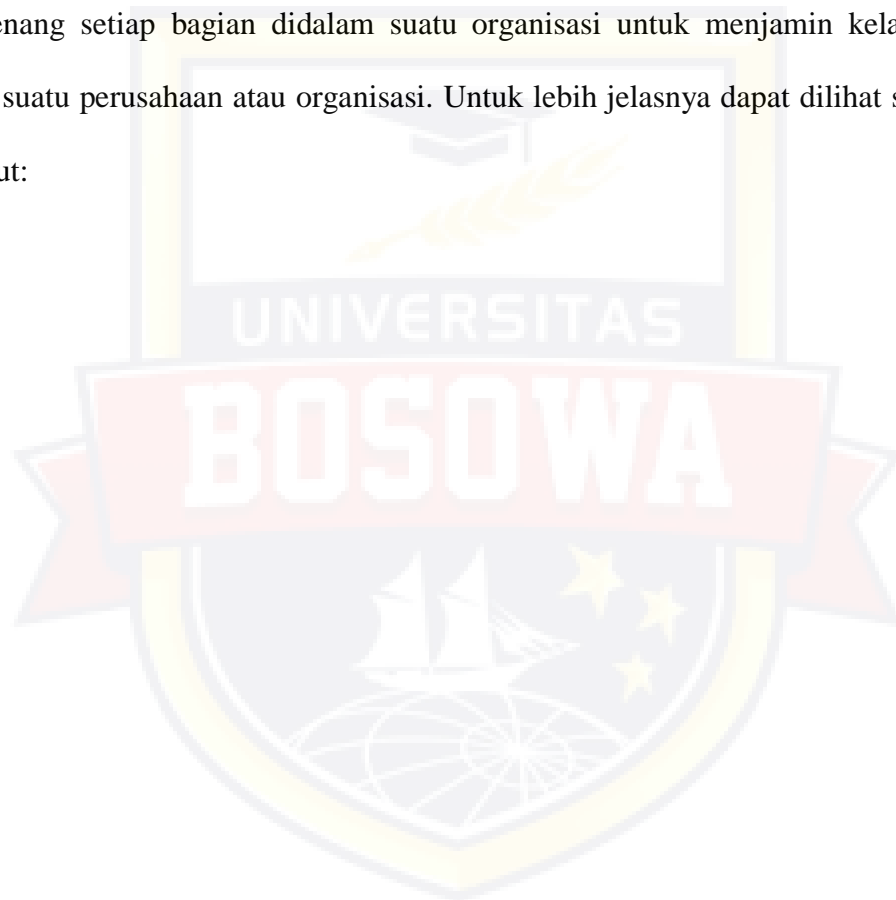
Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar didirikan oleh Bapak Scorpies Tangalayuk.,S.Sos. Didirikan pada tahun 2001 yang terdiri dari 12 kamar, pada tahun 2008 menambah 5 kamar, dan selanjutnya pada tahun 2014 menambah 6 kamar. Hotel ini memiliki jumlah kamar yaitu 23 kamar dengan jumlah karyawan 30 orang.

Awal mula hotel tersebut didirikan ketika beliau terpikirkan untuk membuat suatu usaha yang bergerak dibidang jasa yaitu hotel seperti saat ini, yang akan terus beliau tingkatkan kualitasnya agar mampu bersaing dengan hotel-hotel besar lainnya terkhusus yang ada di kota Polewali Mandar.

