

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
(Studi Kasus pada Hotel Inna Simpang)**

SKRIPSI



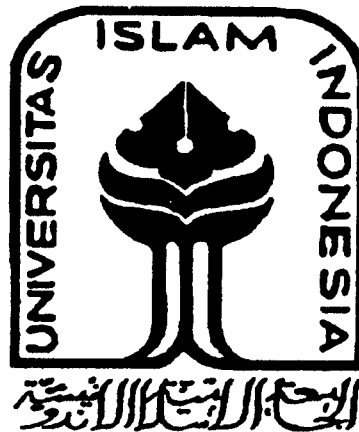
OLEH :

**HARI ROCHANA
99311208**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2004**

**Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap
Komitmen Karyawan pada Perusahaan
(Studi Kasus pada Hotel Inna Simpang)**

SKRIPSI



ditulis oleh :

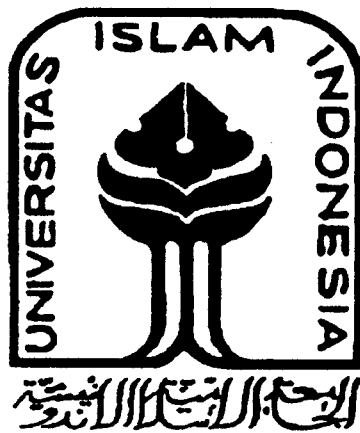
Nama : Hari Rochana
Nomor Mahasiswa : 99311208
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2004**

**Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap
Komitmen Karyawan pada Perusahaan
(Studi Kasus pada Hotel Inna Simpang)**

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



oleh :

Nama : Hari Rochana
Nomor Mahasiswa : 99311208
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2004**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 4 Mei 2004

Penulis,

Hari Rochana

**Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap
Komitmen Karyawan pada Perusahaan
(Studi Kasus pada Hotel Inna Simpang)**

Nama : Hari Rochana
Nomor Mahasiswa : 99311208
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 4 Mei 2004
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,



Drs. H. Syafaruddin Alwi, MS.

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN (STUDI HOTEL INNA SIMPANG)**

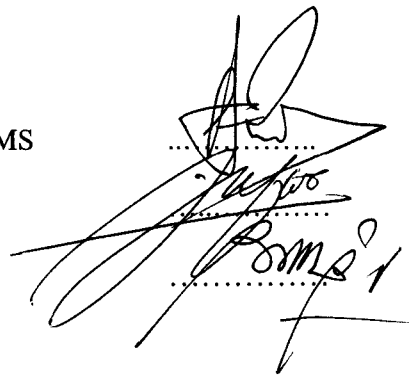
**Disusun Oleh: HARI ROCHANA
Nomor mahasiswa: 99311208**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 10 Juni 2004

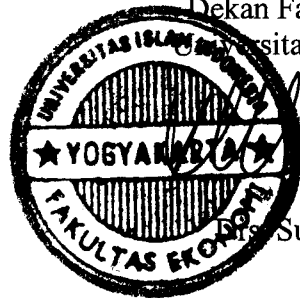
Penguji/Pemb. Skripsi : DRS. SYAFARUDDIN ALWI, MS

Penguji I : DRS. SUBOWO, MM

Penguji II : DRS. SUTRISNO, MM



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. Suwarsono, MA

MOTTO

“ Bacalah, dan Tuhanmu amat mulia. Yang telah mengajar dengan pena. Dia telah mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya. ”

(QS: Al-Alaq : 3, 4, 5)

Apa yang tampak belum tentu itu adalah cermin dari dirinya, yang kita tau sebatas kita mampu tuk memandang, setiap orang adalah pelajaran untuk diri kita sendiri.

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini ku persembahkan untuk :

Rabb-ku ALLAH SUBHANAHU WA TA'ALA yang selalu ada dan tidak akan pernah lelah tuk menjaga dengan Kasih dan Sayang-Nya;

Ayahanda Mudjari Karyono Ciptodiharjo (Alm);

Ibunda Paidjah Karyono ;

Semua keluargaku;

dan

Orang-orang yang hadir dalam hidupku.

Apapun itu yang telah kalian berikan, memberikan hikmah dalam hidup ini; walaupun terkadang terasa sangat lelah, aku tak ingin berhenti to bisa berharap, bertahan dan berusaha hingga berakhir dalam keridhoan-NYA.

(Thank's for all)

ABSTRAK

Menurunnya produktivitas, tingginya tingkat absensi dan *turnover* karyawan, sering dikaitkan dengan ketidakpuasan dan rendahnya tingkat komitmen karyawan pada perusahaan. Dalam penelitian ini akan diungkapkan apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada perusahaan dan faktor dari kepuasan kerja manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan. Untuk mengetahui hal tersebut digunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi berganda dan analisis koefisien korelasi parsial. Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan digunakan analisis korelasi berganda melalui uji F dan analisis korelasi parsial melalui uji t. Kepuasan kerja sebagai variabel independen dipengaruhi dua faktor yang berasal dari *job content* dan *job context*, sedangkan komitmen sebagai variabel dependen diwujudkan melalui identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan pada perusahaan. Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan masa kerja karyawan digunakan untuk mengklasifikasikan karakteristik responden yang memberikan tanggapannya terhadap kepuasan kerja dan komitmennya pada perusahaan. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda, dengan besarnya kontribusi dari faktor *job content* sebesar 0,3098 dan dari faktor *job context* sebesar 0,3355. Artinya setiap penambahan dari satu variabel faktor kepuasan kerja tersebut, akan diikuti penambahan pada variabel komitmen karyawan pada perusahaan dengan hubungan yang searah. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan Hotel Inna Simpang, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap perusahaan. Pengaruh signifikansi ditunjukkan dari hasil pengujian analisis koefisien korelasi; dari koefisien korelasi linier berganda diperoleh besarnya R^2 adalah 0,360; artinya secara bersama-sama variabel dari kepuasan kerja memberikan pengaruhnya terhadap komitmen karyawan pada perusahaan sebesar 36% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Besarnya F_{hit} menunjukkan 11,508 lebih besar dari F_{tab} sebesar 3,226, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan, sekaligus membuktikan bahwa hipotesis pertama terbukti kebenarannya. Pengujian dengan koefisien korelasi parsial menunjukkan besarnya kontribusi dari faktor *job content* sebesar 0,419 lebih besar dari pada faktor *job context*-nya sebesar 0,380. Besarnya t_{hit} faktor *job content* yaitu 2,957 dan faktor *job context* sebesar 2,631. Hal ini menunjukkan bahwa faktor *job content* lebih berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada perusahaan di Hotel Inna Simpang; dan mempunyai pengaruh yang signifikan ditunjukkan dari besarnya t_{hit} lebih besar dari t_{tab} sebesar 2,015 sekaligus membuktikan kebenaran dari hipotesis kedua.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji syukur kehadiran Allah SWT yang tidak akan pernah lelah untuk menjaga hamba-Nya, karena rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat melakukan penelitian dan menyusun karya tulis ini, dengan judul "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan" studi kasus yang dilakukan di Hotel Inna Simpang, Surabaya. Karya tulis ini dibuat untuk melengkapi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Pada kesempatan yang baik ini pula, tidak ada kata-kata yang pantas untuk diucapkan selain rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. H. Suwarsono Muhammad, MA selaku dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Drs. H. Syafaruddin Alwi, MS selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan masukan dan diskusi-diskusi kecil.
3. Keluarga besar Hotel Inna Simpang :
 - ❖ Bapak Waluyo, SE selaku *General Manager*,
 - ❖ Bapak H. Widodo Abdullah, SE selaku *Manpower Manager*,
 - ❖ H. Bambang Rasiyanto, SE selaku *Training Manager*,
 - ❖ I Nyoman Wijantara, SE selaku *Executive House Keeping*,
 - ❖ Mudho Prasetyo selaku *Front Office Manager*,
 - ❖ Totok Sugiarto, SE; selaku *Sales Manager*,

- ❖ Drs. Sutardi, selaku *Food and Beverage Manager*,
 - ❖ Masqiron, SE selaku *Chief Accountant*,
 - ❖ Suwardi, ST selaku *Resident Engineering*
 - ❖ Ibu Ayu, Ibu Mike dan semua karyawan yang telah membantu dan rela menjadi responden, makasih atas keramahannya.
4. Ibu Dra. Trias Setiawati, M. Si; Dra. Suhartini, M. Si; Bapak Drs. H. Subowo, MM; dosen-dosen SDM; dosen-dosen UII; dan semua dosen yang telah berbagi ilmunya, semoga membuka jalan dan manfaat kebaikan dalam hidup kami.
 5. Bapak Achmad Sobirin dan Ibu Sofia, atas semua bentuk dukungannya dan keikhlasannya; untuk d'archi dan d'afi yang lucu (rukun selalu...).
 6. Ibunda yang telah mendukungku, memberi semangat, kepercayaan, mendengarkan keluh kesahku dan selalu hadir menemaniku, berbagi suka dan duka, makasih dan maaf atas semuanya; atas doa dan kasih sayangnya, aku tidak akan pernah mampu membalasnya dan entah bagaimana aku bisa memenuhi apa yang menjadi harapannya; untuk semua keluargaku yang masih ada dan yang telah tiada terima kasih atas semuanya, pengertian dan kelapangannya.
 7. D. W. Rudianto. S, k'zay dan k'billy di manado yang telah hadir untuk menyayangiku, mendengarkanku, mengganggu tidurku, semoga kita terjaga selamanya dalam cinta, kasih dan sayang; berjalan dengan karunia dan keridoan-Nya; tunggu ya...

8. Q-qi warastuti.... yang telah hadir lebih dari harya sekedar sahabat.... sahabat sejati... ada untuk mendengarkanku.... dalam sukaku... dukaku.... dan semua.... makasih ya... selalu dan selamanya.... lex dapet kupu-kupukan...!? ya...??
9. Luthfi di makasar.... jangan berubah, tetaplah ada menjadi sahabat.... ingetkan, juma'at gratis.... !?
10. Icha, de'galih dan eva..... pengen banget seperti kalian.... pokoknya makasih deh ... dah dibantuin.... *support*.... mau dengerin..... cha'... jangan terlalu milih-milih... ya...!?
11. Anak-anak AMS.... dah berapa tahun ya... *keep together*.... Anak-anak Anyelir I/224.... ada dina... k'ipeh... yang dah pulang...!? k'imel dan ceking... k'yanti... mas ika. n' *the gank*... k'lelly dan calon suami... selamat ya... ada hidup baru... (jadi pengen...!?)...tujel... pingky... sari... ika... siapa lagi ya.... ? semua deh.... adu.uh...merepotkan...
12. Anjar Kartika Prabandini makasih atas *support* dan bantuannya, kadang seseorang itu harus belajar mengenali dirinya sebelum dia berharap dan menerima yang lain, kutunggu undangannya....
13. Nonie dan keluarga.... yang pernah hadir.... dan seperti keluarga... masih ada hari lain yang menjadikan kebaikan untuk kita....

14. Rini... uthe'... dessi... mindra... makasih dah bantuin.... anak-anak SDM, anak-anak manajemen '99 dan anak-anak UII, temen-temen di surabaya dan semua orang yang kenal aku.... makasih dan maaf kalo ada salah-salah.... dan dia yang telah jauh... makasih masih menjagaku... aku bahagia...

Semoga Allah SWT selalu membimbing kita, memberikan rahmat, hidayah dan kerihoan-Nya untuk berjalan dalam kebaikan, dimanapun dan sampai kapanpun juga (Aamiin). Dan pada akhirnya penulis berharap karya tulis ini dapat menjadi langkah kecil untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang jauh lebih baik lagi.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Yogyakarta, 4 Mei 2004

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Sampul Depan Skripsi	ii
Halaman Judul Skripsi.....	iii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	vi
Halaman Motto	vii
Halaman Persembahan.....	viii
Abstrak	ix
Kata pengantar	x
Daftar Isi.....	xiv
Daftar Tabel.....	xix
Daftar Gambar.....	xx
Daftar Lampiran	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Landasan Teori.....	13
2.2.1 Komitmen terhadap Organisasi.....	13
2.2.1.1 Pengertian Komitmen.....	13
2.2.1.2 Jenis Komitmen.....	14
2.2.1.3 Faktor-faktor Komitmen.....	16
2.2.1.4 Meningkatkan Komitmen.....	19
2.2.2 Kepuasan Kerja.....	21
2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	22
2.2.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja.....	23
2.2.2.3 Teori Kepuasan Kerja.....	23
2.2.2.4 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	26
2.2.2.5 Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya.....	32
2.2.3 Hubungan Komitmen dengan Kepuasan Kerja.....	32
2.3 Kerangka Berfikir.....	34
2.4 Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Lokasi Penelitian.....	35
3.1.1 Sejarah dan Latar Belakang Berdirinya Hotel Inna Simpang.....	35
3.1.2 Kantor Hotel Inna Simpang.....	38
3.1.3 Produk dan Fasilitas	38
3.1.4 Kebijakan Tenaga Kerja.....	41

3.1.4.1 Seleksi dan Penempatan	41
3.1.4.2 Jumlah, Status dan Penggolongan Karyawan.....	42
3.1.4.3 Kompensasi	43
3.1.4.4 Pelatihan dan Pengembangan	44
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	44
3.2.1 Variabel Independen	44
3.2.2 Variabel Dependen	45
3.3 Definisi Operasional Variabel	45
3.3.1 Kepuasan Kerja (X)	45
3.3.2 Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Y).....	47
3.4 Instrumen atau Alat Pengumpul Data	47
3.4.1 Kuisisioner dengan 4 Skala.....	47
3.4.2 Uji Validitas dan Reliabelitas.....	49
3.4.2.1 Uji Validitas.....	49
3.4.2.2 Uji Reliabelitas	50
3.4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas.....	51
3.5 Data dan Teknik Pengumpulan Data	51
3.5.1 Data Primer	52
3.5.2 Data Sekunder	53
3.6 Populasi dan Sampel	53
3.7 Teknik Analisis Data	54
3.7.1 Analisis Deskriptif	54
3.7.2 Analisis Verifikatif	54

3.7.2.1 Regresi Linier Berganda	55
3.7.2.2 Koefisien Korelasi Linier Berganda	55
3.7.2.2.1 Uji Korelasi Berganda	56
3.7.2.3 Koefisien Korelasi Parsial	57
3.7.2.3.1 Uji Korelasi Parsial	58
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Karakteristik Responden	59
4.1.1 Usia Responden	59
4.1.2 Jenis Kelamin	60
4.1.3 Tingkat Pendidikan.....	61
4.1.4 Status Perkawinan	62
4.1.5 Masa Kerja	63
4.2 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan (X).....	64
4.2.1 Variabel Faktor <i>Job Content</i> (X_1)	64
4.2.2 Variabel Faktor <i>Job Context</i> (X_2).....	65
4.2.3 Pembahasan Variabel Faktor Kepuasan Kerja.....	66
4.3 Analisis Deskriptif Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Y).....	66
4.3.1 Pembahasan Variabel Faktor Komitmen Karyawan pada Perusahaan.....	68
4.4 Analisis Verifikatif.....	68
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
4.4.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda.....	70
4.4.2.1 Uji Korelasi Berganda.....	70

4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi Parsial	71
4.4.3.1 Uji Korelasi Parsial	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Bentuk Penyajian Kuisisioner.....	48
Tabel 3.2	Skor Item-item <i>Favorable</i>	48
Tabel 3.3	Skor item-item <i>Unfavorable</i>	49
Tabel 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
Tabel 4.4	Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	62
Tabel 4.5	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
Tabel 4.6	Sikap Responden Terhadap Pertanyaan Variabel Faktor <i>Job Content</i>	64
Tabel 4.7	Sikap Responden Terhadap Pertanyaan Variabel Faktor <i>Job Context</i>	65
Tabel 4.8	Sikap Responden Terhadap Pertanyaan Variabel Faktor Komitmen Karyawan pada Perusahaan.....	67
Tabel 4.9	Hasil uji t pada taraf signifikan 5%.....	71
Tabel 4.10	Hasil perhitungan korelasi parsial.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan pada Perusahaan.....	33
Gambar 2.2 Model Kerangka Berfikir.....	34

DAFTAR LAMPIRAN

A. Kuisisioner sebelum uji validitas dan reliabelitas	83
B. Kuisisioner setelah uji dan dinyatakan valid dan reliabel	88
C. Hasil uji validitas dan reliabelitas awal (gugur)	91
D. Hasil uji validitas dan reliabelitas akhir (sahih)	100
E. Hasil analisis regresi dan korelasi	109
F. Daftar tabel F dan tabel t	114
G. <i>Organization Chart</i> Hotel Inna Simpang.....	116
H. Surat keterangan penelitian.....	117

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang memiliki nilai potensi tinggi untuk digunakan sebagai sumber ide, penggerak dan penentu dalam setiap aktivitas kehidupan. Didalam perusahaan SDM merupakan salah satu *asset* berharga yang memegang peranan utama dalam proses produksi. SDM tidak hanya dipandang sebagai unsur produksi, tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian aktif yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan perusahaan. Menurut pakar psikologi industri SDM adalah semua kemampuan baik fisik maupun psikis yang secara potensial dapat dipengaruhi oleh tujuan produksi.

SDM yang ada didalam perusahaan adalah para karyawan yang dimilikinya. Karyawan yang ada memberikan pengaruh besar terhadap kinerja, pencapaian misi dan visi perusahaan. Semua permasalahan yang menyangkut tentang karyawan menjadi tanggung jawab yang besar bagi perusahaan yang memerlukan perhatian khusus, kontinyu, fleksibel dan dinamis untuk mengantisipasi berbagai pengaruh perubahan yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal perusahaan. Bagi tim manajemen, penanganan masalah SDM menjadi suatu tugas yang tidak mudah, dimana harus bisa mengolah SDM yang ada mempunyai *qualified* yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan pencapaian tujuan

perusahaan. Kesuksesannya sendiri tidak hanya diukur dari keberhasilannya dalam mengolah SDM yang ada, tetapi juga bagaimana agar tercipta komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Keberadaan karyawan yang diharapkan oleh perusahaan tidak hanya sekedar keberadaannya secara fisik untuk tetap tinggal dan bergabung didalam perusahaan, tetapi juga sejauh mana karyawan berkomitmen terhadap pekerjaannya, mencurahkan segenap potensi dan gagasannya dan menghasilkan kinerja yang terbaik dan optimal. Komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap kinerjanya menjadi suatu kontribusi penting yang akan menentukan gerak langkah perusahaan untuk tumbuh, bersaing dan bertahan di pasar. Sedangkan karyawan mengharapkan keberadaannya didalam perusahaan dapat memberikan kesejahteraan, kesempatan berkembang dan berkarier didalam perusahaan tersebut ataupun mencari apa yang menjadi kepuasannya.