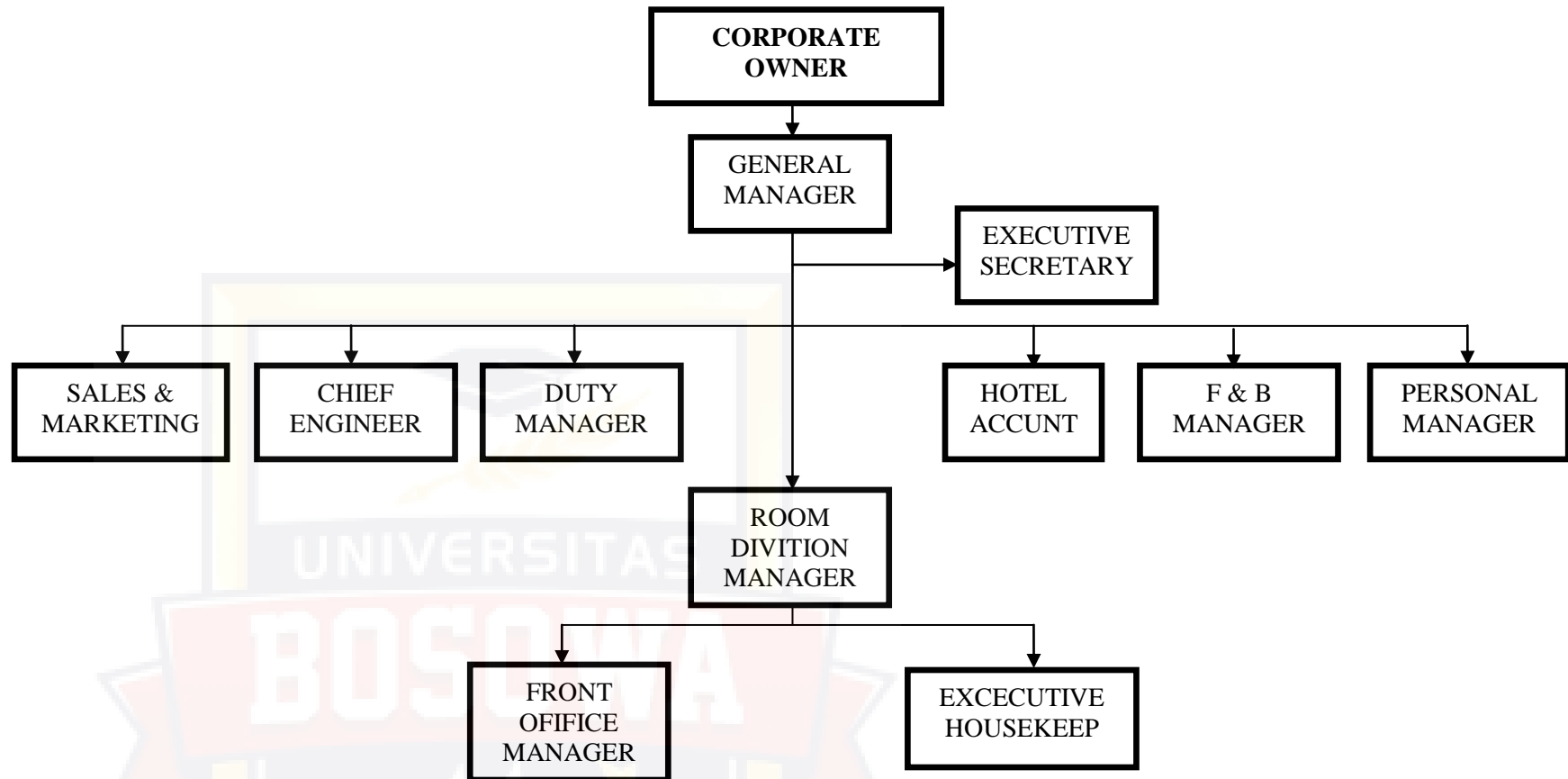
Hotel Bumi Raya berlokasi di Jl Todilaling Pekkabata di Polewali Mandar dan berdiri diatas lahan seluas 1 hektar tersebut berada pada posisi yang sangat strategis, karena Hotel ini letaknya sangat dekat dengan beberapa tempat strategis seperti Kantor Bupati di Polewali Mandar, Pasar sentral Pekkabata, Polres Polman, RSUD Polman dan beberapa Sekolah Menengah Pertama dan Menengah keatas. Hotel ini dilengkapi dengan fasilitas antara lain: Restoran, Free Wifi, Ruang Pertemuan dan beberapa fasilitas penunjang lainnya.

#### **4.1.2 Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi adalah kerangka kerja atau pola pekerjaan dan kelompok tugas teratur dalam suatu organisasi yang menggambarkan proses komunikasi, proses pengambilan keputusan, proses penilaian prestasi, proses sosialisasinya dan karir. Selain itu juga menggambarkan tanggung jawab serta wewenang setiap bagian didalam suatu organisasi untuk menjamin kelancaran kerja suatu perusahaan atau organisasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:



GAMBAR 4.1  
STRUKTUR ORGANISASI HOTEL BUMI RAYA



Sumber : Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar

Dengan melihat struktur organisasi di atas, maka uraian tugas Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar sebagai berikut:

1. *Corporate Owner* : komisaris/pemilik.
2. *General manager* : direktur atau pimpinan tertinggi dalam perusahaan yang mengatur semua urusan yang berkaitan dengan berjalannya perusahaan baik didalam maupun diluar.
3. *Executive secretary* : sekretaris direktur utama yang menagatur semua jadwal kegiatan/acara.
4. *Sales & marketing* : bagian yang bertugas memasarkan hotel tersebut agar dikenal banyak orang sehingga akan banyak tamu yang akan menginap dihotel tesebut, dan diharapkan dengan dilakukannya pemasaran yaitu agar tamu mau datang kembali ke hotel tersebut.
5. *Chief engineer* : memiliki tugas dan tanggung jawab melakukan perbaikan-perbaikan jika ada suatu kerusakan serta perawatan baik itu interior maupun eksterior. Seperti contohnya, mengecat, memperbaiki kerusakan listrik dan lain-lain.
6. *Duty manager* : seseorang yang ditugaskan oleh perusahaan untuk menjadi manajer dan sebagai perwakilan pada perusahaan pada saat jam perkantoran sudah selesai serta sebagai pengganti manajemen atau manager yang tidak melakukan tugas pada jam kantor.
7. *Hotel Account* : yang bertanggung jawab mengendalikan segala operasional keuangan yang ada didalam hotel.

8. *F & B manager* : merupakan penghasilan utama atau penghasilan lainnya sebagian besar hotel yang menggantungkan dari penjualan makanan dan minuman. Bagian ini memiliki tugas dan tanggung jawab membuat, menyiapkan, dan menyajikan makan dan minuman yang ada didalam hotel kepada tamu.
9. *Personal manager* : yang memiliki tugas dan tanggung jawab melakukan perencanaan, pengawasan, dan berperan serta dalam perekrutan karyawan, serta membantu dalam pengarahannya program pelatihan bagi karyawan dalam suatu hotel.
10. *Room division manager* : yang bertugas mempersiapkan kamar.
11. *Front office manager* : tempat yang paling depan yang ada di dalam suatu hotel yang bertugas mengurus registrasi tamu sebelum menginap di dalam hotel, memesan kamar dan juga check out.
12. *Executive housekeep* : yang memiliki tugas dan tanggung jawab menyiapkan kamar bagi para tamu yang akan menginap di dalam hotel serta membersihkannya selama tamu menginap di hotel tersebut.

## **4.2 Deskripsi Data**

### **4.2.1 Deskripsi Responden**

Responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang, yang semuanya adalah karyawan pada Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar. Data responden yang diperoleh dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja pegawai.

**TABEL 4.2**  
**DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN**  
**JENIS KELAMIN**

Jenis kelamin	Jumlah karyawan	Persentase (%)
Laki-laki	20	66,67
Perempuan	10	33,33
Total	30	100

Sumber: data yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, diperoleh hasil bahwa jumlah responden pria sebanyak 66,67% dan responden wanita sebanyak 33,33%.