Komitmen adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada sebuah perusahaan dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi aktif didalam perusahaan tersebut. Dengan kata lain, ini merupakan sikap kesetiaan karyawan terhadap organisasinya dan proses berkelanjutan, dimana karyawan perusahaan mengekspresikan perhatiannya terhadap perusahaan dan diikuti dengan kesuksesan dan menjadi lebih baik. Komitmen ditunjukkan dengan adanya kesetiaan terhadap perusahaan, mengidentifikasi diri dan melibatkan diri didalam perusahaan tersebut. Karyawan yang mempunyai komitmen merasakan nilai dan pentingnya pemaduan tujuan individual dengan tujuan perusahaan. Karyawan akan mempunyai perhatian lebih, menghasilkan

pekerjaan lebih baik yang merupakan demonstrasi dari komitmennya. Karyawan yang berkomitmen akan lebih memungkinkan untuk produktif dan menguntungkan. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen tinggi akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, keterlibatan yang besar didalam perusahaan, kontribusi usaha yang terbaik dan optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Dari riset yang dilakukan majalah *Fortune* dan Hewitt Associates tingkat komitmen SDM disuatu perusahaan berbanding lurus dengan kinerja perusahaan yang bersangkutan, terdapat korelasi positif antara tingginya tingkat komitmen dan kinerja bisnis suatu perusahaan. (Pambudi, 2000). Hal itu menunjukkan bahwa komitmen mempunyai peranan penting terhadap kinerja yang dihasilkan didalam perusahaan. Bagi perusahaan sendiri dapat tercipta lingkungan kerja yang aman, stabil dan kondusif, tingkat kinerja yang lebih baik, rendahnya tingkat absensi ataupun *turnover* karyawan.

Sebaliknya tingkat komitmen yang rendah dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan; kelambanan dalam menyelesaikan tugas, ketidakhadiran, kualitas kerja rendah, ketidaksetiaan, keinginan untuk pindah ataupun keluarnya karyawan dari perusahaan akan mengurangi efektifitas kinerja perusahaan. Bukti riset menunjukkan hubungan negatif antara komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan tingkat keluarnya karyawan. Lebih lanjut dikatakan bahwa komitmen terhadap perusahaan merupakan *predictor* yang baik karena merupakan respon yang lebih global dan bertahan terhadap perusahaan sebagai suatu keseluruhan (Robbins, 1996).

Adanya kenyataan bahwa di beberapa perusahaan kehilangan karyawan terbaiknya yang hengkang dan berpindah pada perusahaan lain, menunjukkan bahwa sulit untuk menuntut komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen yang ada telah bergeser menjadi kepuasan pribadi, lebih personal dan bersifat moral. Karyawan lebih menuntut imbalan yang instan dan berwujud (*tangible*) yang besar, diterima sekarang dan karier yang lebih baik. Fenomena seperti itu timbul dari ketidakpastian dari daur hidup dan kebijakan perusahaan, atas nama efisiensi setiap saat perusahaan dapat memangkas keberadaan karyawan. Hal ini menimbulkan persepsi bahwa yang menjamin kelangsungan karier adalah diri kita sendiri sehingga karyawan lebih berkomitmen terhadap dirinya dibandingkan terhadap perusahaan (Pambudi, 2000).

Untuk memelihara komitmen karyawan, tidak luput dari peranan perusahaan dalam menetapkan kebijakannya. Perusahaan harus mampu melihat apa saja yang menjadi kebutuhan para karyawannya baik dalam penyelesaian pekerjaan, karir maupun pemeliharaan kesejahteraan, tidak hanya secara materiil tetapi juga secara psikologis. Komitmen sendiri akan tumbuh bila apa yang dicari karyawan bisa didapatkan didalam perusahaan tersebut. Apa yang menjadi komitmen karyawan akan tercermin dari perilaku yang ditampilkan pada pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi ekspresi dari sikap seseorang dalam memandang pekerjaannya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja

mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan dan segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerja. Pada umumnya karyawan dengan kepuasan kerja akan menunjukkan kinerja yang baik, prestasi meningkat, absensi rendah dan tetap setia terhadap tempat kerja; sebaliknya ketidakpuasan dapat menimbulkan perilaku negatif berupa absensi meningkat, kinerja menurun, keterlibatan kurang dan dapat berakhir dengan keinginan untuk keluar dari tempat kerja.

Semakin tua umur karyawan, mereka akan cenderung terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka, seperti pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian-penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman. Dipihak lain, para karyawan yang lebih muda cenderung kurang terpuaskan, karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi kurang penyesuaian dan penyebab-penyebab lainnya.

Dua aspek penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja berasal dari faktor *job content* dan *job context*. *Job content* adalah semua hal yang berkaitan dengan isi pekerjaan, terdiri dari : tantangan tugas, pengakuan, otonomi, kesempatan untuk berkembang, dan partisipasi dalam membuat keputusan. Sedangkan *job context* adalah semua hal yang berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, yang terdiri dari : gaji yang diberikan, keuntungan-keuntungan lain yang didapat, simpati dari rekan kerja dan atasan, keamanan kerja, dan status (Kanungo dan Medoca, 1992).

Antara komitmen dan kepuasan kerja karyawan terdapat hubungan yang dapat dijelaskan secara perputaran (*cyclical*) maupun timbal-balik (*reciprocal*). Bentuk hubungan *cyclical* adalah sebagai suatu rangkaian berkesinambungan. Berawal dari kepuasan kerja maka akan meningkatkan keterlibatan karyawan, keinginan untuk tetap bekerja dan tetap bergabung menjadi anggota kerja sehingga akhirnya akan mempunyai komitmen (Farkas dan Tetric, 1989). Sedangkan hubungan timbal balik (*reciprocal*) adalah penjabaran bentuk hubungan *cyclical* yang dibagi menjadi dua bagian; komitmen sebagai penentu dengan keterlibatan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja sebagai penentu komitmen. Orang yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada perusahaan dan orang yang berkomitmen lebih memungkinkan untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar (Mathis, 2001). Satu level dari kepuasan mengantarkan pada besar atau kecilnya komitmen, kemudian mempengaruhi usaha dan kemungkinan kinerja yang akan datang (Davis dan Newstrom, 1989).

Hotel Inna Simpang adalah salah satu anak perusahaan PT. Inna Hotel Group (Persero) yang merupakan salah satu Badan Umum Milik Negara (BUMN), yang bergerak dalam bidang perhotelan/pariwisata di jajaran Departemen Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi (DEPARPOSTEL). Keberhasilannya tidak luput dari peranan para karyawan yang diharapkan mampu bersama-sama untuk mempertahankan keberadaan perusahaan, mencapai tujuan dan mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik. Keberadaan karyawan akan sangat diharapkan untuk dapat memberikan dedikasi yang tinggi bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Banyaknya usaha yang bergerak dibidang yang sama, yang terus tumbuh dan bersaing tidak menutup kemungkinan untuk melirik para karyawan yang berkualitas untuk menjadi bagian dari perusahaan pesaing yang kemungkinan menjanjikan karier ataupun kesejahteraan yang lebih baik dari pekerjaan dan tempatnya bekerja sekarang. Peranan perusahaan dalam membangun komitmen karyawan dengan melihat kepuasan kerjanya baik dari dalam pekerjaan itu sendiri maupun dari luar pekerjaan sangat diharapkan untuk mempertahankan para karyawan, terutama para karyawan yang berkualitas bagi perusahaan. Sedangkan perusahaan mengharapkan keberadaan para karyawannya merupakan kesungguhan dari komitmennya pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, dalam penelitian ini penulis mengambil judul “ Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan “ yang merupakan studi kasus yang dilakukan pada karyawan di Hotel Inna Simpang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada Hotel Inna Simpang ?
2. Faktor kepuasan kerja manakah yang paling berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada Hotel Inna Simpang ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dimaksudkan agar ruang lingkupnya tidak terlalu luas.

Adapun pembatasan-pembatasan yang dilakukan adalah :

1. Tempat penelitian dilakukan di Hotel Inna Simpang, Surabaya; dan yang menjadi sampel adalah para karyawan *non managerial* yang diambil dari perwakilan di setiap departemen yang ada, yang kemudian menjadi responden dalam penelitian ini.
2. Komitmen adalah suatu sikap yang menggambarkan orientasi individu terhadap organisasi; yang ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap organisasi, mengidentifikasi diri, dan melibatkan diri didalam organisasi tersebut. Hal inilah yang akan menjadi tolak ukur dalam penelitian ini untuk mengetahui komitmen karyawan terhadap perusahaan.
3. Kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan dalam bekerja; yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Faktor kepuasan kerja yang menjadi pengaruh dalam penelitian ini diambil dari dua aspek penting yaitu dari faktor *job content* dan *job context*, yang selanjutnya akan digunakan untuk mengungkapkan pokok permasalahan dalam penelitian ini.

1.4 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian mempunyai tujuan. Melalui penelitian ini tujuan yang hendak dicapai oleh penulis adalah :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada Hotel Inna Simpang.
2. Mengetahui faktor kepuasan kerja manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi komitmen karyawan pada Hotel Inna Simpang.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat lebih lanjut, terutama bagi pihak-pihak yang terkait, diantaranya :

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, pengaruhnya dan seberapa besar peranan kepuasan kerja serta faktor-faktor apa saja yang mampu mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan. Lebih lanjutnya mungkin dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan membangun komitmen karyawan menjadi lebih baik lagi.

2. **Bagi peneliti**

Dengan dilakukan penelitian ini menambah pengetahuan dan pengalaman pribadi tentang pengaplikasian secara nyata manajemen sumber daya manusia yang sebelumnya hanya diperoleh melalui teori-teori selama kuliah.

3. **Bagi pihak lain**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi penelitian selanjutnya yang ada kaitannya dengan permasalahan serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Desi Pujianti (2003) meneliti tentang pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan. Penelitian dilakukan pada tahun 2003 di SKH Radar Jogja. Sampel yang diambil sebanyak 35 orang. Kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel dependennya. Variabel independennya (X) adalah kepuasan kerja; faktor yang mempengaruhi : kerja yang secara mental menantang (X₁), ganjaran yang pantas (X₂), kondisi kerja yang mendukung (X₃), rekan sekerja yang mendukung (X₄) dan kesesuaian pribadi dan pekerjaan (X₅). Variabel dependennya (Y) adalah loyalitas karyawan. Dalam penelitian penulis loyalitas karyawan merupakan bagian dari perwujudan komitmen karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian Desi Pujianti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan dengan besarnya kontribusi nilai R² sebesar 82,5%; dan faktor yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan adalah ganjaran yang pantas (X₂) dengan besarnya t_{hit} adalah 4,107 dan t_{tab} 2,045 maka hipotesis keduanya tersebut terbukti.

Anjar Kartika Prabandini (2003) meneliti tentang analisis pengaruh stressor terhadap kepuasan kerja karyawan; studi kasus dilakukan di SKH Radar Jogaja. Rumusan masalah yang diangkat menjadi kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependennya; dan faktor manakah yang paling berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Anjar Kartika yaitu stressor; terdiri dari faktor lingkungan (X_1), faktor organisasional (X_2) dan faktor individual (X_3); sedangkan variabel dependennya (Y) adalah kepuasan kerja, dengan indikator : gaya kepemimpinan, kohesi kelompok kerja, kelebihan kerja dan tekanan, prestise kerja dan status, kompensasi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara stressor dengan kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja, dengan besarnya R^2 adalah 46,2% dan F_{hit} sebesar 8,88 lebih besar dari F_{tab} sebesar 2,911. Untuk faktor yang paling berpengaruh dibuktikan dengan besarnya korelasi parsial, menunjukkan bahwa korelasi parsial untuk faktor lingkungan lebih besar dari korelasi parsial dari faktor yang lain, dengan nilai sebesar 0,512 dan t_{hit} sebesar 3,317 lebih besar dari t_{tab} sebesar 2,030 yang berarti signifikan; dan membuktikan hipotesis keduanya tidak terbukti, karena hipotesis keduanya menyatakan faktor organisasional adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di SKH Radar Jogja. Untuk penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh penulis adalah berbeda, dan penelitian terdahulu sebagai petunjuk lebih lanjut.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Komitmen terhadap Organisasi

Pada dasarnya kita tidak akan tahu pasti apa yang menjadi komitmen pribadi seseorang yang mendasarinya untuk tetap bekerja pada perusahaan; banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Hal yang turut berperan membentuk komitmen seseorang adalah kebijakan perusahaan sendiri, baik yang menyangkut tentang pekerjaan dan pemeliharaan kesejahteraan karyawan.

2.2.1.1 Pengertian Komitmen

Banyak pengertian maupun definisi yang diberikan mengenai konsep komitmen. Salancik (dalam Steers dan Porter, 1983) memberikan definisi komitmen sebagai suatu keadaan yang menjadikan individu dibatasi oleh tindakan-tindakannya dan melalui tindakan tersebut digunakan untuk meyakinkan dirinya untuk mempertahankan kegiatan-kegiatan dan keterlibatannya. Robbins (1996) menambahkan pengertian komitmen sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi individu terhadap organisasi. Hal itu ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan melibatkan diri didalam organisasi tersebut.

Hal senada juga diungkapkan oleh Luthans (1998) komitmen banyak didefinisikan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari sebuah organisasi; kemauan untuk berusaha semaksimal mungkin atas nama organisasi; kepercayaan dalam, dan penerimaan dari, nilai-nilai dan tujuan dari sebuah organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap kesetiaan

karyawan terhadap organisasinya dan proses berkelanjutan, dimana karyawan perusahaan mengekspresikan perhatiannya terhadap perusahaan dan diikuti dengan kesuksesan dan menjadi lebih baik.

Sementara Davis dan Newstrom (1989) mengemukakan bahwa komitmen terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada sebuah perusahaan dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi aktif didalam perusahaan tersebut. Hal itu merupakan suatu ukuran dari keinginan karyawan untuk terus tinggal didalam perusahaan, lebih luas lingkupnya dari sekedar loyalitas; merefleksikan kepercayaan karyawan dalam misi dan tujuan dari organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha dalam penyelesaian dan kehendak untuk melanjutkan pekerjaannya didalam perusahaan tersebut. Pada dasarnya komitmen menyangkut tiga sikap; yaitu : rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Gibson, dkk, 1989).

2.2.1.2 Jenis Komitmen

Meyer dan Allen membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen model, yaitu : (Luthans, 1998)

- a. *Affective commitment* meliputi keterikatan emosional karyawan, identifikasi dengan, dan keterlibatan karyawan dalam sebuah organisasi.
- b. *Continuance commitment* meliputi komitmen yang didasarkan atas kerugian-kerugian yang akan dihadapi karyawan apabila dia meninggalkan organisasi.

- c. *Normative commitment* meliputi perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan untuk menetap dalam organisasi.

Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang memiliki dasar *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi; sebaliknya mereka yang terpaksa akan menghindari kerugian finansial maupun kerugian yang lain, sehingga tidak melakukan usaha secara maksimal. Sementara komponen *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung sejauh mana perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komponen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi (Sri Kuntjoro, 2002).

Sedangkan Argyris membagi komitmen menjadi dua bagian besar yaitu :
(Wahibur Rokhman, dalam editor Usmara, 2002)

- a. komitmen eksternal yang dibentuk oleh lingkungan kerja, muncul karena adanya tuntutan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan yang menghasilkan *reward* dan *punishment*;
- b. komitmen internal merupakan komitmen yang berasal dari diri seseorang berdasarkan pada alasan motivasi yang dimilikinya.

2.2.1.3 Faktor-faktor Komitmen

Menurut Steers (1977) terdapat empat faktor utama yang mempengaruhi komitmen, yang berasal dari :

- a. karakteristik personal berupa kondisi potensi, kemauan dan kemampuan karyawan yaitu : umur, jenis kelamin, pendidikan, motivasi berprestasi dan nilai-nilai personal;
- b. karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap tempat kerja, berupa tugas yang menantang sehingga karyawan tidak cepat merasa bosan dan terus berkeinginan terlibat dalam proses kerja, kejelasan tugas, umpan balik pekerjaan sebagai sarana evaluasi peningkatan kinerja karyawan dengan atasan;
- c. karakteristik organisasi berupa sikap dan suasana lingkungan kerja yang mendukung karena terdapat kondisi-kondisi desentralisasi dan otonomi pelaksanaan kerja berdasarkan rasa tanggung jawab, partisipasi karyawan dengan sistem *bottom up*, karakteristik pimpinan dalam pengambilan keputusan;
- d. sifat dan kualitas pengalaman kerja dengan berbagai kondisi didalamnya berupa sikap dan interaksi sesama rekan kerja, kesesuaian kontribusi dengan *rewards* yang diterima dari tempat kerja, makna keterlibatan karyawan bagi tempat kerja, kesesuaian antara harapan dengan pemenuhan kebutuhan hidup berupa kepuasan kerja.