**TABEL 4.3**  
**DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN**  
**USIA**

Kelompok usia	Jumlah karyawan	Persentase (%)
20-25	2	6,67
26-30	13	43,33
30-35	15	50
Total	30 orang	100

Sumber: data yang telah diolah

Banyaknya responden yang berusia 20-25 tahun adalah sebanyak 6,67%, usia 26-30 tahun sebanyak 43,33%, usia 30-35 tahun sebanyak 50%.



**TABEL 4.4**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN**  
**TINGKAT PENDIDIKAN**

Pendidikan	Jumlah karyawan	Persentase (%)
SMA	9	30
S1	21	70
Total	30	100

Sumber: data yang telah diolah

Banyaknya responden yang pendidikan terakhirnya SMA adalah sebanyak 30% dan S1 sebanyak 70%.

**TABEL 4.5**  
**DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN**  
**MASA KERJA**

Masa kerja	Jumlah karyawan	Persentase (%)
1-5	13	43,33
6-10	17	56,67
Total	30	100

Sumber: data yang telah diolah

Banyaknya responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun adalah sebanyak 43,33% dan masa kerja 6-10 tahun adalah sebanyak 56,67%.

#### 4.2.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Penilaian lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menjadi sistem yang baik jika dapat dipahami dan diterima karyawan. Oleh karena itu, analisis lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perlu dilakukan dalam penelitian ini. Skala yang digunakan untuk melihat persepsi karyawan terhadap penilaian lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah skala Likert.

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, dibuat kriteria penilaian sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) : diberi bobot 5
- Setuju (S) : diberi bobot 4
- Ragu-Ragu (RR) : diberi bobot 3
- Tidak Setuju (TS) : diberi bobot 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot 1

Langkah selanjutnya adalah mencari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat interval sebesar 5. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan :

Rentang : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval : 5

Berdasarkan rumusan di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$P = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Setelah menghitung interval dari kriteria penilaian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

4,20 – 5,00	= Sangat Setuju(SS)
3,40 – 3,19	= Setuju (S)
2,60 – 3,39	= Ragu-Ragu (RR)
1,80 – 2,59	= Tidak Setuju (TS)
1,10 – 1,79	= Sangat Tidak Setuju (STS)

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan.

**TABEL 4.6**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL**  
**LINGKUNGAN KERJA (X<sub>1</sub>)**

NO	Pernyataan Penilaian Lingkungan Kerja	Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Tempat kerja saya saat ini cukup terang, bebas dari cahaya yang menyilaukan, bersih dan terasa nyaman.			2	13	15	4,43	SB
2	Ketersediaan fasilitas keselamatan kerja bagi setiap karyawan sudah cukup memadai				14	16	4,46	SB
3	Rekan sekerja saya mau mendengarkan saya berkaitan dengan masalah yang saya hadapi dan hubungan antar karyawan sangat harmonis.			2	15	13	4,36	SB
4	Fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan			2	16	12	4,33	SB
5	Ketersediaan peralatan/mesin yang modern menunjang pekerjaan saya				8	12	4,40	SB
Total							22,00	
Rata-rata							4,40	SB

Sumber: data yang telah diolah

Secara umum dapat disimpulkan bahwa penilaian lingkungan kerja yang diperoleh dari hasil penelitian pada Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar dapat dikategorikan sangat baik (SB). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju terhadap indikator-indikator lingkungan kerja. Berdasarkan tabel 4.6 tentang tanggapan responden terhadap penilaian lingkungan kerja maka disimpulkan bahwa program tersebut ditanggapi dengan “sangat baik”. Dapat di

lihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan yaitu 4,40 yang berada pada interval 4,20 -5,0.

**TABEL 4.7**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL**  
**KOMITMEN KERJA (X<sub>2</sub>)**

NO	Pernyataan Penilaian Komitmen Kerja	Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Saya bangga untuk menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini.			2	15	13	4,36	SB
2	Sulit bagi saya untuk menyetujui kebijakan-kebijakan penting organisasi yang berkaitan dengan karyawan.			2	16	12	4,33	SB
3	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa untuk membantu organisasi ini berhasil dan sukses.				18	12	4,40	SB
4	Saya bersedia menerima semua macam penugasan agar dapat tetap bekerja dengan organisasi.			2	16	12	4,33	SB
5	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi.			2	19	19	4,23	SB
Total							21,76	
Rata-rata							4,35	SB

Sumber: data yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.7 mengenai tanggapan responden terhadap komitmen kerja, maka disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap komitmen kerja

dapat dikatakan “sangat baik” karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,35 yang berada pada interval 4,20 – 5,00.

**TABEL 4.8**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL**  
**KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)**

NO	Pernyataan Penilaian Kepuasan Kerja	Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Saya biasanya datang lebih awal di tempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.			2	15	13	4,36	SB
2	Saya lebih sering merasa senang tinggal di rumah daripada datang ke tempat kerja.				18	12	4,40	SB
3	Saat ini saya secara aktif mencari pekerjaan di luar organisasi.				18	12	4,40	SB
4	Saya berencana tetap tinggal di organisasi ini untuk mengembangkan karir didalam organisasi ini.			2	13	15	4,43	SB
5	Saya mungkin tidak mempunyai masa depan yang baik jika saya tetap tinggal dalam perusahaan ini.			1	16	13	4,40	SB
Total							20,00	
Rata-rata							4,40	SB

Sumber: data yang telah diolah

Secara umum setiap karyawan memiliki ukuran tersendiri mengenai kepuasan kerja karyawan tergantung pribadi mereka masing-masing. Berdasarkan tabel 4.8 mengenai tanggapan responden terhadap persepsi kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan “sangat baik” karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,40 yang berada pada interval 4,20 – 5,00.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for windows* versi 22. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

**TABEL 4.9**  
**HASIL REGRESI**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.209	3.175		1.010	.321
	Lingkungan kerja	.220	.171	.224	1.284	.210
	Komitmen kerja	.641	.192	.581	3.334	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka dapat diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,209 + 0,220 + 0,641 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel bebas lingkungan kerja adalah 0,220 artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan dan tingkat komitmen

kerja konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,220 satuan.

2. Nilai koefisien regresi variabel bebas komitmen kerja adalah 0,641 artinya jika variabel komitmen kerja ditingkatkan satu satuan dan lingkungan kerja konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,641 satuan.

### 4.3.2 Hipotesis

#### a. Uji T (Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (lingkungan kerja dan komitmen kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9

#### 1. Variabel lingkungan kerja

Ho :  $b_1 = 0$  : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha :  $b_1 > 0$  : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X1 (lingkungan kerja) diperoleh nilai t hitung = 1,284 dengan tingkat signifikan 0.000. dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf 5% yang berarti Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian, maka Hipotesis pertama di tolak, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



## 2. Variabel Komitmen Kerja

Ho :  $b_2 = 0$  : Komitmen kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha :  $b_2 > 0$  : Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X2 (komitmen kerja) diperoleh nilai t hitung = 3,334 dengan tingkat signifikansi 0.000. dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti Ho diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian, maka Hipotesis pertama diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **b. Uji F (Simultan)**

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan komitmen kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) secara bersama-sama. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10