Dari riset yang dilakukan oleh AMI (*Asia Market Intelligence*) menyimpulkan bahwa ada lima hal kunci komitmen karyawan yang menyangkut persepsi dan perasaan karyawan yaitu : (Hidayat, 2001)

1. *Fairness at work* (diperlakukan *fair* dalam bekerja), dalam pengertian ini ada empat unsur yang harus diperhatikan yaitu :
 - penilaian kinerja dilakukan secara adil
 - peraturan perusahaan memihak secara seimbang, baik terhadap karyawan maupun perusahaan
 - implementasi peraturan perusahaan dilakukan secara adil dan merata
 - gaji diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan

2. *Trusted in the job* (dipercaya dalam bekerja), faktor ini mencakup :
 - dipercaya menggunakan dan menguasai asset milik perusahaan untuk tujuan yang tepat
 - didorong mencoba cara dan metode baru dalam melakukan pekerjaan
 - mengatur waktu sendiri dalam bekerja
 - diberi keleluasaan membuat keputusan
 - dipercaya mengetahui informasi (terbatas) mengenai organisasi

3. *Availability of the right resources* (diberi sumber daya yang tepat untuk bekerja), yang menggambarkan faktor kunci ini adalah :
 - tersedianya peralatan dan perlengkapan kerja
 - pelatihan dan peluang pengembangan diri
 - tersedianya waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan
 - jumlah personel memadai untuk menyelesaikan pekerjaan

4. *Genuine care and concern for employees* (diperhatikan perusahaan), faktor ini dijabarkan dalam lima unsur yaitu :
 - kepedulian terhadap perasaan karyawan dalam bekerja di perusahaan
 - tunjangan keluarga,
 - perusahaan memikirkan karier jangka panjang karyawan
 - umpan balik mengenai kinerja
 - perusahaan membantu bila terjadi kebutuhan mendesak

5. *Having a well-defined job* (memiliki pekerjaan yang terdefinisi dengan jelas), unsur-unsur yang bisa dijelaskan dalam faktor ini adalah :
 - deskripsi kerja yang jelas
 - target jangka pendek yang gamblang
 - perintah tidak simpang siur
 - hasil yang diharapkan atasan jelas

2.2.1.4 Meningkatkan Komitmen

Komitmen tumbuh karena terdapat unsur-unsur kelekatan dan keterlibatan karyawan berasal dari hasil proses identifikasi dan internalisasi nilai-nilai dan tujuan perusahaan, dan berkembang selama proses kerja (O'Reilly dan Chatman, 1986). Selama proses penyesuaian dan integrasi nilai-nilai dan tujuan perusahaan, terdapat keterlibatan *goal commitment* sebagai penyearah pelaksanaan kerja, dan *goal feedback* sebagai evaluasi kerja (Tubbs, 1983).

Beberapa imbalan dari organisasi yang secara nyata mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan, diantaranya : (Gibson,dkk, 1989)

1. Pentingnya pribadi; pengalaman diperlakukan sebagai anggota organisasi yang berharga.
2. Perwujudan harapan; kemampuan perusahaan dalam memenuhi janjinya atas kebijakan yang berlaku.
3. Tantangan pekerjaan; penugasan pekerjaan yang menantang, menarik & berharga diri.

Untuk memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan, dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu : (Imam Sugeng, dalam editor Usmara, 2002)

- a. Mengurangi tuntutan kerja karyawan, dapat dilakukan dengan :

- ❖ Menentukan prioritas

Menentukan prioritas berarti melakukan aktivitas yang berguna dan menunda atau menghilangkan aktivitas yang kurang atau tidak berguna ataupun yang tidak memberi nilai tambah.

❖ Menetapkan fokus

Dalam hal ini fokus juga berarti menentukan tema bagi aktivitas perusahaan. Misalnya, menetapkan kualitas sebagai tema atau menetapkan produk unggulan.

❖ Melakukan rekayasa

Rekayasa dilakukan dengan menghilangkan aktivitas yang tidak perlu dari proses produksi, dan menggeser fokus karyawan pada pekerjaan yang mempunyai nilai tambah yang tinggi; misalnya dengan memperpendek jalur, atomisasi, dan penyederhanaan kerja.

b. Meningkatkan kemampuan karyawan, dapat dilakukan dengan :

- ❖ Kontrol : memberi karyawan kewenangan untuk mengontrol keputusan mengenai pekerjaan mereka.
- ❖ Strategi atau visi : menawarkan kepada karyawan visi dan arahan yang membuat mereka memiliki komitmen untuk bekerja keras.
- ❖ Tantangan kerja : memberi karyawan stimulasi kerja yang dapat mengembangkan ketrampilan baru.
- ❖ Kolaborasi dan *teamwork* : membentuk tim untuk melakukan pekerjaan.
- ❖ Kultur kerja : membangun suatu lingkungan dan suasana keterbukaan, menarik, menyenangkan dan penuh penghargaan.

- ❖ **Membagi keuntungan** : memberi kompensasi kepada karyawan karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- ❖ **Komunikasi** : menyebarkan informasi sesering mungkin dan secara terbuka.
- ❖ **Perhatian** : memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan sesuai martabatnya.
- ❖ **Teknologi** : memberi karyawan teknologi yang membuat pekerjaan mereka menjadi lebih mudah.
- ❖ **Pelatihan dan pengembangan** : memastikan bahwa karyawan memiliki ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.

2.2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau dalam arti yang lebih khusus, kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan suatu pengertian yang sulit didefinisikan kendati dengan istilah yang paling sederhana sekalipun. Kepuasan kerja adalah hal yang sangat subyektif. Bagi karyawan sendiri, kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marginal yang dikeluarkan, yang oleh karyawan tersebut dianggap cukup memadai. Namun demikian, rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.

2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hani Handoko (1994) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan dan segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerja. Gordon (1993) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi emosional yang berasal dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memberikan pemenuhan nilai kerja yang penting dari seseorang, penyediaan dan tingkat yang sama atas nilai kerja tersebut dengan kebutuhannya.

Kepuasan kerja menurut Davis dan Newstrom (1989) menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamik. Para manajer tidak dapat menciptakan kondisi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sekarang, kemudian mengabaikannya selama beberapa tahun. Kepuasan kerja adalah bagian dari hidup. Sifat lingkungan seseorang diluar pekerjaan mempengaruhi perasaan didalam pekerjaan. Demikian juga halnya karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan, kesukaran, atau kesenangan yang dirasakan seseorang terhadap peran organisasi atau pekerjaannya.

2.2.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (1998) mengemukakan tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang; misalnya jika anggota organisasi merasa bekerja lebih berat dari para anggota lainnya dalam satu departemen tetapi mereka merasa memperoleh penghargaan yang lebih sedikit dari yang mereka harapkan, mereka mungkin akan bersikap negatif terhadap kerja, atasan dan rekan sekerja mereka, dilain pihak jika mereka diperlakukan dengan baik dan usaha yang telah mereka curahkan dihargai dan adil maka mereka akan bersikap positif terhadap kerja mereka, merasa lingkungan kerja telah memberikan kepuasan kerja. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individu.

2.2.2.3 Teori Kepuasan Kerja

a. Teori Kepuasan

Banyak pandangan yang telah diungkapkan para peneliti tentang karakteristik yang dianggap perlu untuk memperoleh kepuasan kerja, yang sebagian besar dikembangkan berdasarkan teorinya Maslow dan Herzberg. Model teori Maslow (1954) mengandaikan bahwa manusia memiliki dorongan baik primer maupun sekunder yang berguna untuk memberi motivasi. Dorongan primer diwariskan berdasarkan keturunan, walaupun cara-cara untuk memenuhi

dorongan ini dapat dipelajari; dorongan ini berasal dari kebutuhan-kebutuhan fisiologis dan diarahkan pada kelangsungan hidup, termasuk didalamnya adalah kecenderungan faali. Dorongan sekunder tidak diwariskan tetapi dipelajari dan sedikit ditentukan oleh syarat-syarat budaya dimana seseorang hidup; dorongan ini meliputi keamanan, yang tampak dari perlunya suatu perlindungan dan kebebasan dari rasa takut, dan suatu kebutuhan akan perlunya struktur hukum dan tertib organisasi. Kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa identitas atau rasa bersatu dalam kelompok juga terbentuk sebagai golongan kedua dalam teori kebutuhan Maslow. Golongan ketiga adalah harga diri yang diwakili oleh suatu kebutuhan akan perlunya percaya pada diri sendiri, memiliki keyakinan serta keunggulan dalam kelompok yang ditumbuhkan oleh perasaan berprestasi dan kebutuhan untuk memperoleh prestise atau nama baik. Maslow juga memunculkan suatu konsep aktualisasi diri, yaitu suatu kebutuhan untuk mencapai tahap perkembangan pribadi yang lebih tinggi atau untuk mencapai cita-cita.

Sedangkan Herzberg (1966) dalam karyanya telah menyatakan bahwa faktor-faktor penting yang terlibat dalam kepuasan kerja adalah kemajuan, pengakuan, tanggungjawab, perkembangan karier dan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut yang dinamakan sebagai pemuas (*satisfiers*) apabila dioptimumkan akan membantu perbaikan prestasi, menurunkan mutasi karyawan, menunjang sikap yang lebih toleran terhadap manajemen dan, membuahkan kesehatan mental. Adanya penunjang kepuasan (*hygiene factor*) yang berfungsi kearah yang negatif; meliputi hal-hal seperti kondisi dan kemudahan dalam

pekerjaan, kebijakan-kebijakan administratif, hubungan dengan manajemen, ketrampilan teknis para penyelia, sistem penggajian, stabilitas pekerjaan dan hubungan dengan rekan-rekan sekerja. Herzberg menegaskan bahwa bila kualitas penunjang kepuasan itu kurang dari memadai akan terjadi ketidakpuasan diantara karyawan. Perbaikan dalam keadaan yang telah merosot itu akan dapat menghapuskan ketidakpuasan yang pada gilirannya akan berpengaruh baik pada semangat kerja maupun produktivitas. Namun dengan meningkatkan kualitas dari faktor-faktor itu tidak dengan sendirinya akan meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi, melainkan hanya akan memberi dasar bagi kemungkinan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi seperti yang telah kemukakan oleh Maslow (Fraser, 1992).

b. Teori Keadilan

Menurut teori keadilan (*equity*) yang dikembangkan oleh Stacy Adam, dikatakan bahwa puas atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak dalam situasi kerja. Perasaan adil atau tidak atas situasi, diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain. Menurut teori ini ada tiga elemen dari keadilan, yaitu : *input*, *outcomes* dan *comparison person*. *Input* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, misalnya pendidikan, ketrampilan, usaha yang dikeluarkan, jumlah jam kerja dan lain sebagainya. *Outcomes* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil pekerjaannya seperti gaji, simbol status, penghargaan, kesempatan untuk

berprestasi atau mengekspresikan diri, fasilitas-fasilitas yang diterima dari perusahaan dan lain-lain. *Comparison Person* (orang pembanding) adalah orang lain yang digunakan sebagai pembanding, dapat berasal dari perusahaan yang sama atau dari tempat lain, atau dapat pula dengan dirinya sendiri pada masa lampau. Setiap karyawan akan membandingkan rasio *input-outcomes* dirinya dengan *input-outcomes* orang lain. Bila perbandingannya dirasa cukup adil dan menguntungkan (*over comparison inequity*) maka dapat menimbulkan kepuasan dan bisa pula tidak. Sebaliknya bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan (*under comparison inequity*) maka akan menimbulkan ketidakpuasan (Robbins, 1996).

2.2.2.4 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Ling (1954), ada enam sasaran yang harus dicapai sebelum kepuasan itu dapat diperoleh. Sasaran-sasaran itu adalah uang, wibawa dan kedudukan, keamanan, pengakuan, rasa memiliki, dan kreativitas. Keefektifan uang sebagai sumber kepuasan bergantung pada batas sampai dimana kemampuannya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan real. Wibawa dan kedudukan dibedakan dengan menunjukkan bahwa yang pertama diperoleh sebanding dengan sumbangan yang diberikan sedangkan yang kedua mungkin merupakan suatu fungsi dari pekerjaan. Keamanan dan pengakuan erat kaitannya satu sama lain, dan menyiratkan suatu kesempatan untuk maju sementara untuk benar-benar puas dengan pekerjaannya seorang pekerja memerlukan suatu perasaan memiliki dan bersatu dalam kelompok. Kreativitas

dalam pengertian yang dimaksud bukan mengacu pada seni mencipta, tetapi lebih pada suatu perasaan bahwa apa yang dikerjakan seseoranglah yang harus dianggap penting (Fraser, 1992).

Berdasarkan analisis yang sebelumnya telah disajikan oleh Gilmer (1961), Fox mengemukakan tiga bidang pemikiran yang nampaknya mewakili sebuah pandangan lain yang lebih diorientasikan pada kepuasan kerja, yaitu : (Fraser, 1992)

1. Isi dari pekerjaan itu sendiri yakni ketrampilan. Dalam hal isi pekerjaan, pekerja dituntut untuk menunjukkan kemahiran dalam mengkoordinasikan gerak, mengutarakan pendapat secara inteligen, kreatif dan fleksibel dalam menanggapi setiap permasalahan.
2. Lingkungan pekerjaan yakni struktur organisasi dan sistem imbalan dimana seseorang bekerja. Lingkungan struktur pekerjaan meliputi sistem imbalan, lokasi pekerjaan, sifat beban kerja serta kelengkapan peralatan. Faktor lain yang tidak berwujud adalah kebijakan dalam menentukan sistem pemekerjaan, prospek kenaikan jenjang karier, keadilan dalam hal perpangkatan dan sikap manajemen terhadap karyawan, sementara struktur organisasi itu sendiri, kebijakan perencanaan, reputasi perusahaan merupakan hal yang tidak kalah penting. Dalam hubungan antara penyelia dan karyawan dan antar para karyawan perlu diadakan koreksi untuk meningkatkan kerjasama dan komunikasi melalui hirarki yang tidak beku, sementara diluar lingkungan pekerjaan formal, pemberian semangat kerja melalui rekreasi juga sangat berarti.

3. Kebutuhan individu dari pemegang jabatan atau pelaku pekerjaan. Adanya kebutuhan individual dan sosial para pekerja yang barangkali dapat disamakan dengan kebutuhan akan pemenuhan tingkat paling tinggi dari Maslow atau faktor-faktor penunjang kepuasan dari Herzberg, yakni kebutuhan akan pengakuan harga diri dan dorongan untuk mengembangkan pemenuhan diri secara kreatif. Menurut pendapatnya harus ada keterarahan pada suatu sasaran yang amat pribadi, tetapi harus disadari bahwa harus ada juga skala prioritas dalam batasan-batasan yang mungkin bagi seseorang untuk mencapai sasaran pribadi itu. Pekerja tersebut harus sekaligus memiliki tingkat kemampuan fisik yang memadai serta keteguhan mental untuk mencapai sasaran yang ia tetapkan dan harus mampu menyesuaikan diri sejauh diperlukan untuk menahan stress yang mungkin dihadapi. Bagi banyak orang amat dibutuhkan keterlibatan sosial untuk menunjang pencapaiannya.

Dua aspek penting yang mempengaruhi kepuasan kerja berasal dari faktor *job content* dan *job context* (Kanungo dan Medoca, 1992). *Job content* adalah semua hal yang berkaitan dengan isi pekerjaan karena isi dari pekerjaan itu sendiri adalah sumber utama dari kepuasan. Terdiri dari :

1. Tantangan tugas; karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang tidak membosankan, lebih menarik, menantang, kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan memberikan status.

2. Pengakuan; merupakan penghargaan sosial yang diterima dari orang lain (rekan kerja dan atasan) karena pekerjaannya. Adanya pengakuan akan hasil kerja atau prestasi, dan bagian dalam kelompok kerja misalnya, akan membuat seseorang merasa lebih dihargai, dan menjadi bagian penting dalam organisasi.
3. Otonomi; adalah kebebasan dalam bekerja, seberapa besar kebebasan dan kontrol yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Adanya kepercayaan dan wewenang yang diberikan misalnya, akan membuat seseorang merasa aman untuk mencoba, untuk berkembang dan benar bahkan untuk gagal. Dalam lingkungan yang aman itu orang-orang merasa aman dan bersedia memberikan usaha lebih terhadap pekerjaannya.
4. Kesempatan berkembang; keinginan karyawan untuk menjadi lebih baik dan dipertimbangkan dalam organisasi. Adanya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan misalnya, akan memberikan bekal untuk menyelesaikan pekerjaan dan berkembang untuk memperoleh karir yang lebih baik di masa yang akan datang.
5. Partisipasi dalam membuat keputusan; adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan, baik dalam pekerjaan maupun kebijakan organisasi membuat karyawan merasa menjadi bagian dalam organisasi.

Sedangkan *job context* adalah semua hal yang berkaitan dengan konteks dari pekerjaan. Terdiri dari :

1. Gaji yang diberikan; jumlah dari finansial pemberian gaji yang diterima dan kesesuaian pantas atau tidaknya dengan rekan lain dalam organisasi. Pekerja sering melihat pembayaran sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memenuhi kebutuhan dasar mereka tetapi juga sebagai perantara untuk mencapai tingkat teratas kebutuhan kepuasan.
2. Keuntungan-keuntungan lain yang didapat; keuntungan-keuntungan lain selain gaji pokok yang didapat seperti tunjangan-tunjangan, asuransi ataupun fasilitas-fasilitas lain yang diberikan, secara finansial ataupun non finansial yang diterima sekarang ataupun di masa yang akan datang.
3. Simpati dari rekan kerja dan atasan; peranan dari teman kerja dan atasan terhadap pekerjaan maupun pergaulan di lingkungan perusahaan. Teman kerja dan atasan yang ramah, mau bekerjasama, rendah hati membuat pekerjaan lebih menyenangkan, sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat dan pertolongan bagi seorang karyawan.
4. Keamanan kerja; lingkungan kerja aman, nyaman, tidak berbahaya, sarana dan prasarana mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan; serta percaya bahwa perusahaan tidak akan mengeluarkan karyawan dari pekerjaan karena suatu hal atau alasan yang tidak pasti.
5. Status; merupakan suatu pengakuan yang diterima dari lingkungan masyarakat sehubungan dengan pekerjaannya.

Blum (1956) mengungkapkan faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja berasal dari : (Moh. As'ad, 1995)

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun dalam tugas.

Sedangkan menurut Caugeni dan Claypool (1978), hal-hal yang menyebabkan rasa puas antara lain : (Moh. As'ad, 1995)

- a. prestasi,
- b. penghargaan,
- c. kenaikan jabatan, dan
- d. pujian.

Sedang faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah :

- a. kebijakan perusahaan,
- b. supervisi,
- c. kondisi kerja, dan
- d. gaji.

2.2.2.5 Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya

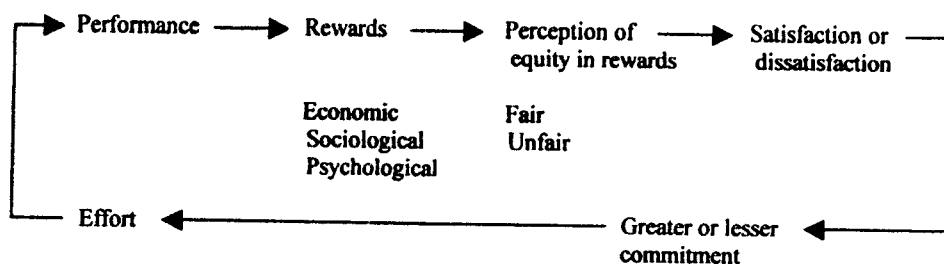
Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Sedangkan kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasa dirasa adil dan layak (Malayu, 2002).