**TABEL 4.10**  
**HASIL REGRESI**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.998	2	16.999	17.651	.000 <sup>b</sup>
	Residual	26.002	27	.963		
	Total	60.000	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 17,651 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan komitmen kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar dikatakan sangat baik. Hal ini terlihat dari skor total penilaian karyawan yang berada pada interval tinggi yaitu sebesar 4,40.
2. Komitmen kerja karyawan pada Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar dikatakan sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh skor total penilaian karyawan yang berada pada interval tinggi yaitu sebesar 4,35.
3. Kepuasan kerja karyawan pada Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar dikatakan sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh skor total penilaian karyawan yang berada pada interval tinggi yaitu sebesar 4,40.
4. Penelitian dengan judul “analisis pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel bumi raya di polewali mandar” menggunakan analisis uji t diperoleh bahwa variabel  $X_1$  lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kesimpulan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sedangkan variabel  $X_2$  komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 5. 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan beberapa saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Komitmen kerja karyawan perlu ditingkatkan karena mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, disarankan kepada pemilik hotel agar memberikan kompensasi atau *reward* bagi karyawan. Diharapkan jika komitmen kerja karyawan meningkat kepuasan kerja karyawan juga ikut meningkat.
2. Pemasaran atau promosi terhadap hotel dirasa kurang, maka dari itu perlu dilakukan pengenalan berupa pemanfaatan kecanggihan teknologi dengan menggunakan media elektronik seperti sosial media.
3. Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambah variabel lain dan tidak hanya terbatas pada dua variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Bumi Raya di Polewali Mandar.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Akhmad Subekhi dan Muhammad Jauhar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Danang Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Dhermawan. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali*.
- Hasibuan Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Rizki Nur Kurniawan. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Novianto, Vandie. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Karyawan Restoran 'X', Universitas Kristen Petra Surabaya*.
- Siagian. Arryadi. 2011, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Angkasa Pekanbaru*. Universitas Riau, Pekanbaru.
- Sondang P. Siagian. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sukmawati Marjini. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Sah Media.
- Suparno Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bandung*.
- Wongkar. F., Kangmartono. 2012. *Analisa Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel Novotel Surabaya, Universitas Kristen Petra, Surabaya*.

**Lampiran 1****IDENTITAS RESPONDEN**

Jenis Kelamin : Pria / Wanita (Lingkari pilihan Anda)

Pendidikan Terakhir :

Usia :

Lama Bekerja :

**PERTANYAAN-PERTANYAAN KUISIONER****Lingkungan Kerja**

1. Tempat kerja saya saat ini cukup terang, bebas dari cahaya yang menyilaukan, bersih dan terasa nyaman.
  - a) Sangat setuju
  - b) Setuju
  - c) Kurang setuju
  - d) Tidak setuju
  - e) Sangat tidak setuju
2. Ketersediaan fasilitas keselamatan kerja bagi setiap karyawan sudah cukup memadai.
  - a) Sangat setuju
  - b) Setuju
  - c) Kurang setuju
  - d) Tidak setuju
  - e) Sangat tidak setuju
3. Rekan sekerja saya mau mendengarkan saya berkaitan dengan masalah yang saya hadapi dan hubungan antar karyawan sangat harmonis.
  - a) Sangat setuju
  - b) Setuju
  - c) Kurang setuju
  - d) Tidak setuju
  - e) Sangat tidak setuju

4. Fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan.

- a) Sangat setuju
- b) Setuju
- c) Kurang setuju
- d) Tidak setuju
- e) Sangat tidak setuju

5. Ketersediaan peralatan/mesin yang modern menunjang pekerjaan saya.

- a) Sangat setuju
- b) Setuju
- c) Kurang setuju
- d) Tidak setuju
- e) Sangat tidak setuju

**Komitmen Kerja**

6. Saya bangga untuk menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini.

- a) Sangat setuju
- b) Setuju
- c) Kurang setuju
- d) Tidak setuju
- e) Sangat tidak setuju

7. Sulit bagi saya untuk menyetujui kebijakan-kebijakan penting organisasi yang berkaitan dengan karyawan.

- a) Sangat setuju
- b) Setuju
- c) Kurang setuju
- d) Tidak setuju
- e) Sangat tidak setuju

8. Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu organisasi ini berhasil dan sukses.
- a) Sangat setuju
  - b) Setuju
  - c) Kurang setuju
  - d) Tidak setuju
  - e) Sangat tidak setuju
9. Saya bersedia menerima semua macam penugasan agar dapat tetap bekerja dengan organisasi
- a) Sangat setuju
  - b) Setuju
  - c) Kurang setuju
  - d) Tidak setuju
  - e) Sangat tidak setuju
10. Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi
- a) Sangat setuju
  - b) Setuju
  - c) Kurang setuju
  - d) Tidak setuju
  - e) Sangat tidak setuju