2.2.3 Hubungan Komitmen dengan Kepuasan Kerja

Hubungan antara komitmen dan kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan secara perputaran (*cyclical*) maupun *reciprocal* (Farkas dan Tetrick, 1989). Bentuk hubungan *cyclical* adalah sebagai suatu rangkaian berkesinambungan. Berawal dari kepuasan kerja maka akan meningkatkan keterlibatan karyawan, keinginan untuk tetap bekerja dan tetap bergabung

menjadi anggota kerja sehingga akhirnya akan mempunyai komitmen. Komitmen tumbuh secara bertahap dalam beberapa fase pembentukan seiring pengalaman kerja yang diperoleh (Miner, 1992). Selama proses kerja keterlibatan karakteristik pekerjaan akan menumbuhkan kondisi psikologis kritis (Bateman dan Strasser, 1984). Respon positif terhadap karakteristik pekerjaan akan menumbuhkan perasaan bermakna atas pekerjaan atau hasil kerja, sehingga akhirnya karyawan mendapat kepuasan kerja.

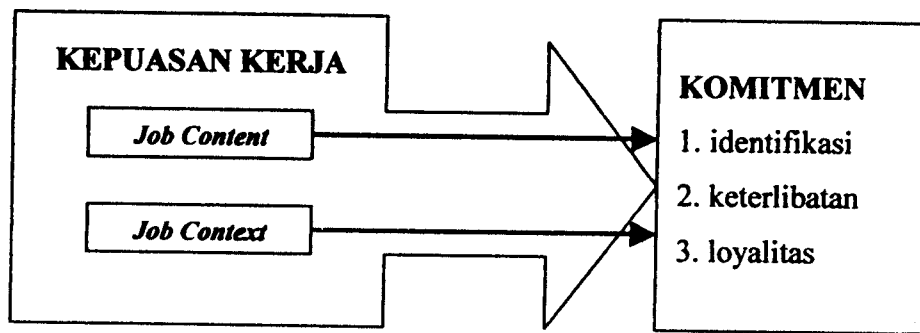
Hubungan timbal balik (*reciprocal*) adalah penjabaran bentuk hubungan *cyclical* menjadi dua bagian; komitmen sebagai penentu dengan keterlibatan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja sebagai penentu komitmen. Orang yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada perusahaan dan orang yang berkomitmen lebih memungkinkan untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar (Mathis, 2001). Satu level dari kepuasan mengantarkan pada besar atau kecilnya komitmen, kemudian mempengaruhi usaha dan kemungkinan kinerja yang akan datang (Davis dan Newstrom, 1989).



Gambar 2.1
Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen
Karyawan pada Perusahaan

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah bahwa faktor-faktor dari kepuasan kerja diukur dengan menggunakan dua variabel yaitu faktor *job content* dan faktor *job context* dengan indikatornya masing-masing. Kedua variabel tersebut ada pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan, baik secara individu maupun bersama-sama.



Gambar 2.2
Model Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pendapat/jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya setelah data dalam penelitian dapat diperoleh. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada Hotel Inna Simpang.
2. Faktor *job content* merupakan faktor kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada Hotel Inna Simpang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Hotel Inna Simpang yang terletak di Jl. Gubernur Suryo 1-3 Surabaya 6071, Jawa Timur.

3.1.1 Sejarah dan Latar Belakang Berdirinya Hotel Inna Simpang

Hotel Simpang semula berbentuk bangunan kuno berupa *cottage* atau bungalow, bukan *high rising building* (tidak bertingkat) yang dibangun sekitar tahun 1920 oleh KPM (Koninklijke Vackertvart Matcapai) pelayaran Belanda, sehingga merupakan bangunan hotel yang cukup tua pada saat itu. Sampai dengan tahun 1956, Hotel Simpang masih dikelola oleh Belanda. Pada saat Indonesia melaksanakan Nasionalisasi Perusahaan Asing di Indonesia, maka Hotel Simpang juga diambil alih oleh Pemerintah Indonesia dengan cara membelinya dari Nederlanche Hendels Bank (HNB) pada tanggal 15 Mei 1956 dan pengelolaannya diserahkan pada PT. Natour (Persero).

PT. Natour itu sendiri (*National Hotel Tourism Corporation Limited*) didirikan oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tanggal 19 September 1953 dan berkantor pusat di Menteng Raya no. 7-B, Jakarta. PT. Natour (Persero) merupakan Badan Umum Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang Perhotelan/Pariwisata di jajaran Departemen Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi (DEPARPOSTEL). Pada tanggal 2 Agustus 1978, dilakukan peletakan batu

pertama sebagai tanda dimulai pembangunan Hotel Simpang yang baru dan selesai pada tahun 1980 sesuai yang direncanakan. Pada tanggal 2 Agustus 1980, Hotel Simpang melakukan uji coba *operation* atau *soft opening*, dengan tujuan untuk memperkenalkan keberadaan hotel ini dan untuk melatih karyawan demi kelancaran operasi hotel secara menyeluruh. Sedangkan *grand opening* Hotel Simpang dilakukan pada tanggal 24 Desember 1980, yang diresmikan oleh Direktur Jenderal Pariwisata, Bapak Achmad Tirtisudiro.

Hotel Simpang memiliki ciri khas tersendiri dari segi arsitekturnya, dimana nampak banyak menggunakan gaya khas Jawa Timuran yang nampak dari bangunan JOGLO yang terletak di depan pintu utama (*main entrance*) dan juga interior dalam ruangan seperti *Airlangga Room*, *Majapahit Room* dan dekorasi *Madura Bar* berupa karapan sapi dan perahu layar rakyat Madura. Kapasitas kamar yang dimiliki adalah 128 buah, terdiri dari 8 *room* untuk *house use* dan 120 *room available* untuk tamu dengan jenis 4 *suite room* dan 116 *standard room*. Dalam tahun 1998 sampai dengan 1999, Hotel Simpang mengalami renovasi kamar guna meningkatkan produk serta memberi kepuasan kepada tamu. Jenis kamar yang ditingkatkan adalah 4 *suite room*, 22 *delux room*, 22 *moderat room*, 22 *superior room* dan 53 *standard room*.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor 975/KMK/IV/I/999, tanggal 23 Desember 1999, Dewan Komisaris dan Direksi PT. Hotel Indonesia diangkat sebagai Dewan Komisaris dan Direksi PT. Natour (Persero) dan nama Natour diubah menjadi Inna. PT. Inna Hotel Group (Persero) mempunyai *Chain Hotel* yang tersebar di seluruh Indonesia, yang terdiri dari :

- a. Inna Grand Bali Beach – Hotel, Resort & Spa.
- b. Inna Putri Bali – Hotel, Cottage & Spa.
- c. Hotel Indonesia – Hotel, Art & Culture.
- d. Inna Kuta Beach – Hotel, Cottage & Spa.
- e. Inna Garuda – Hotel, Convention & Exhibition.
- f. Inna Samudra Beach – Hotel, Resort & Meeting.
- g. Inna Bali – Hotel, Business & Meeting.
- h. Inna Dharma Deli – Hotel, Business & Meeting.
- i. Inna Dibya Puri – Hotel, Business & Meeting.
- j. Inna Muara – Hotel, Business & Meeting.
- k. Inna Prapat – Hotel, Resort & Meeting.
- l. Inna Sindhu Beach – Hotel, Resort & Meeting.
- m. Inna Simpang – Hotel, Business & Meeting.
- n. Inna Tretes – Hotel, Resort & Meeting.
- o. Inna Wisata – Hotel, Business & Meeting.
- p. Inna Adisutjipto Restaurant & Catering.
- q. Inna Juanda – Restaurant & Catering.

Motto baru yang ditanamkan oleh Inna Hotel Group adalah : *citra baru, sikap baru* yang tercermin dari sikap, pelayanan, produk dan lingkungan yang ingin diciptakan.

❖ SIKAP : personal INNA Hotel Group selalu ramah, sopan santun, bersemangat, selalu tersenyum, penuh perhatian serta menyapa tamu dengan menyebut nama, tulus, cepat tanggap dan saling menghormati antar karyawan.

- ❖ PELAYANAN : personil INNA Hotel Group dalam melayani tamu penuh tanggung jawab, cekatan, cepat, cermat, peduli, memberikan informasi dengan tepat dan benar, serta memperhatikan setiap keluhan tamu.
- ❖ PRODUK : INNA Hotel Group selalu menyajikan produk yang handal, memadai, bermutu dan memberikan kenangan indah.
- ❖ LINGKUNGAN : INNA Hotel Group selalu menciptakan lingkungan yang aman, bersih, nyaman, sejuk dan Indah.

3.1.2 Kantor Hotel Inna Simpang

Hotel Inna Simpang beralamatkan di Jl. Gubernur Suryo 1-3 Surabaya 60271, Jawa Timur atau PO. BOX 1036 Surabaya; Telp : 031-534 2151 (9lines), Fax : 031-531 0157 dan E-mail : nsimpang@surabaya.wasantara.net.id.

Lokasinya yang sangat strategis, di pusat kota dekat dengan kantor pemerintahan kota Surabaya, kantor-kantor dan instalansi yang lain, pusat perbelanjaan dan tempat-tempat hiburan yang dapat ditempuh hanya dengan berjalan kaki; membuat Hotel Inna Simpang termasuk salah satu hotel yang mempunyai tingkat occupancy tamu yang tinggi.

3.1.3 Produk dan Fasilitas

Seperti pada umumnya, bisnis perhotelan bergerak di bidang jasa. Produk yang ditawarkan oleh Inna Simpang adalah sebagai tempat penginapan, tempat pertemuan dan *business center*. Sebagai tempat penginapan dari tujuh lantai yang ada, terdapat 120 kamar yang terbagi menjadi :

- ❖ 4 *suite room* yang terletak di lantai 6 dan 7
- ❖ 22 *duluxe room* yang terletak di lantai 5
- ❖ 22 *superior room* yang terletak dilantai 3
- ❖ 22 *moderate room* yang terletak di lantai 4
- ❖ 50 *standard room* yang terletak di lantai 2, 6 dan 7.

Sedangkan untuk tempat pertemuan disediakan 4 ruangan yang terbagi dalam :

- ❖ Majapahit, luasnya 320m² dengan panjang 20m, lebar 16m dan tinggi 4m.
Kapasitas yang dimiliki yaitu : 350 orang untuk *theatre*, 175 orang untuk *classroom*, 170 orang untuk *round table*, 125 orang untuk *U-shape* dan 700 orang untuk *reception*.
- ❖ Airlangga, luasnya 198m² dengan panjang 18m, lebar 11m dan tinggi 3m.
Kapasitas yang dimiliki yaitu : 100 orang untuk *theatre*, 80 orang untuk *classroom*, 80 orang untuk *round table*, 50 orang untuk *U-shape* dan 150 orang untuk *reception*.
- ❖ Karhuripan, luasnya 75m² dengan panjang 15m, lebar 5m dan tinggi 3m.
Kapasitas yang dimiliki yaitu : 80 orang untuk *theatre*, 60 orang untuk *classroom*, 50 orang untuk *round table*, 50 orang untuk *U-shape* dan 75 orang untuk *reception*.
- ❖ Jenggala, luasnya 37,5m² dengan panjang 7,5m, lebar 5m dan tinggi 3m.
Kapasitas yang dimiliki yaitu : 35 orang untuk *theatre*, 20 orang untuk *classroom*, 20 orang untuk *round table*, 20 orang untuk *U-shape* dan 50 orang untuk *reception*.

Fasilitas pertemuan yang disediakan yaitu :

- ❖ *OHP + screen*
- ❖ *slide projector*
- ❖ *sound system & microphone*
- ❖ *white board*
- ❖ *flip chart*
- ❖ podium
- ❖ panggung
- ❖ *laser pointer*
- ❖ meja reception
- ❖ dekorasi bunga dan taman
- ❖ alat tulis
- ❖ air mineral

Produk lain yang ditawarkan adalah makanan. Sup buntut, rawon, nasi timbel dan pisang goreng keju adalah sebagian dari makanan favourite yang ditawarkan. Sedangkan fasilitas lain yang ada diantaranya :

- ❖ area parkir depan yang menampung ± 60 mobil
- ❖ lobby yang menampung ± 20 seats
- ❖ palapa coffee shop yang menampung ± 60 seats
- ❖ madura bar yang menampung ± 30 seats
- ❖ masjid Al-Ikhlas yang menampung ± 200 jamaah.
- ❖ taxi counter
- ❖ laundry & linen

- ❖ swimming pool
- ❖ massage
- ❖ taman condrorini
- ❖ kitchen yang terdiri dari :
 - ▶▶ main kitchen,
 - ▶▶ kitchen coffe shop,
 - ▶▶ employee dining room, dan
 - ▶▶ catering/wapo kitchen
- ❖ archade yang terdiri dari :
 - ▶▶ jawa holiday travel agent,
 - ▶▶ fath & co. money changer,
 - ▶▶ tunas Indonesia travel agent,
 - ▶▶ bali air,
 - ▶▶ hasan & tari gold store,
 - ▶▶ boutique, dan
 - ▶▶ kerajinan tas kulit 'citra mulia perkasa'.

3.1.4 Kebijakan Tenaga Kerja

3.1.4.1 Seleksi dan Penempatan

Karyawan meninggal, mengundurkan diri, pensiun ataupun dipecat tidak ada pengganti, artinya tidak ada *recruitment* baru dari luar untuk menggantikan posisi karyawan tersebut; tetapi diberlakukan promosi sesuai dengan kebutuhan apabila hal tersebut dirasa sangat diperlukan untuk mengisi kekosongan yang ada.

Promosi dilakukan oleh pihak manajemen bagi karyawan yang memenuhi persyaratan untuk menempati posisi yang kosong. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan untuk menerima karyawan mutasi dari *chain* perusahaan lain yang tergabung dalam PT. Inna Hotel Group. Jika dibutuhkan tambahan tenaga kerja, perusahaan mengambil tenaga kerja harian (*causal*) ataupun tenaga kerja kontrak sesuai dengan kebutuhan.

3.1.4.2 Jumlah, Status dan Penggolongan Karyawan

Jumlah karyawan keseluruhan 224 orang, 204 orang berstatus sebagai karyawan tetap dan 20 orang berstatus sebagai karyawan kontrak. Dalam peraturan yang ada karyawan kontrak dapat diangkat menjadi karyawan tetap setelah menjalani masa kerja 2 kali kontrak; 1 kali kontrak mempunyai masa kerja selama 1 tahun, tetapi yang terjadi tidak sesuai dengan kenyataan. Bagi karyawan tetap masa kerjanya hingga karyawan berumur 56 tahun, sedangkan bagi karyawan kontrak selama masa kerja kontrak dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan ataupun dapat diangkat menjadi karyawan tetap setelah mendapatkan persetujuan dari pihak pemerintah.

Karyawan yang ada terbagi dalam tujuh departemen, yaitu : departemen personalia dan umum, *house keeping*, *front office*, *food & beverage*, *engineering*, *accounting*, dan *marketing*. Karyawan terbagi dalam dua kelompok, yaitu sebagai

- a. karyawan administrasi, mempunyai 5 hari kerja dari hari senin sampai jum'at; dan 8 jam kerja dari jam 08.00 – 17.00 WIB, sabtu dan minggu libur.

- b. karyawan operasional, mempunyai hari kerja senin sampai minggu dan jam kerja 24 jam; yang terbagi dalam 3 shift, yaitu:
- shift A dari jam 07.00 – 15.00 WIB
 - shift B dari jam 15.00 – 23.00 WIB
 - shift C dari jam 23.00 – 07.00 WIB.

Penentuan shift bagi karyawan untuk hari dan jam kerja dilakukan oleh pihak perusahaan dan setiap karyawan mempunyai jam kerja tidak lebih dari 40 jam setiap minggunya. Apabila dibutuhkan jam kerja tambahan, kelebihanannya dianggap sebagai lembur.

3.1.4.3 Kompensasi

Kompensasi financial yang diberikan berupa gaji dan berbagai jenis tunjangan lainnya. Gaji yang diberikan sesuai dengan kedudukan, jabatan, prestasi kerja dan masa kerja dari masing-masing karyawan. Selain gaji pokok, karyawan juga menerima tunjangan-tunjangan lain. Tunjangan yang diberikan diantaranya adalah tunjangan transportasi, perumahan, kesehatan, dan tunjangan hari raya. Tunjangan makan diberikan di tempat kerja yang berupa satu kali makan yang telah disediakan di ruang makan khusus karyawan, biasanya berupa makan siang. Kebijakan yang lain adalah uang lembur bagi karyawan yang lembur dan uang servis yang diberikan satu kali dalam setahun dengan jumlah sama besar bagi seluruh karyawan. Sedangkan kenaikan gaji, dalam peraturan yang ada akan dilakukan 2 tahun sekali setiap bulan april dan menunggu keputusan dari kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah.

Kompensasi non financial diwujudkan dengan bentuk perhatian dari perusahaan bagi mereka yang merayakan hari ulang tahun, bagi karyawan tauladan dan berprestasi, dan bagi karyawan yang telah menempuh masa kerja tertentu. Pin emas diberikan bagi karyawan yang telah menjalani masa kerja selama 15 tahun. Karyawan dapat mengabdikan dirinya pada perusahaan sampai usia 56 tahun. Karyawan akan menerima uang pensiun yang dapat diambil setiap bulan ataupun diambil sekali sekaligus sebagai pesangon.

3.1.4.4 Pelatihan dan Pengembangan

Perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan. Pelatihan dan pengembangan dengan cara training terhadap karyawan sesuai dengan kebutuhan, hal ini dilakukan dalam rangka untuk memperbaiki kualitas karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas nantinya.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

3.2.1 Variabel Independen

Variabel bebas (*independen variable*) adalah variabel yang tidak dapat dipengaruhi oleh perubahan variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, yang terdiri dari :

1. *Job content* (X_1), yang menjadi indikatornya adalah :
 - ❖ tantangan tugas
 - ❖ pengakuan

- ❖ otonomi
- ❖ kesempatan berkembang
- ❖ partisipasi dalam membuat keputusan

2. *Job context* (X_2), yang menjadi indikatornya adalah :

- ❖ gaji
- ❖ keuntungan-keuntungan lain
- ❖ simpati dari rekan kerja dan atasan
- ❖ keamanan kerja
- ❖ status

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel terikat (*dependen variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh perubahan variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen karyawan terhadap perusahaan (Y). Indikatornya adalah :

1. identifikasi/kepercayaan
2. keterlibatan
3. loyalitas

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Kepuasan Kerja (X)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. *Job content* (X_1) adalah semua hal yang berkaitan dengan isi pekerjaan; yang menjadi indikatornya adalah :
 - a. Tantangan tugas; pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk belajar dan memperoleh pengalaman.
 - b. Pengakuan; merupakan penghargaan atas prestasi kerja.
 - c. Otonomi; adalah kebebasan dalam bekerja, kesempatan untuk mencoba dan berkembang sendiri atas pekerjaannya.
 - d. Kesempatan berkembang; kesempatan untuk promosi dan mendapatkan pelatihan ataupun pengembangan.
 - e. Partisipasi dalam membuat keputusan; adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan dalam kebijakan organisasi.

2. *Job context* (X_2) adalah semua hal yang berkaitan dengan konteks dari pekerjaan; yang menjadi indikatornya adalah :
 - a. Gaji yang diberikan; pemberian gaji yang diterima dari organisasi.
 - b. Keuntungan-keuntungan lain yang didapat; keuntungan-keuntungan lain yang diterima sebagai kebijakan di masa yang akan datang.
 - c. Simpati dari rekan kerja dan atasan; peranan dari teman kerja dan atasan dalam memberikan *support* terhadap pekerjaan.
 - d. Keamanan kerja; lingkungan kerja aman, nyaman, tidak berbahaya, dan kepercayaan terhadap organisasi akan jaminan atas pekerjaannya.
 - e. Status; merupakan kebanggaan karyawan terhadap tempatnya bekerja.

3.3.2 Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Y)

Komitmen adalah suatu sikap yang menggambarkan orientasi individu terhadap organisasi. Hal itu ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap organisasi (loyalitas), mengidentifikasikan diri (identifikasi) dan melibatkan diri didalam organisasi tersebut (keterlibatan). Identifikasi yang terwujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, adanya suasana yang saling mendukung diantara karyawan dengan organisasi; keterlibatan yang terwujud dalam bentuk partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja penting dalam organisasi; loyalitas karyawan terhadap organisasi yang terwujud dengan kesediaan karyawan untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi.

3.4 Instrumen atau Alat Pengumpul Data

3.4.1 Kuisisioner dengan 4 Skala

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini untuk memperoleh data dari responden yaitu dengan menggunakan kuisisioner atau angket, yang memuat sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan faktor-faktor kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan seperti yang diungkapkan dalam variabel penelitian, beserta alternatif jawabannya. Jawaban-jawaban akan dinilai dengan memberikan bobot skor sesuai dengan jenis pertanyaannya, yang kemudian diolah menjadi data. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer dengan program. SPS 2000.

Bentuk penyajian angket atau kuisisioner dapat dilihat seperti dalam tabel 3.1.

Tabel 3.1
Bentuk Penyajian Kuisisioner

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1				
2					
3					

Adapun bobot skor yang diberikan untuk setiap pertanyaan *favorable* terdapat empat pilihan jawaban, yaitu : sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) yang diberi bobot 4, 3, 2 dan 1; seperti yang terlihat dalam tabel 3.2.

Tabel 3.2
Skor Item-item *Favorable*

Respons	Skors
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pada setiap pertanyaan *unfavorable* terdapat empat pilihan jawaban yaitu : sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) dan diberi bobot 1, 2, 3 dan 4, terlihat dalam tabel 3.3.

Tabel 3.3
Skor Item-item *Unfavorable*

Respons	Skors
Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	4

3.4.2 Uji Validitas dan Reliabelitas

3.4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk menilai kesahihan setiap item yang digunakan dalam penelitian, sehingga hasil akhir yang didapat dari uji validitas instrumen adalah item-item yang mempunyai nilai kesejajaran dengan nilai korelatif yang ditetapkan. Untuk uji validitas instrumen digunakan rumus formulasi *Pearson's Product Moment*, dengan formulasi :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(\sum X^2) - (\sum X)^2 \cdot (n \cdot \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Y = variabel dependen

X = variabel independen

3.4.2.2 Uji Reliabelitas

Reliabelitas merupakan suatu alat ukur kestabilan hasil akhir, sehingga bilamana alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya (*reliable*). Untuk mengukur reliabelitas instrumen digunakan rumus formulasi koefisien Alpha, dengan persamaan :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{(\sigma t)^2} \right]$$

r_{11} = reliabelitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σt = jumlah varians total

Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabelitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Untuk pengujian selanjutnya menggunakan bantuan komputer program SPS 2000.

3.4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas

Dari pengujian yang dilakukan dengan komputer program SPS 2000, dari 30 butir item pertanyaan semula, yang terbagi dalam 20 pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja, masing-masing 10 pertanyaan untuk variabel faktor *job content* dan 10 pertanyaan untuk variabel faktor *job context*, terdapat 6 pertanyaan yang dinyatakan gugur; yaitu 3 pertanyaan dari variabel faktor *job content* dan 3 pertanyaan dari variabel faktor *job context*. Sedangkan 10 pertanyaan untuk variabel komitmen karyawan, terdapat 4 pertanyaan yang dinyatakan gugur. Yang digunakan sebagai angket untuk pengambilan data adalah semua pertanyaan yang dianggap sah dan dinyatakan andal. Yang dinyatakan sah dan andal terdapat 20 pertanyaan; yaitu 14 pertanyaan dari variabel kepuasan kerja yaitu 7 pertanyaan dari variabel faktor *job content* dan 7 pertanyaan dari variabel faktor *job context*, dan 6 pertanyaan dari variabel komitmen karyawan pada perusahaan. Untuk melihat lebih lanjut; dapat dilihat dari hasil print out pada lampiran C untuk pengujian awal, terdapat butir pertanyaan yang gugur dan lampiran D untuk pengujian akhir, semua pertanyaan telah dinyatakan sah dan andal.

3.5 Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang dapat diperoleh, dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu :

3.5.1 Data Primer, diperoleh dari :

a. Kuisisioner (angket)

Jumlah keseluruhan kuisisioner atau angket yang disebar sebanyak 63 angket untuk tujuh departemen yang ada; dengan pembagian :

- ❖ 15 angket untuk departemen *house keeping*
- ❖ 11 angket untuk departemen *accounting*
- ❖ 10 angket untuk departemen *marketing*
- ❖ 8 angket untuk departemen *engineering*
- ❖ 7 angket untuk departemen personalia dan umum
- ❖ 7 angket untuk departemen *front office*
- ❖ 5 angket untuk departemen *food and beverage*.

Dari 63 angket yang tersebar, hanya 44 angket yang kembali;

- ❖ 15 angket dari departemen *house keeping*
- ❖ 7 angket dari departemen *front office*
- ❖ 7 angket dari departemen *engineering*
- ❖ 5 angket dari departemen *accounting*
- ❖ 5 angket dari departemen personalia dan umum
- ❖ 3 angket dari departemen *marketing*
- ❖ 2 angket dari departemen *food and beverage*

b. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung untuk memperoleh tambahan informasi data-data yang dibutuhkan. Data yang diperoleh dari wawancara adalah tentang kebijakan perusahaan.

3.5.2 Data Sekunder, diperoleh dari :

a. Kepustakaan (*library research*)

Data dari kepustakaan diperoleh dari buku-buku literatur, jurnal SDM, dan majalah ekonomi. Riset kepustakaan yang dimaksud adalah membaca, mencatat dan mempelajari hal-hal yang berkaitan dan mendukung dalam penelitian ini. Riset kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan landasan teori yang kemudian akan digunakan untuk menganalisa, menilai, menyimpulkan permasalahan yang dibahas dan pengambilan keputusan yang benar agar dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

b. Dokumentasi perusahaan

Data yang diperoleh dari dokumentasi perusahaan adalah tentang sejarah berdirinya perusahaan, informasi produk dan *organization chart*.

3.6 Populasi dan Sampel

Populasi adalah ruang lingkup atau besaran karakteristik dari seluruh objek yang diteliti. Yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Hotel Inna Simpang. Sedangkan sampel adalah besaran karakteristik (tertentu) dari sebagian populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling*.

Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan yang menduduki jabatan *non managerial*, sedangkan sampel yang dapat diambil dalam penelitian ini sebanyak 44 responden yang berasal dari sejumlah angket yang kembali.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data dalam penelitian ini, teknik yang digunakan ada dua cara, yaitu :

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menjelaskan keterkaitan data penelitian dalam bentuk kalimat dengan membaca tabel-tabel yang ada kemudian dilakukan penguraian atau penafsirannya.

3.7.2 Analisis Verifikatif

Analisis ini menggunakan teknik statistik., yang digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang dikemukakan. ; yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara faktor kepuasan kerja dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan untuk mengetahui sejauh mana faktor kepuasan kerja tersebut memberi sumbangan efektif terhadap komitmen karyawan pada perusahaan, baik secara bersama-sama maupun secara individu, dan faktor mana yang paling dominan yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan.

3.7.2.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen yang banyaknya lebih dari satu variabel dengan variabel dependen.

Persamaannya :

$$\hat{Y} = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

\hat{Y} - komitmen karyawan pada Hotel Inna Simpang

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = *job content*

X_2 = *job context*

3.7.2.2 Koefisien Korelasi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara faktor-faktor kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada perusahaan.

Persamaannya :

$$R^2 = \frac{\beta_1 \sum YX_1 + \beta_2 \sum YX_2}{\sum Y^2}$$

R = koefisien korelasi berganda

β = koefisien regresi

Y = komitmen karyawan pada perusahaan

X₁ = *job content*

X₂ = *job context*

3.7.2.2.1 Uji Korelasi Berganda

Setelah menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka untuk lebih sempurna, perlu diuji kembali pengaruh dari kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk itu dilakukan uji koefisien korelasi berganda melalui uji F. Menguji keberartian koefisien serentak dengan menggunakan hipotesis :

$$H_0 = b_1 = b_2 = 0$$

(tidak terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada Hotel Inna Simpang).

$$H_a \neq b_1 \neq b_2 \neq 0$$

(terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada Hotel Inna Simpang)

Pengujian melalui uji F, yaitu dengan membandingkan antara F_{hit} dengan F_{tab} dengan taraf signifikan ($\alpha = 5\%$) dan derajat keyakinan ($dk = n-1-k$). Perhitungan selanjutnya dengan menggunakan komputer dengan program SPS 2000. Dari hasil perhitungan, apabila :

- a). $F_{hit} > F_{tab}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dari pengujian secara serentak menerangkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen karyawan pada Hotel Inna Simpang.
- b). $F_{hit} < F_{tab}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya pengujian secara serentak menerangkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen karyawan pada Hotel Inna Simpang.

3.7.2.3 Koefisien Korelasi Parsial

Koefisien korelasi parsial bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan diantara satu variabel independen dengan variabel dependen, dimana variabel independen lainnya dianggap konstan. Harga-harga untuk korelasi parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk jenjang keberapapun dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{y1-23...k} = \frac{r_{y1-23...k} - [r_{yk-23...k(k-1)}] [r_{1k-23... (k-1)}]}{\sqrt{[1 - r^2_{yk-23... (k-1)}] [1 - r^2_{1k-23... (k-1)}]}}$$

Pengujian dengan koefisien korelasi parsial digunakan untuk mengetahui variabel kepuasan kerja manakah yang paling berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada perusahaan. Semakin besar suatu koefisien korelasi parsial yang diperoleh, maka semakin berpengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen karyawan pada perusahaan.

3.7.2.3.1 Uji Korelasi Parsial

Dalam hal ini, akan diuji pengaruh dari masing-masing variabel independan terhadap variabel dependen; atau dengan kata lain akan diuji hasil dari perhitungan koefisien korelasi parsialnya. Menguji perhitungan koefisien korelasi parsialnya dengan menggunakan rumus hipotesis :

$$H_0 = b_1 = b_2 = 0$$

$$H_a \neq b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Pengujian uji korelasi parsial melalui uji t dengan membandingkan t_{hit} dengan t_{tab} dengan taraf signifikan ($\alpha = 5\%$) dan derajat keyakinan ($dk = n-1-k$). Untuk perhitungan selanjutnya dengan menggunakan komputer dengan program SPS 2000. Dari hasil perhitungan, apabila :

- a). $t_{hit} > t_{tab}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepuasan kerja dapat menerangkan variabel terikatnya dan ada pengaruh antara kedua variabel yang diuji.
- b). $t_{hit} < t_{tab}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel kepuasan kerja tidak dapat menerangkan variabel terikatnya dan tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Berikut merupakan klasifikasi responden menurut : umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan masa kerja.

4.1.1 Usia Responden

Dalam suatu studi mengungkapkan bahwa usia dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Semakin tua umur karyawan, mereka akan cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka, karena pengharapan yang lebih rendah, penyesuaian yang lebih baik dan pengalaman yang dimiliki. Dipihak lain, para karyawan yang lebih muda cenderung kurang terpuaskan, karena pengharapan yang lebih tinggi kurang penyesuaian dan penyebab-penyebab lainnya. Salah satu dampaknya dapat mempengaruhi komitmen yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
22 – 30 tahun	9	20,45 %
31 – 39 tahun	6	13,64 %
40 – 48 tahun	21	47,73 %
≥ 49 tahun	8	18,18 %
Jumlah	44	100 %

Sumber : data primer tahun 2004

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berusia muda, yaitu antara 22 – 30 tahun sebanyak 9 orang (20,45%). Sedangkan responden yang berusia 31 – 39 tahun sebanyak 6 orang (13,64%). Responden terbanyak berusia 40 – 48 tahun sebanyak 21 orang (47,73%), serta yang mendekati masa pensiun yaitu berusia 49 tahun dan di atasnya sebanyak 8 orang (18,18%). Dilihat dari usia responden maka tingkat kepuasan kerjanya cenderung tinggi, begitu pula yang diharapkan pada tingkat komitmen karyawan pada perusahaan.

4.1.2 Jenis Kelamin

Menurut studi psikologi telah dijumpai bahwa wanita lebih bersedia mematuhi otoritas, dan bahwa pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinan daripada wanita dalam memiliki pengharapan sukses.

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Pria	34	77,27 %
Wanita	10	22,73 %
Jumlah	44	100 %

Sumber : data primer tahun 2004

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 34 orang (77,27%), sedangkan sisanya adalah wanita sebanyak 10 orang (22,73%). Di Hotel Inna Simpang, pada umumnya karyawan wanita hanya bekerja sebagai karyawan administrasi dan

sebagian kecil yang bekerja sebagai karyawan operasional pada departement *front office* dan *food & beverage*. Pekerjaan lebih didominasi untuk dikerjakan oleh pria, yang mempunyai fisik yang lebih kuat dan keterlibatan yang besar dalam perusahaan. Para pria lebih berani mengambil resiko atas pekerjaan mereka daripada wanita.

4.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi pertimbangan dirinya untuk memilih dan bekerja sesuai dengan pengharapan dan keinginan untuk memperoleh karier yang lebih baik. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi tingkat pengharapannya untuk memperoleh kesuksesan.

Tabel 4.3
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
SMU/SMK	32	72,73 %
Diploma/Akademi	10	22,73 %
Strata-1	2	4,54 %
Jumlah	44	100 %

Sumber : data primer tahun 2004

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah SMU/SMK yaitu sebanyak 32 orang (72,73%). Tingkat jenjang pendidikan yang lebih tinggi para responden yaitu untuk diploma/akademi sebanyak 10 orang (22,73%) dan untuk tingkat sarjana (Srata-1) hanya 2 orang

(4,54%). Sebagian pekerjaan yang ada tidak memerlukan keahlian khusus yang menuntut karyawan untuk mempunyai jenjang tingkat pendidikan yang tinggi. Tingkat kepuasan kerja dan komitmen karyawan cenderung tinggi, mengingat persaingan dan lapangan kerja yang tersedia saat ini dengan keterbatasan yang mereka miliki, salah satunya adalah tingkat pendidikan yang pernah mereka tempuh.

4.1.4 Status Perkawinan

Perkawinan memaksa tanggung jawab yang lebih besar, sehingga dapat membuat pekerjaan yang *steady* lebih berharga dan penting. Lebih memungkinkan karyawan yang sudah menikah cenderung lebih terpuaskan dan menunjukkan komitmennya karena menghindari resiko besar ataupun kerugian-kerugian yang kemungkinan akan ditanggungnya nanti.

Tabel 4.4
Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Prosentase (%)
Kawin	38	86,36 %
Belum Kawin	6	13,64 %
Jumlah	44	100 %

Sumber : data primer tahun 2004

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah menikah, yaitu sebanyak 38 orang (86.36%) dan yang masih lajang (belum menikah) sebanyak 6 orang (13,64%). Karyawan yang belum menikah cenderung

berani mengambil resiko untuk mencari pengalaman dan apa yang menjadi pengharapannya.

4.1.5 Masa Kerja

Masa kerja seseorang menunjukkan loyalitas seseorang pada perusahaan tempatnya bekerja yang merupakan bagian dari perwujudan dari komitmennya.

Tabel 4.5
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1 – 6 tahun	8	18,18 %
7 – 12 tahun	4	9,09 %
13 – 18 tahun	4	9,09 %
19 – 24 tahun	28	63,64 %
Jumlah	44	100 %

Sumber : data primer tahun 2004

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi. Responden yang mempunyai masa kerja 1 – 6 tahun sebanyak 8 orang (18,18%), masa kerja 7 – 12 tahun sebanyak 4 orang (9,09%), masa kerja 13 – 18 orang sebanyak 4 orang (9,09%) dan masa kerja 19 – 24 tahun sebanyak 28 orang (63,64%). karyawan cenderung mempunyai loyalitas yang tinggi, hal ini dikarenakan perusahaan adalah milik pemerintah, sebagian besar karyawan bekerja di perusahaan sejak perusahaan dibuka sampai sekarang atau menunggu hingga masa pensiun nanti.