### **Kepuasan Kerja**

11. Saya biasanya datang lebih awal di tempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.
- a) Sangat setuju
  - b) Setuju
  - c) Kurang setuju
  - d) Tidak setuju
  - e) Sangat tidak setuju



12. Saya lebih sering merasa senang tinggal di rumah daripada datang ke tempat kerja.

- a) Sangat setuju
- b) Setuju
- c) Kurang setuju
- d) Tidak setuju
- e) Sangat tidak setuju

13. Saat ini saya secara aktif mencari pekerjaan di luar organisasi.

- a) Sangat setuju
- b) Setuju
- c) Kurang setuju
- d) Tidak setuju
- e) Sangat tidak setuju

14. Saya berencana tetap tinggal di organisasi ini untuk mengembangkan karir di dalam organisasi ini.

- a) Sangat setuju
- b) Setuju
- c) Kurang setuju
- d) Tidak setuju
- e) Sangat tidak setuju

15. Saya mungkin tidak mempunyai masa depan yang baik jika saya tetap tinggal dalam perusahaan ini.

- a) Sangat setuju
- b) Setuju
- c) Kurang setuju
- d) Tidak setuju
- e) Sangat tidak setuju

## Lampiran 2

## Skor Hasil Kuisisioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
5	5	4	3	5	22	4	3	5	5	5	22	4	5	5	5	4	23
3	4	5	5	4	21	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	5	22
4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	4	21
5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	3	21
4	5	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22
5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	4	22
4	5	4	3	4	20	4	3	4	5	4	20	4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22
5	5	5	4	5	24	5	4	5	3	4	21	5	5	5	3	4	22
4	4	4	5	4	21	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21
4	5	4	4	5	22	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	4	23
5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	5	23
4	4	3	5	4	20	3	5	4	3	5	20	3	4	4	3	4	18
5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	5	24
3	4	5	5	4	21	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21
5	4	3	5	4	21	3	5	4	5	3	20	3	4	4	5	4	20
4	5	4	4	5	22	4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	5	23
5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	3	20	4	4	4	5	4	21
4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22
4	4	4	5	5	22	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24
5	4	5	5	4	23	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25

### Lampiran 3

#### Hasil Uji Regresi Linear Berganda Dengan Program Spss 22

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZRESID)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std.Deviation	N
Kepuasan kerja (Y)	22.000	1.4384	30
Lingkungan kerja (X1)	22.000	1.4622	30
Komitmen kerja (X2)	21.767	1.3047	30

#### Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.623	.735
	X1	.623	1.000	.687
	X2	.735	.687	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	30	30	30
	X1	30	30	30
	X2	30	30	30

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 <sup>a</sup>	.567	.535	.9813

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.998	2	16.999	17.651	.000 <sup>b</sup>
	Residual	26.002	27	.963		
	Total	60.000	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.209	3.175		1.010	.321
	Lingkungan kerja	.220	.171	.224	1.284	.210
	Komitmen kerja	.641	.192	.581	3.334	.002

a. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

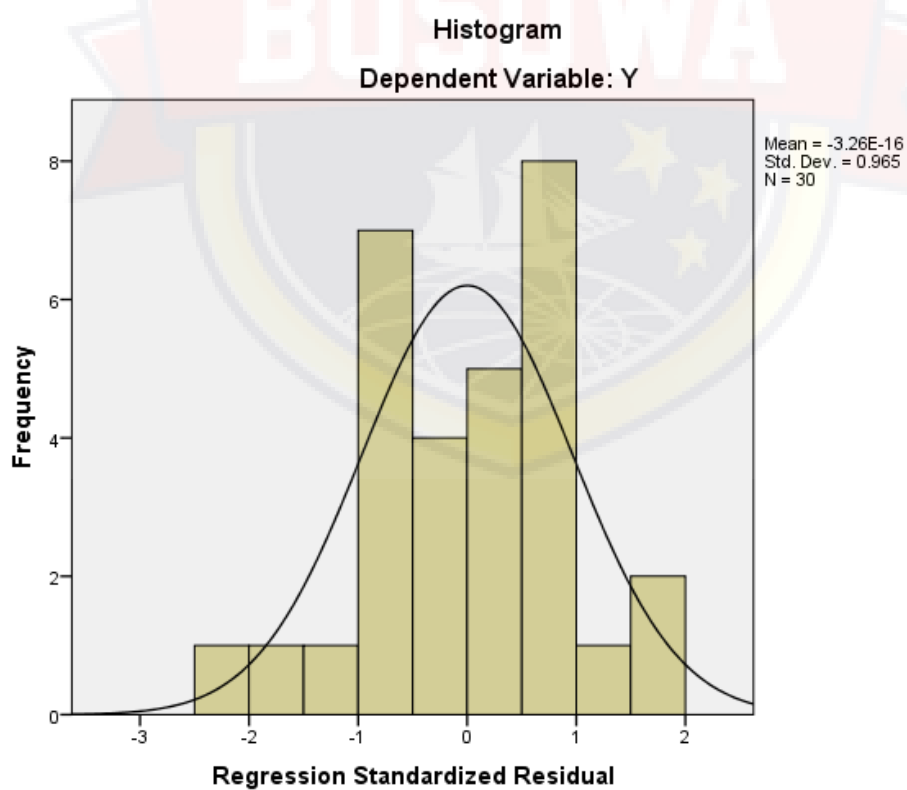
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.997	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	36.751	.91	.31	.05
	3	.001	50.626	.09	.69	.95

a. Dependent Variable: Y

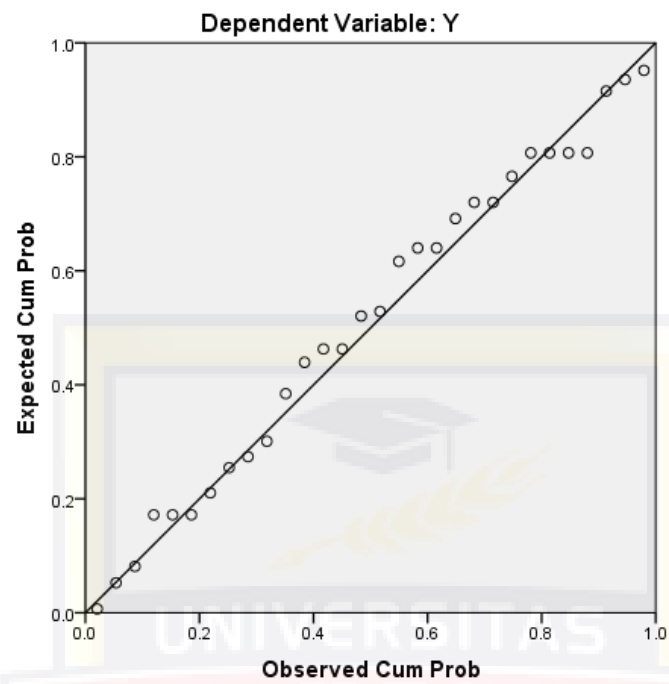
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.428	24.512	22.000	1.0827	30
Std. Predicted Value	-1.452	2.320	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.185	.493	.298	.090	30
Adjusted Predicted Value	20.358	24.685	22.014	1.0943	30
Residual	-2.4276	1.6303	.0000	.9469	30
Std. Residual	-2.474	1.661	.000	.965	30
Stud. Residual	-2.621	1.709	-.007	1.012	30
Deleted Residual	-2.7248	1.7252	-.0140	1.0421	30
Stud. Deleted Residual	-2.978	1.776	-.018	1.057	30
Mahal. Distance	.061	6.353	1.933	1.766	30
Cook's Distance	.000	.280	.034	.059	30
Centered Leverage Value	.002	.219	.067	.061	30

a. Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y