4.2 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan (X)

Dalam penelitian ini disebarkan angket kepada karyawan untuk dimintai pendapat atau tanggapannya mengenai kepuasan kerja karyawan. Terdapat 7 pertanyaan dari faktor *job content* dan 7 pertanyaan dari faktor *job context*. Semua pertanyaan yang ada adalah pertanyaan *favorable*.

4.2.1 Variabel Faktor *Job Content* (X₁)

Tabel 4.6
Sikap Responden terhadap Pertanyaan Variabel Faktor
Job Content

Pertanyaan	Jawaban Responden			
	SS	S	TS	STS
Menyukai pekerjaan	20 (45,45%)	24 (54,55%)	-	-
Memberikan kesempatan belajar dan berpengalaman	21 (47,73%)	23 (52,27%)	-	-
Mendapatkan pujian	6 (13,64%)	20 (45,45%)	16 (36,36%)	2 (4,55%)
Diperbolehkan mencoba dan berkembang	9 (20,46%)	30 (68,18%)	5 (11,36%)	-
Promosi sesuai kemampuan karyawan	7 (15,91%)	29 (65,91%)	8 (18,18%)	-
Kesempatan mendapatkan pelatihan dan pengembangan	18 (40,91%)	26 (59,09%)	-	-
Keikutsertaan dalam pengambilan keputusan	11 (25%)	27 (61,36%)	6 (13,64%)	-

Sumber : data primer tahun 2004

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa dari faktor *job content*; indikator yang paling berpengaruh adalah tantangan tugas. Karyawan menunjukkan adanya kepuasan atas pekerjaan mereka; yang ditunjukkan dengan rasa senang atas pekerjaan mereka saat ini dan adanya kesempatan untuk belajar dan memperoleh pengalaman atas pekerjaan yang mereka lakukan.

4.2.2 Variabel Faktor *Job Context* (X_2)

Tabel 4.7
Sikap Responden terhadap Pertanyaan Variabel Faktor
Job Context

Pertanyaan	Jawaban Responden			
	SS	S	TS	STS
Pembayaran gaji tepat waktu	16 (36,36%)	28 (63,64%)	-	-
Kebijakan jaminan hari tua ataupun sejenisnya	11 (25%)	32 (72,73%)	1 (2,27%)	-
Tidak akan memberhentikan tanpa alasan yang tepat	16 (36,36%)	28 (63,64%)	-	-
Nyaman dengan ruang kerja	6 (13,64%)	31 (70,45%)	7 (15,91%)	-
Suka bekerjasama dengan karyawan lain	12 (27,27%)	31 (70,46%)	1 (2,27%)	-
Pimpinan mendorong dalam bekerja	8 (18,18%)	34 (77,27%)	2 (4,55%)	-
Bangga kerja di perusahaan	7 (15,91%)	37 (84,09%)	-	-

Sumber : data primer tahun 2004

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa dari faktor *job context* indikator yang paling berpengaruh adalah kepuasan dari pembayaran gaji yang tepat pada waktunya dan keamanan kerja yang menyangkut tentang kepercayaan para karyawan pada perusahaan bahwa perusahaan tidak akan memberhentikan mereka tanpa alasan yang tepat.

4.2.3 Pembahasan Variabel Faktor Kepuasan Kerja Karyawan

Dari pertanyaan yang diberikan untuk memperoleh tanggapan tentang faktor kepuasan kerja; sebagian besar responden menyatakan dukungannya terhadap kepuasan kerja, sedikit responden yang menyatakan ketidaksetujuannya (dapat dilihat pada tabel 4.6 dan tabel 4.7 atas besarnya prosentase jawaban yang diberikan oleh responden). Dari faktor *job content*, banyaknya ketidaksetujuan ditunjukkan dalam indikator pengakuan. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang merasa kurang mendapat pujian atas prestasi kerja mereka. Sedangkan dari faktor *job context*; ketidaksetujuan ditunjukkan pada indikator keamanan kerja, yang tercermin dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja dirasa belum memberikan kenyamanan untuk mendukung pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan penataan ruang yang kurang rapi, sempit dan terbatas, sedangkan aktivitas pekerjaannya padat.

4.3 Analisis Deskriptif Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Y)

Pertanyaan yang diberikan untuk memperoleh tanggapan tentang faktor komitmen karyawan pada perusahaan sebanyak 6 pertanyaan, masing-masing

indikator diwakili dengan 2 pertanyaan. Pada indikator loyalitas terdapat 1 pertanyaan yang *unfavorable*, sedangkan pertanyaan yang lain adalah *favorable*.

Tabel 4.8
Sikap Responden terhadap Pertanyaan Variabel Faktor
Komitmen Karyawan pada Perusahaan

Pertanyaan	Jawaban Responden			
	SS	S	TS	STS
Tidak akan meninggalkan pekerjaan untuk hal yang tidak penting	10 (22,73%)	31 (70,45%)	2 (4,55%)	1 (2,27%)
Bersedia mengeluarkan kemampuan	11 (25%)	33 (75%)	-	-
Melaksanakan setiap kebijakan perusahaan	6 (13,64%)	38 (86,36%)	-	-
Keyakinan terhadap kebijakan perusahaan	8 (18,18%)	29 (65,91%)	7 (15,91%)	-
Bangga menjadi bagian dari perusahaan	5 (11,36%)	32 (72,73%)	7 (15,91%)	-
Kemungkinan pindah pada perusahaan lain	9 (20,45%)	18 (40,91%)	15 (34,09%)	2 (4,55%)

Sumber : data primer tahun 2004

Keterangan ;

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

4.3.1 Pembahasan Variabel Komitmen Karyawan pada Perusahaan

Dari tiga indikator pada faktor variabel komitmen karyawan pada perusahaan; indikator yang paling berpengaruh adalah identifikasi/kepercayaan karyawan pada perusahaan, dimana karyawan patuh terhadap nilai-nilai dan kebijakan perusahaan dan percaya bahwa perusahaan mampu memberikan yang terbaik bagi para karyawannya. yang kedua diikuti keterlibatan karyawan pada perusahaan dimana para karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaan untuk alasan-alasan yang tidak penting dan bersedia mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk kemajuan perusahaan. Dan terakhir ditunjukkan dengan loyalitas karyawan pada perusahaan. Walaupun terlihat karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan tetapi mempunyai loyalitas yang rendah yang ditunjukkan dengan tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk pindah bila ada tawaran yang lebih baik pada perusahaan lain. Pada umumnya tawaran gaji yang lebih tinggi ataupun karier yang lebih daripada yang ada saat ini., menjadi pertimbangan mereka untuk hengkang dari perusahaan.

4.4 Analisis Verifikatif

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan metode analisis verifikatif, seperti yang telah dikemukakan pada bab III. Dari hasil pengujian (dapat dilihat pada lampiran E) yang dilakukan dengan komputer program SPS 2000, hipotesis yang telah dikemukakan akan dibuktikan kebenarannya. Berikut merupakan penjelasan analisisnya :

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel komitmen karyawan pada perusahaan. Persamaan Regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 3,3453 + 0,3098 X_1 + 0,3355 X_2$$

Dari persamaan regresi, terlihat bahwa :

- ❖ Nilai konstanta (a) sebesar 3,3453 menunjukkan bahwa besarnya nilai komitmen karyawan pada perusahaan di Hotel Inna Simpang tanpa ada pengaruh dari faktor kepuasan kerja yaitu sebesar 334,53%.
- ❖ Nilai koefisien dari X_1 (b_1) sebesar 0,3098 artinya bahwa setiap penambahan satu variabel dari faktor *job content* akan diikuti dengan perubahan variabel komitmen karyawan pada perusahaan di Hotel Inna Simpang sebesar 0,3098 atau 30,98%. Dengan adanya pengaruh yang positif, berarti antara variabel faktor *job content* dan komitmen karyawan pada perusahaan di Hotel Inna Simpang menunjukkan hubungan yang searah.
- ❖ Nilai koefisien dari X_2 (b_2) sebesar 0,3355 artinya bahwa setiap penambahan satu variabel dari faktor *job context* akan diikuti dengan perubahan variabel komitmen karyawan pada perusahaan di Hotel Inna Simpang sebesar 0,3355 atau 33,55%. Dengan adanya pengaruh yang positif, berarti antara variabel faktor *job context* dan komitmen karyawan pada perusahaan di Hotel Inna Simpang menunjukkan hubungan yang searah.

4.4.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara faktor-faktor kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada perusahaan. Besarnya pengaruh seluruh variabel kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap variabel komitmen karyawan pada perusahaan di Hotel Inna Simpang ditunjukkan oleh angka R square (R^2) yaitu sebesar 0,360 atau 36%. Ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel faktor *job content* dan faktor *job context* secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi peningkatan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada perusahaan di Hotel Inna Simpang sebesar 36%, sedangkan variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini mempunyai kontribusi sebesar 64%.

4.4.2.1 Uji Korelasi Berganda

Dalam pengujian ini, uji yang dipakai adalah uji F. Pengujian dimaksudkan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel komitmen karyawan pada perusahaan secara bersama-sama; sekaligus membuktikan kebenaran dari hipotesis pertama, yaitu apakah ada pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada perusahaan di Hotel Inna Simpang.

Dari hasil perhitungan diketahui F_{hit} sebesar 11,508 dan F_{tab} sebesar 3,226 dengan taraf signifikan 5%; $F_{hit} > F_{tab}$ berarti $H_0 = b_1 = b_2 = 0$ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis pertama** dalam

penelitian ini terbukti kebenarannya, walaupun pengaruhnya relatif kecil tapi signifikan. Artinya secara bersama-sama faktor kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada perusahaan di Hotel Inna Simpang.

4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Untuk membuktikan hipotesis kedua maka digunakan koefisien korelasi parsial dimana dapat diketahui derajat hubungan diantara satu variabel independen dengan variabel dependen, dimana variabel independen lainnya dianggap konstan. Dari sini dapat dilihat pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen; sehingga dapat diketahui variabel kepuasan kerja manakah yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan..

Dari perhitungan, diketahui bahwa besarnya korelasi parsial (r) masing-masing variabel independennya seperti yang terlihat pada tabel 4.9 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Korelasi Parsial

Variabel independen	Korelasi parsial (r)
Faktor <i>job content</i> (X_1)	0,419
Faktor <i>job context</i> (X_2)	0,380

Sumber : data primer tahun 2004

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa korelasi parsial faktor *job content* sebesar 0,419 lebih besar dari korelasi parsial faktor *job context*, yang hanya bernilai 0,380. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor *job content* merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada perusahaan di Hotel Inna Simpang terbukti kebenarannya.

4.4.3.1 Uji Korelasi Parsial

Dalam pengujian ini, uji yang dipakai adalah uji t. Pengujian dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian diperoleh besarnya t_{hit} lebih besar daripada t_{tab} dan mempunyai pengaruh yang signifikan, seperti yang terlihat dalam tabel 4.10 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji t pada Taraf Signifikan 5%

Variabel Independen	t_{hit}	t_{tab}	Probabilitas	Keterangan
<i>job content</i> (X_1)	2,957	2,015	$0,005 < 0,05$	signifikan
<i>job context</i> (X_2)	2,631	2,015	$0,012 < 0,05$	signifikan

Sumber : data primer tahun 2004

karena besarnya $t_{hit} > t_{tab}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya masing-masing variabel kepuasan kerja secara parsial dapat menerangkan variabel komitmen karyawan pada perusahaan dan ada pengaruh yang signifikan antara

kedua variabel yang diuji. Dari besarnya t_{hit} yang diperoleh dari variabel faktor *job content* diperoleh sebesar 2,957 lebih besar daripada faktor *job context*-nya yang hanya bernilai 2,631. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor *job content* lebih berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada perusahaan di Hotel Inna Simpang terbukti kebenarannya; walaupun perbedaannya sangat tipis.

Sumbangan yang ditunjukkan dari variabel faktor *job content* (X_1) yaitu melalui adanya rasa senang para karyawan terhadap tantangan tugas yang diberikan, pengakuan dari perusahaan atas prestasi kerja mereka, otonomi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, kesempatan untuk berkembang dari perusahaan dan adanya partisipasi dari karyawan dalam membuat keputusan; akan diwujudkan dengan komitmen mereka pada perusahaan dengan adanya identifikasi/kepercayaan, keterlibatan dan loyalitas mereka terhadap Hotel Inna Simpang. Pada variabel *job context* (X_2) ditunjukkan melalui adanya rasa senang karyawan terhadap pemberian gaji yang dibayarkan tepat pada waktunya, adanya keuntungan-keuntungan lain yang diberikan sebagai jaminan hari tua mereka nantinya, keamanan kerja baik dalam kebijakan perusahaan akan keberadaan karyawan maupun dalam lingkungan perusahaan yang mendukung pekerjaan mereka, adanya simpati dari rekan kerja dan atasan serta status yang didapat karena bekerja di Hotel Inna Simpang. Hal ini turut berperan juga dalam perwujudan komitmen, selain dari faktor *job content*, dari faktor *job context* juga memberikan sumbangan dalam perwujudan komitmen karyawan pada perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Karakteristik mayoritas yang mendominasi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, berdasarkan karakteristik usia responden adalah 40–48 tahun; jenis kelamin mayoritas adalah pria; tingkat pendidikan mayoritas adalah SMU/SMK; status perkawinan mayoritas adalah telah menikah dan mayoritas masa kerjanya adalah 19–24 tahun, mereka memberikan tanggapannya mengenai kepuasan kerja dan komitmen mereka pada perusahaan di Hotel Inna Simpang.
2. Dari analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari dua variabel yaitu faktor *job content* (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,3098 dan faktor *job context* (X_2) sebesar 0,3355. Dari hasil menunjukkan pengaruh yang positif antara faktor-faktor dari kepuasan kerja dengan komitmen karyawan pada perusahaan di Hotel Inna Simpang, berarti menunjukkan hubungannya searah. Artinya setiap perubahan yang terjadi pada faktor-faktor kepuasan kerja akan mempengaruhi perubahan komitmen karyawan pada perusahaan. Semakin besar peningkatan pada faktor-faktor kepuasan kerja maka akan semakin besar pula komitmen karyawan pada perusahaan di Hotel Inna simpang.

3. Dari analisis koefisien korelasi berganda diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara variabel faktor-faktor kepuasan kerja (faktor *job content* dan faktor *job context*) secara bersama-sama terhadap komitmen karyawan pada perusahaan, yang ditunjukkan dengan besarnya R square (R^2) yaitu sebesar 0,360 atau 36%. Artinya besarnya pengaruh variabel faktor *job content* dan faktor *job context* secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi peningkatan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada perusahaan di Hotel Inna Simpang sebesar 36%, sedangkan sisanya 64% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji korelasi bergandanya, diperoleh besarnya F_{hitung} sebesar 11,508 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,226; yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada perusahaan di Hotel Inna Simpang, terbukti dalam penelitian ini.
4. Dari analisis koefisien korelasi parsial diperoleh hasil bahwa besarnya r -parsial pada *job content* sebesar 0,419 lebih besar dari r -parsial pada *job context* sebesar 0,380. Hal ini menunjukkan bahwa faktor *job content* lebih berpengaruh daripada faktor *job context*-nya. Berdasarkan uji korelasi parsial diperoleh besarnya t_{hitung} faktor *job content* sebesar 2,957 lebih besar dari t_{hitung} faktor *job content* sebesar 2,631; dan t_{tabel} sebesar 2,015 lebih kecil dari t_{hitung} yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan pengaruhnya signifikan. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel faktor *job*

content merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada perusahaan di Hotel Inna Simpang dapat dibuktikan kebenarannya.,

5. Pada dasarnya, dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada merasa puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan di Hotel Inna Simpang. Tetapi dapat dilihat juga bahwa keberadaan karyawan tidak menjamin loyalitasnya terhadap perusahaan; jika ada tawaran yang lebih baik tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk pindah dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada celah kurangnya komitmen karyawan pada perusahaan. Dilihat dari pihak perusahaan, penyebabnya dapat dimungkinkan dari kebijakan perusahaan yang dirasa kurang menguntungkan atau tidak sesuai dengan kontribusi usaha yang telah diberikan oleh karyawan. Hal yang paling mendasar misalnya yang berhubungan dengan pemberian kompensasi; karena kompensasi merupakan bagian dari kesejahteraan yang diharapkan oleh karyawan atas usahanya, maka ketika tidak sesuai dengan harapan, karyawan akan mempertimbangkan keputusannya apabila ada tawaran yang lebih baik, begitu juga yang dapat terjadi pada karier yang lebih baik. Kenyataan karyawan untuk tetap tinggal, dimungkinkan karena belum adanya tawaran lain yang dapat menjadi pertimbangannya, sedangkan lapangan kerja yang ada sempit, terbatas dan persaingannya tinggi, karyawan mempertimbangkan untung ruginya akan resiko yang dapat dihadapi apabila dia hengkang dari perusahaan.

5.2 Saran

Dari kesimpulan yang didapat, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan Hotel Inna Simpang, berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada perusahaan, antara lain :

1. Dapat dilihat bahwa kedua faktor kepuasan kerja yang terdiri dari *job content* dan *job context* sama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor yang ada dalam kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen karyawan pada perusahaan di Hotel Inna Simpang. Faktor-faktor tersebut diharapkan dapat memberikan sumbangan sebagai pertimbangan dalam menetapkan kebijakan perusahaan tentang pemeliharaan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kesungguhan dari komitmen karyawan pada perusahaan, disamping memperhatikan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh.
2. Perusahaan harus meninjau kembali mengenai kebijakan yang menyangkut ketenagakerjaan, dimana hal-hal yang belum atau tidak terlaksana sebelumnya, dapat menjadi prioritas utama bagaimana perusahaan dapat mewujudkannya di masa-masa yang akan datang, mengingat kebersamaan dan pengabdian para karyawan yang telah tercurah bagi pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sebagai perwujudan dari komitmen perusahaan dalam merealisasikan kebijakannya. Tentu saja perusahaan mengharapkan keberadaan karyawan adalah kesungguhan dari komitmennya bukan hanya sekedar keberadaannya secara fisik yang dapat merugikan perusahaan.

Kebersamaan dan komitmen dari kedua belah pihak yaitu, dari pihak karyawan dan pihak perusahaan, dimaksudkan agar hubungan yang terjalin saling menguntungkan nantinya.

3. Adanya *recruitment* akan memberikan kesegaran, ide-ide dan gagasan baru dari karyawan baru, hal ini akan memberikan dedikasi yang lebih dari karyawan lama, karyawan yang ada akan lebih tertantang dan meningkatkan komitmennya sebagai *competitive advantage* diantara para karyawan, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kinerja perusahaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan bisa diungkap faktor-faktor yang lebih kompleks yang lebih memperjelas hubungan yang dinamik antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (1995). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberti.
- Bateman and Strasser. (1984). "A Longitudinal Analysis of The Antecedents of Organizational Commitment." *Academy of Management Journal*, 27, 95-112.
- Davis, K. and Newstrom, John W. (1989). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. 8th ed. Singapore : McGraw-Hill International.
- Djarmiko, Hermanto Edy. (2000). "Mereka Butuh Jihad-Jihad Baru". *Swa Sembada*, Vol.16, No.XVI, 26-33.
- Farkas, Arthur J. and Tetrick, Louis E. (1989). "A Three-Wave Longitudinal Analysis of The Causal Ordering of Satisfaction and Commitment on Turnover Decisions." *Journal of Applied Psychology*, Vol.74, No.6, 855-868.
- Fraser, T.M. (1992). *Stress dan Kepuasan kerja*. Jakarta : Saptodadi. (Terjemahan)
- Gibson, Ivancevich dan Donelly. (1989). *Organisasi Perilaku : Struktur dan Proses*. Jilid 1. Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga. (Terjemahan)
- Gordon, Judith R.A. (1993). *Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. USA: Allyn & Bacon.
- Handoko, T.H. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hidayat, Taufik. (2001). "Penjabaran Lima Faktor kunci Komitmen". *Swa Sembada*, Vol.14, No.XVII, 35-36.
- Kanungo, Rabindra N., Mendonca, M. (1992). *Compensation : Effective Reward Management*. Canada : Butterworths.
- Kuntjoro, Sri. Z. (2002). *Komitmen Organisasi*. Diambil 17 September 2003, dari <http://google.com>.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. 8th ed. Singapore : McGraw-Hill International.
- Mangkuprawira, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mark E. Tubbs. (1993). "Commitment as Moderate of Goal Performance Relation." *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, No.1, 85-89.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat. (Terjemahan)
- Miner, J.B. (1988). *Organizational Behavior : Performance and Productivity*. New York : Random House Business Division.
- O'Reilly, C.A. and Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychology Attachment : The Effect of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior." *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, 492-499.

- Pambudi, Teguh S. (2000). "Mempertahankan Karyawan Dari Tarikan Magnet Ekonomi Baru." *Swa Sembada*, Vol.09, No.XVI, 24-28.
- Pambudi, Teguh S. (2000). "Loyalitas Yang Berganti Tuah." *Swa Sembada*, Vol.16, No.XVI, 26-33.
- Pambudi, Teguh S. (2001). "Wajah Murung Komitmen Karyawan". *Swa Sembada*, Vol.14, No.XVII, 24-29.
- Randall, Donna M. "Commitment and the Organization : The Organization Man Revisited." at Davis, K. and Newstrom, John W. (1989). *Organizational Behavior : Reading and Exercises*. 8th ed. Singapore : McGraw-Hill International.
- Reksohadiprojo, S. dan Handoko, T.H. (2000). *Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur dan Perilaku*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPF.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo. (Terjemahan)
- Rokhman, W. "Pemberdayaan dan Komitmen : Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi dalam Menghadapi Persaingan Global." dalam Usmara, A. (Editor) (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jogjakarta : Amara Books.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. (1987). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : PT. Pustaka LP3EI Indonesia.
- Soelaeman, Henni. T. (2000). "Trik-Trik Menangkis Biusan 'PINDAH KE LAIN HATI' ".*Swa Sembada*, Vol.16, No.XVI, 34-37.

- Steers, R.M. and Porter, L. (1983). *Motivation and Work Behavior*. Singapore : McGraw-Hill International.
- Sudjana. (2002). *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung : Tarsito.
- Sugeng, Imam. "Mengukur dan Mengelola Intellectual Capital" dalam Usmara, A. (Editor) (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jogjakarta : Amara Books.
- Tubbs, Mark E. (1993). "Commitment as Moderate of Goal Performance Relation." *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, No.1, 85-89.
- Umar, H. (2001). *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi dan Perluasan. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Usmara, A. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jogjakarta : Amara Books.
- Walton, Richard. E. "From Control to Commitment in the Workplace" at Davis, K. and Newstrom, John W. (1989). *Organizational Behavior : Reading and Exercises*. 8th ed. Singapore : McGraw-Hill International.
- Werther, Jr. W.B. "Loyalty at Work." at Davis, K. and Newstrom, John W. (1989). *Organizational Behavior : Reading and Exercises*. 8th ed. Singapore : McGraw-Hill International.

LAMPIRAN A

QUESTIONAIRE

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara

di tempat

Dengan hormat,

Diantara kesibukan Bapak/Ibu/Saudara, perkenankan kami meminta kesediaan anda (selaku karyawan Hotel Inna Simpang), untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner ini. Tujuan penelitian dengan menggunakan kuesioner ini adalah sebagai sarana untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir kami di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen (SDM) Universitas Islam Indonesia, dengan judul **Analisis Peranan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi Kasus di Hotel Inna Simpang)**. Seperti layaknya penelitian ilmiah, kami menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara sekalian. Kesungguhan anda dalam menjawab setiap pertanyaan, sesuai dengan keadaan dan pendapat yang sebenarnya merupakan bantuan yang sangat berharga bagi kami.

Atas segala bantuan dan kelapangan hati Bapak/Ibu/Saudara, kami mengucapkan terimakasih atas segala bantuan yang telah anda berikan.

Hormat Kami,

Hari Rochana

Data Pribadi Responden

Umur : th

Jenis Kelamin : L / P (coret yang tidak perlu)

Lama Bekerja di Perusahaan ini : th bl

Jabatan/Bagian :

Pendidikan terakhir :

Status : Nikah / Belum Nikah (coret yang tidak perlu)

Jumlah tanggungan keluarga : orang

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut dengan memberikan cecklist ()
sesuai dengan jawaban yang anda pilih

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

ANGKET KEPUASAN KERJA

No	Pertanyaan-Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini				
2	Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk belajar dan memperoleh pengalaman				
3	Saya mendapatkan pujian atas prestasi yang telah saya lakukan				
4	Keberadaan saya sangat diharapkan, baik oleh rekan kerja saya ataupun perusahaan				
5	Saya diperbolehkan untuk mencoba dan berkembang sendiri atas pekerjaan yang saya lakukan				

No	Pertanyaan-Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
6	Saya diberikan kepercayaan untuk mengontrol sendiri pekerjaan yang saya lakukan sesuai wewenang yang telah diberikan asalkan bertanggung jawab				
7	Saya merasa promosi yang diajukan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan				
8	Saya senang karena ada kesempatan untuk mendapatkan pelatihan ataupun pengembangan dari perusahaan				
9	Saya merasa dihargai karena perusahaan mengikutsertakan saya dalam pengambilan keputusan				
10	Perusahaan tidak memberikan kesempatan pada saya untuk memberikan pendapat				
11	Gaji yang saya terima sesuai/seimbang dengan usaha yang telah saya berikan				
12	Saya senang perusahaan membayarkan gaji saya tepat pada waktunya				
13	Saya merasa senang bekerja di sini karena ada keuntungan-keuntungan lain yang saya rasa belum tentu saya dapat pada perusahaan lain				
14	Perusahaan memberikan kebijakan jaminan hari tua ataupun sejenisnya				
15	Saya yakin perusahaan tidak akan memberhentikan saya tanpa alasan yang tepat				

No	Pertanyaan-Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
16	Saya merasa nyaman dengan ruang kerja saya				
17	Saya suka bekerjasama dengan karyawan lain di perusahaan ini				
18	Saya merasa pimpinan saya mendorong saya dalam bekerja				
19	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini				
20	Saya tidak mendapatkan status apapun dari pekerjaan saya				

ANGKET KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PERUSAHAAN

No	Pertanyaan-Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan untuk alasan-alasan yang tidak penting				
2	Saya akan melaksanakan setiap kebijakan yang dibuat perusahaan				
3	Saya menemukan kesamaan antara nilai dalam diri saya dengan nilai dalam perusahaan				
4	Saya akan mengeluarkan seluruh kemampuan saya demi kemajuan perusahaan				
5	Saya turut berperan mendorong rekan kerja saya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya				

No	Pertanyaan-Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
6	Tidak banyak yang dapat saya raih untuk kemajuan karier saya dalam perusahaan ini				
7	Saya yakin bahwa perusahaan ini mampu memberikan yang terbaik bagi para karyawan				
8	Saya bangga mengatakan pada orang lain bahwa saya bagian dari perusahaan ini				
9	Saya terpaksa bekerja pada perusahaan ini. karena tidak ada pilihan lain				
10	Bila ada tawaran yang lebih baik tidak menutup kemungkinan bagi saya untuk pindah pada perusahaan lain				

LAMPIRAN B

Data Pribadi Responden

Umur : th

Jenis Kelamin : L / P (coret yang tidak perlu)

Lama Bekerja di Perusahaan ini : th bl

Jabatan/Bagian :

Pendidikan terakhir :

Status : Nikah / Belum Nikah (coret yang tidak perlu)

Jumlah tanggungan keluarga : orang

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut dengan memberikan cecklist ()
sesuai dengan jawaban yang anda pilih

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

ANGKET KEPUASAN KERJA

No	Pertanyaan-Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini				
2	Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk belajar dan memperoleh pengalaman				
3	Saya mendapatkan pujian atas prestasi yang telah saya lakukan				
4	Saya diperbolehkan untuk mencoba dan berkembang sendiri atas pekerjaan yang saya lakukan				
5	Saya merasa promosi yang diajukan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan				

No	Pertanyaan-Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
6	Saya senang karena ada kesempatan untuk mendapatkan pelatihan ataupun pengembangan dari perusahaan				
7	Saya merasa dihargai karena perusahaan mengikutsertakan saya dalam pengambilan keputusan				
8	Saya senang perusahaan membayarkan gaji saya tepat pada waktunya				
9	Perusahaan memberikan kebijakan jaminan hari tua ataupun sejenisnya				
10	Saya yakin perusahaan tidak akan memberhentikan saya tanpa alasan yang tepat				
11	Saya merasa nyaman dengan ruang kerja saya				
12	Saya suka bekerjasama dengan karyawan lain di perusahaan ini				
13	Saya merasa pimpinan saya mendorong saya dalam bekerja				
14	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini				

ANGKET KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PERUSAHAAN

No	Pertanyaan-Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan untuk alasan-alasan yang tidak penting				
2	Saya akan melaksanakan setiap kebijakan yang dibuat perusahaan				
3	Saya akan mengeluarkan seluruh kemampuan saya demi kemajuan perusahaan				
4	Saya yakin bahwa perusahaan ini mampu memberikan yang terbaik bagi para karyawan				
5	Saya bangga mengatakan pada orang lain bahwa saya bagian dari perusahaan ini				
6	Bila ada tawaran yang lebih baik tidak menutup kemungkinan bagi saya untuk pindah pada perusahaan lain				

LAMPIRAN C

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Psikometri I
Program : Analisis Kesahihan Butir
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
=====

Nama Peneliti : Hari Rochana
Nama Lembaga : UII
Tgl. Analisis : 03-30-2004
Nama Berkas : 033004m

Nama Konstrak : Validitas Reliabilitas
Nama Faktor 1 : Job Content - x1

Butir 1 = Rekaman Nomor : 1
Butir 2 = Rekaman Nomor : 2
Butir 3 = Rekaman Nomor : 3
Butir 4 = Rekaman Nomor : 4
Butir 5 = Rekaman Nomor : 5
Butir 6 = Rekaman Nomor : 6
Butir 7 = Rekaman Nomor : 7
Butir 8 = Rekaman Nomor : 8
Butir 9 = Rekaman Nomor : 9
Butir 10 = Rekaman Nomor : 10

Jumlah Butir Semula : 10
Jumlah Butir Gugur : 3
Jumlah Butir Sahih : 7

Jumlah Kasus Semula : 44
Jumlah Data Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 44

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.617	0.484	0.001	sahih
2	0.583	0.443	0.001	sahih
3	0.695	0.490	0.001	sahih
4	0.240	0.069	0.329	gugur
5	0.689	0.557	0.000	sahih
6	0.225	0.055	0.362	gugur
7	0.638	0.548	0.000	sahih
8	0.710	0.601	0.000	sahih
9	0.734	0.601	0.000	sahih
10	0.208	0.045	0.386	gugur

=====

Nama Konstrak : Validitas Reliabilitas

Nama Faktor 2 : Job Context - x2

Butir 1 = Rekaman Nomor : 11
Butir 2 = Rekaman Nomor : 12
Butir 3 = Rekaman Nomor : 13
Butir 4 = Rekaman Nomor : 14
Butir 5 = Rekaman Nomor : 15
Butir 6 = Rekaman Nomor : 16
Butir 7 = Rekaman Nomor : 17
Butir 8 = Rekaman Nomor : 18
Butir 9 = Rekaman Nomor : 19
Butir 10 = Rekaman Nomor : 20

Jumlah Butir Semula : 10
Jumlah Butir Gugur : 3
Jumlah Butir Sahih : 7

Jumlah Kasus Semula : 44
Jumlah Data Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 44

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.273	0.099	0.265	gugur
2	0.698	0.561	0.000	sahih
3	0.275	0.090	0.283	gugur
4	0.702	0.546	0.000	sahih
5	0.713	0.576	0.000	sahih
6	0.695	0.551	0.000	sahih
7	0.707	0.588	0.000	sahih
8	0.530	0.352	0.009	sahih
9	0.545	0.353	0.009	sahih
10	0.279	0.090	0.284	gugur

=====

Nama Konstrak : Validitas Reliabilitas

Nama Faktor 3 : Komitmen Karyawan

Butir 1 = Rekaman Nomor : 21
Butir 2 = Rekaman Nomor : 22
Butir 3 = Rekaman Nomor : 23
Butir 4 = Rekaman Nomor : 24
Butir 5 = Rekaman Nomor : 25
Butir 6 = Rekaman Nomor : 26
Butir 7 = Rekaman Nomor : 27
Butir 8 = Rekaman Nomor : 28
Butir 9 = Rekaman Nomor : 29
Butir 10 = Rekaman Nomor : 30

Jumlah Butir Semula : 10
Jumlah Butir Gugur : 4
Jumlah Butir Sahih : 6

Jumlah Kasus Semula : 44
Jumlah Data Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 44

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.768	0.588	0.000	sahih
2	0.746	0.645	0.000	sahih
3	0.284	0.100	0.263	gugur
4	0.644	0.386	0.005	sahih
5	0.261	0.043	0.390	gugur
6	0.355	0.075	0.316	gugur
7	0.640	0.521	0.000	sahih
8	0.665	0.500	0.000	sahih
9	0.301	0.080	0.306	gugur
10	0.581	0.357	0.008	sahih

=====

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Psikometri I
Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
=====

Nama Peneliti : Hari Rochana
Nama Lembaga : UUI
Tgl. Analisis : 03-30-2004
Nama Berkas : 033004m

Nama Konstrak : Validitas Reliabilitas
Nama Faktor 1 : Job Content - x1

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	7
Jumlah Kasus Semula	: N =	44
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	44

Sigma X	: $\Sigma X =$	978
Sigma X Kuadrat	: $\Sigma X^2 =$	22066
Variansi X	: $\sigma^2_x =$	2
Variansi Y	: $\sigma^2_y =$	7

Koef. Alpha	: rtt =	0.793
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

=====

Nama Konstrak : Validitas Reliabilitas
Nama Faktor 2 : Job Context - x2

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====
Jumlah Butir Sahih : MS = 7
Jumlah Kasus Semula : N = 44
Jumlah Data Hilang : NG = 0
Jumlah Kasus Jalan : NJ = 44

Sigma X : ΣX = 990
Sigma X Kuadrat : ΣX^2 = 22520
Variansi X : σ^2x = 2
Variansi Y : σ^2y = 6

Koef. Alpha : rtt = 0.777
Peluang Galat α : p = 0.000
Status : Andal

=====
Nama Konstrak : Validitas Reliabilitas
Nama Faktor 3 : Komitmen Karyawan

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====
Jumlah Butir Sahih : MS = 6
Jumlah Kasus Semula : N = 44
Jumlah Data Hilang : NG = 0
Jumlah Kasus Jalan : NJ = 44

Sigma X : ΣX = 822
Sigma X Kuadrat : ΣX^2 = 15508
Variansi X : σ^2x = 1
Variansi Y : σ^2y = 3

Koef. Alpha : rtt = 0.736
Peluang Galat α : p = 0.000
Status : Andal

=====
Kasus Butir Nomor
Nomor 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tot
=====

1	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	35
2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	30
3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	29
4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	31
5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
8	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	33
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	29
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
12	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	34
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
14	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	31
15	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	30
16	4	4	1	3	3	4	3	4	3	3	32
17	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	29
18	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
19	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	28
22	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	35
23	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	29
24	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	27
25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
26	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35
27	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
28	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	30
29	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	31
30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	30
31	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
32	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	35
33	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
35	3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	28
36	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	30
37	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28
38	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34
39	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28
40	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	33

=====
Kasus Butir Nomor
Nomor 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tot
=====

41	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
42	3	4	3	3	2	4	2	3	2	4	30
43	4	4	3	2	4	3	3	4	3	2	32
44	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	30

=====

=====
Kasus Butir Nomor
Nomor 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 Tot
=====

1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36
5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
7	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	35
8	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	34
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
12	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	35
13	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	31
14	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
15	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
16	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	31
17	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	35
18	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	36
19	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	30
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	31
23	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	31
24	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
26	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	32
27	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
28	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	31
29	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
32	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	29
33	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33
36	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	30
37	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	33
38	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	35
39	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	34
40	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	30

=====
Kasus Butir Nomor
Nomor 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 Tot
=====

41	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
42	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
44	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36

=====

=====
Kasus Butir Nomor
Nomor 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 Tot
=====

1	3	4	3	4	2	2	4	3	4	2	31
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	31
5	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	30
6	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	31
7	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	36
8	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	35
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	31
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
12	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	33
13	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	36
14	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	31
15	4	3	3	4	3	1	3	3	4	3	31
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
17	3	3	3	4	2	2	3	3	4	2	29
18	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	34
19	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	29
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	2	3	4	2	4	2	3	3	2	3	28
22	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	28
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	27
25	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	30
26	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	26
27	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	31
28	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	30
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	28
31	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	27
32	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	31
33	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
34	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	29
35	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28
36	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	31
37	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	26
38	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	35
39	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29

=====
Kasus Butir Nomor
Nomor 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 Tot
=====

41	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	27
42	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	29
43	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
44	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	29

=====

LAMPIRAN D

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Psikometri I
Program : Analisis Kesahihan Butir
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
=====

Nama Peneliti : Hari Rochana
Nama Lembaga : UII
Tgl. Analisis : 03-27-2004
Nama Berkas : 032707m

Nama Konstrak : Validitas Reliabilitas
Nama Faktor 1 : Job Content - x1

Butir 1 = Rekaman Nomor : 1
Butir 2 = Rekaman Nomor : 2
Butir 3 = Rekaman Nomor : 3
Butir 4 = Rekaman Nomor : 4
Butir 5 = Rekaman Nomor : 5
Butir 6 = Rekaman Nomor : 6
Butir 7 = Rekaman Nomor : 7

Jumlah Butir Semula : 7
Jumlah Butir Gugur : 0
Jumlah Butir Sahih : 7

Jumlah Kasus Semula : 44
Jumlah Data Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 44

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.601	0.464	0.001	sahih
2	0.663	0.539	0.000	sahih
3	0.644	0.430	0.002	sahih
4	0.706	0.579	0.000	sahih
5	0.703	0.567	0.000	sahih
6	0.717	0.611	0.000	sahih
7	0.736	0.603	0.000	sahih

=====

Nama Konstrak : Validitas Reliabilitas

Nama Faktor 2 : Job Context - x2

Butir 1 = Rekaman Nomor : 8
Butir 2 = Rekaman Nomor : 9
Butir 3 = Rekaman Nomor : 10
Butir 4 = Rekaman Nomor : 11
Butir 5 = Rekaman Nomor : 12
Butir 6 = Rekaman Nomor : 13
Butir 7 = Rekaman Nomor : 14

Jumlah Butir Semula : 7
Jumlah Butir Gugur : 0
Jumlah Butir Sahih : 7

Jumlah Kasus Semula : 44
Jumlah Data Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 44

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.740	0.616	0.000	sahih
2	0.788	0.675	0.000	sahih
3	0.635	0.477	0.001	sahih
4	0.643	0.464	0.001	sahih
5	0.615	0.452	0.001	sahih
6	0.675	0.539	0.000	sahih
7	0.563	0.420	0.002	sahih

=====

Nama Konstrak : Validitas Reliabilitas
Nama Faktor 3 : Komitmen Karyawan

Butir 1 = Rekaman Nomor : 15
Butir 2 = Rekaman Nomor : 16
Butir 3 = Rekaman Nomor : 17
Butir 4 = Rekaman Nomor : 18
Butir 5 = Rekaman Nomor : 19
Butir 6 = Rekaman Nomor : 20

Jumlah Butir Semula : 6
Jumlah Butir Gugur : 0
Jumlah Butir Sahih : 6

Jumlah Kasus Semula : 44
Jumlah Data Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 44

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.652	0.449	0.001	sahih
2	0.566	0.443	0.001	sahih
3	0.624	0.477	0.001	sahih
4	0.634	0.427	0.002	sahih
5	0.614	0.418	0.002	sahih
6	0.747	0.484	0.001	sahih

=====

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pawardinarsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
=====

Nama Peneliti : Hari Rochana
Nama Lembaga : UII
Tgl. Analisis : 03-27-2004
Nama Berkas : 032707m

Nama Konstrak : Validitas Reliabilitas
Nama Faktor 1 : Job Content - x1

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	7
Jumlah Kasus Semula	: N =	44
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	44
Sigma X	: EX =	977
Sigma X Kuadrat	: EX ² =	22021
Variansi X	: σ^2x =	2
Variansi Y	: σ^2y =	7
Koef. Alpha	: rtt =	0.799
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

=====

** Halaman 2

105

Nama Konstrak : Validitas Reliabilitas
Nama Faktor 2 : Job Context - x2

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====
Jumlah Butir Sahih : MS = 7
Jumlah Kasus Semula : N = 44
Jumlah Data Hilang : NG = 0
Jumlah Kasus Jalan : NJ = 44

Sigma X : EX = 987
Sigma X Kuadrat : EX² = 22361
Variansi X : σ^2x = 2
Variansi Y : σ^2y = 5

Koef. Alpha : rtt = 0.791
Peluang Galat α : p = 0.000
Status : Andal

=====
Nama Konstrak : Validitas Reliabilitas
Nama Faktor 3 : Komitmen Karyawan

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====
Jumlah Butir Sahih : MS = 6
Jumlah Kasus Semula : N = 44
Jumlah Data Hilang : NG = 0
Jumlah Kasus Jalan : NJ = 44

Sigma X : EX = 781
Sigma X Kuadrat : EX² = 14069
Variansi X : σ^2x = 2
Variansi Y : σ^2y = 5

Koef. Alpha : rtt = 0.698
Peluang Galat α : p = 0.000
Status : Andal

** TABEL DATA BUTIR : 032707m - FAKTOR 1

=====									=====								
Kasus	Butir Nomor							Tot	Kasus	Butir Nomor							Tot
Nomor	1	2	3	4	5	6	7	Tot	Nomor	1	2	3	4	5	6	7	Tot
-----									-----								
1	4	3	3	3	3	4	4	24	41	4	4	2	3	3	3	4	23
2	3	4	3	2	4	3	3	22	42	3	4	3	2	2	3	2	19
3	3	3	2	2	3	3	3	19	43	4	4	3	4	3	4	3	25
4	4	3	2	2	3	4	4	22	44	3	3	3	3	3	3	3	21
5	4	4	3	3	3	4	3	24	=====								
6	4	4	4	4	4	4	4	28									
7	4	4	4	4	4	4	4	28									
8	4	4	2	3	3	4	4	24									
9	3	3	3	3	3	3	3	21									
10	3	3	2	3	2	3	3	19									
11	3	3	2	3	3	3	3	20									
12	4	4	2	3	3	4	3	23									
13	4	4	4	4	3	4	4	27									
14	4	3	3	3	4	3	3	23									
15	3	4	2	3	2	3	3	20									
16	4	4	1	3	3	4	3	22									
17	3	3	2	3	3	3	2	19									
18	3	3	3	3	3	4	3	22									
19	4	4	3	4	3	3	3	24									
20	3	3	3	3	3	3	3	21									
21	3	3	2	3	2	3	2	18									
22	3	4	1	4	4	4	4	24									
23	4	3	3	3	3	3	3	22									
24	3	3	2	3	2	3	2	18									
25	4	4	3	3	3	3	3	23									
26	3	4	3	4	4	4	4	26									
27	4	4	4	4	3	4	3	26									
28	3	3	2	3	3	3	3	20									
29	4	3	2	3	2	4	3	21									
30	3	3	3	3	3	3	3	21									
31	3	3	3	3	3	3	3	21									
32	3	4	4	4	4	4	4	27									
33	4	3	3	3	3	3	3	22									
34	3	4	3	3	3	3	3	22									
35	3	3	2	2	2	3	2	17									
36	3	3	3	3	3	3	4	22									
37	3	3	2	3	3	3	2	19									
38	4	4	4	3	3	4	3	25									
39	3	3	2	3	2	3	3	19									
40	4	4	3	3	3	4	3	24									
=====									=====								

** TABEL DATA BUTIR : 032707m - FAKTOR 2

=====									=====										
Kasus	Butir Nomor									Kasus	Butir Nomor								
Nomor	8	9	10	11	12	13	14	Tot		Nomor	8	9	10	11	12	13	14	Tot	
-----									-----										
1	3	4	4	3	4	3	3	24	41	3	2	3	3	3	3	3	20		
2	3	3	3	3	3	4	4	23	42	4	4	4	3	3	3	3	24		
3	3	3	3	3	3	3	3	21	43	3	3	3	3	3	3	3	21		
4	4	4	4	4	4	4	3	27	44	4	3	4	3	3	3	4	24		
5	4	4	4	4	4	3	3	26	=====										
6	4	4	4	4	4	4	4	28											
7	4	4	4	4	4	4	4	28											
8	4	4	4	3	4	3	3	25											
9	3	3	3	3	3	3	3	21											
10	3	3	3	3	3	3	3	21											
11	3	3	3	3	3	3	3	21											
12	4	4	3	3	3	4	3	24											
13	3	3	3	2	4	4	4	23											
14	3	3	4	2	3	3	3	21											
15	3	3	4	3	3	3	3	22											
16	3	3	3	3	4	3	3	22											
17	4	3	3	4	4	3	3	24											
18	4	4	4	4	4	4	4	28											
19	3	3	4	2	3	3	3	21											
20	3	3	3	3	3	3	3	21											
21	3	3	3	3	3	3	3	21											
22	4	3	3	3	3	3	3	22											
23	3	2	3	3	3	3	3	20											
24	4	3	3	3	3	3	3	22											
25	3	3	3	3	3	3	3	21											
26	4	4	4	2	3	3	3	23											
27	4	4	4	3	3	3	3	24											
28	3	3	3	3	3	2	3	20											
29	3	3	4	3	3	3	3	22											
30	3	3	3	3	3	3	3	21											
31	3	3	3	3	3	3	3	21											
32	3	3	3	2	3	2	3	19											
33	3	3	3	3	3	3	3	21											
34	3	3	3	3	3	3	3	21											
35	3	3	3	3	4	3	3	22											
36	3	3	3	2	3	3	3	20											
37	4	3	3	3	3	3	3	22											
38	4	3	3	3	2	4	4	23											
39	3	3	4	2	4	3	3	22											
40	3	3	3	3	3	3	2	20											
=====									=====										

=====								=====									
Kasus	Butir Nomor								Kasus	Butir Nomor							
Nomor	15	16	17	18	19	20	Tot		Nomor	15	16	17	18	19	20	Tot	
-----								-----									
1	3	4	3	4	2	3	19	41	3	3	3	3	2	2	16		
2	3	3	3	4	3	3	19	42	3	3	3	3	3	1	16		
3	3	3	3	3	3	2	17	43	3	3	3	3	3	2	17		
4	4	3	4	3	3	2	19	44	3	3	3	3	3	1	16		
5	4	3	3	3	3	2	18	=====									
6	3	4	3	3	3	1	17										
7	4	4	4	4	4	4	24										
8	4	4	4	3	2	3	20										
9	3	3	3	3	3	3	18										
10	3	3	4	2	3	2	17										
11	3	3	3	3	3	2	17										
12	4	3	3	4	3	3	20										
13	4	4	4	3	4	3	22										
14	2	3	4	3	3	3	18										
15	4	3	3	4	3	1	18										
16	3	3	3	3	3	2	17										
17	3	3	3	4	2	2	17										
18	4	3	4	4	4	3	22										
19	1	3	3	3	3	3	16										
20	3	3	3	3	3	3	18										
21	2	3	3	2	3	1	14										
22	3	3	3	3	3	1	16										
23	3	3	3	3	3	3	18										
24	3	3	3	2	3	2	16										
25	3	3	3	3	3	2	17										
26	3	3	3	2	3	1	15										
27	4	3	4	3	4	3	21										
28	3	3	3	3	3	2	17										
29	3	3	3	3	3	3	18										
30	3	3	3	3	3	1	16										
31	3	3	3	3	2	2	16										
32	3	3	4	3	3	2	18										
33	3	3	3	3	2	2	16										
34	3	3	4	2	3	2	17										
35	3	3	3	2	3	2	16										
36	3	3	3	3	4	4	20										
37	3	3	3	2	2	1	14										
38	4	4	4	4	4	3	23										
39	3	3	3	3	3	3	18										
40	3	3	3	3	3	2	17										
=====								=====									

LAMPIRAN E

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Analisis Korelasi dan Regresi
Program : Analisis Regresi
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
=====

Nama Peneliti : Hari Rochana
Nama Lembaga : UII
Tgl. Analisis : 03-27-2004
Nama Berkas : 032707m
Nama Dokumen : regresi

Nama Variabel Bebas X1 : Job Content - X1
Nama Variabel Bebas X2 : Job Context - X2
Nama Variabel Tergantung Y : Komitmen Karyawan

Variabel Bebas X1 = Variabel Nomor : 1
Variabel Bebas X2 = Variabel Nomor : 2
Variabel Tergantung Y = Variabel Nomor : 3

Jumlah Kasus Semula : 44
Jumlah Kasus Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 44

** MATRIKS INTERKORELASI

=====

r	x1	x2	y
x1	1.000	0.320	0.501
p	0.000	0.032	0.001
x2	0.320	1.000	0.472
p	0.032	0.000	0.002
y	0.501	0.472	1.000
p	0.001	0.002	0.000

=====

p = dua-ekor.

** Halaman 1

110

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Analisis Dwivariat
Program : Korelasi Momen Tangkar Pearson
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
=====

Nama Peneliti : Hari Rochana
Nama Lembaga : UII
Tgl. Analisis : 03-27-2004
Nama Berkas : 032707m
Nama Dokumen : korell

Nama Variabel Bebas X : Job Content - X1
Nama Variabel Terikat Y : Komitmen Karyawan

Variabel Bebas X = Variabel Nomor : 1
Variabel Terikat Y = Variabel Nomor : 3

Jumlah Kasus Semula : 44
Jumlah Data Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 44

** RANGKUMAN HASIL ANALISIS

=====

Jumlah Kasus : N = 44

Sigma X : ΣX = 977
Sigma X Kuadrat : ΣX^2 = 22021

Sigma Y : ΣY = 781
Sigma Y Kuadrat : ΣY^2 = 14069
Sigma XY : ΣXY = 17472

Koef. Korelasi : r = 0.501
Koef. Determin. : r^2 = 0.251
Peluang Galat : p = 0.001
=====

** Halaman 1

111

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Analisis Dwivariat
Program : Korelasi Momen Tangkar Pearson
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pawardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Data Div.
Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
=====

Nama Peneliti : Hari Rochana
Nama Lembaga : UII
Tgl. Analisis : 03-27-2004
Nama Berkas : 032707m
Nama Dokumen : korel2

Nama Variabel Bebas X : Job Context - X2
Nama Variabel Terikat Y : Komitmen Karyawan

Variabel Bebas X = Rekaman Nomor : 2
Variabel Terikat Y = Rekaman Nomor : 3

Jumlah Kasus Semula : 44
Jumlah Data Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 44

** RANGKUMAN HASIL ANALISIS

=====

Jumlah Kasus : N = 44

Sigma X : ΣX = 987
Sigma X Kuadrat : ΣX^2 = 22361

Sigma Y : ΣY = 781
Sigma Y Kuadrat : ΣY^2 = 14069
Sigma XY : ΣXY = 17620

Koef. Korelasi : r = 0.472
Koef. Determin. : r^2 = 0.223
Peluang Galat : p = 0.002
=====

** KOEFISIEN BETA DAN KORELASI PARSIAL - MODEL PENUH

X	Beta (b)	Stand. Beta (B)	SB(b)	r-parsial	t	p
0	3.345295	0.000000				
1	0.309824	0.390209	0.104760	0.419	2.957	0.005
2	0.335470	0.347097	0.127521	0.380	2.631	0.012

Galat Baku Est. = 1.795
 Korelasi R = 0.600
 Korelasi R sesuaian = 0.587

** TABEL RANGKUMAN ANAREG - MODEL PENUH

Sumber Variasi	JK	db	RK	F	R ²	p
Regresi Penuh	74.153	2	37.077	11.508	0.360	0.000
Residu Penuh	132.097	41	3.222	--	--	--
Total	206.250	43	--	--	--	--

** PERBANDINGAN BOBOT PREDIKTOR - MODEL PENUH

Variabel X	Korelasi Lugas		Korelasi Parsial		Bobot Sumbangan	
	r _{xy}	p	r _{xy-sisa x}	p	Relatif SR%	Efektif SE%
1	0.501	0.001	0.419	0.005	54.421	19.566
2	0.472	0.002	0.380	0.012	45.579	16.387
Total	--	--	--	--	100.000	35.953

** TABEL DATA : 032707ma

=====				=====			
Kasus	V1	V2	V3	Kasus	V1	V2	V3
-----				-----			
1	24	24	19	41	23	20	16
2	22	23	19	42	19	24	16
3	19	21	17	43	25	21	17
4	22	27	19	44	21	24	16
5	24	26	18	=====			
6	28	28	17				
7	28	28	24				
8	24	25	20				
9	21	21	18				
10	19	21	17				
11	20	21	17				
12	23	24	20				
13	27	23	22				
14	23	21	18				
15	20	22	18				
16	22	22	17				
17	19	24	17				
18	22	28	22				
19	24	21	16				
20	21	21	18				
21	18	21	14				
22	24	22	16				
23	22	20	18				
24	18	22	16				
25	23	21	17				
26	26	23	15				
27	26	24	21				
28	20	20	17				
29	21	22	18				
30	21	21	16				
31	21	21	16				
32	27	19	18				
33	22	21	16				
34	22	21	17				
35	17	22	16				
36	22	20	20				
37	19	22	14				
38	25	23	23				
39	19	22	18				
40	24	20	17				
=====							

LAMPIRAN F

Distribusi F 5%

		Pembilang								
df		1	2	3	4	5	6	7	8	9
P	1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884	240.543
e	2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371	19.385
n	3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	8.812
y	4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	5.999
e	5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	4.772
b	6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	4.099
u	7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	3.677
t	8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438	3.388
	9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	3.179
	10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	3.020
	11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	2.896
	12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	2.796
	13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	2.714
	14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	2.646
	15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	2.588
	16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	2.538
	17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	2.494
	18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	2.456
	19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	2.423
	20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	2.393
	21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	2.366
	22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	2.342
	23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	2.320
	24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	2.300
	25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	2.282
	26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	2.265
	27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	2.250
	28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	2.236
	29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	2.223
	30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266	2.211
	31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255	2.199
	32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244	2.189
	33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235	2.179
	34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225	2.170
	35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217	2.161
	36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209	2.153
	37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201	2.145
	38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194	2.138
	39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187	2.131
	40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180	2.124
	41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174	2.118
	42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168	2.112
	43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.232	2.163	2.106
	44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157	2.101
	45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152	2.096
	46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147	2.091
	47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143	2.086
	48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138	2.082
	49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134	2.077
	50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130	2.073

sumber : Magic 2000 Solver telp (0274) 523858

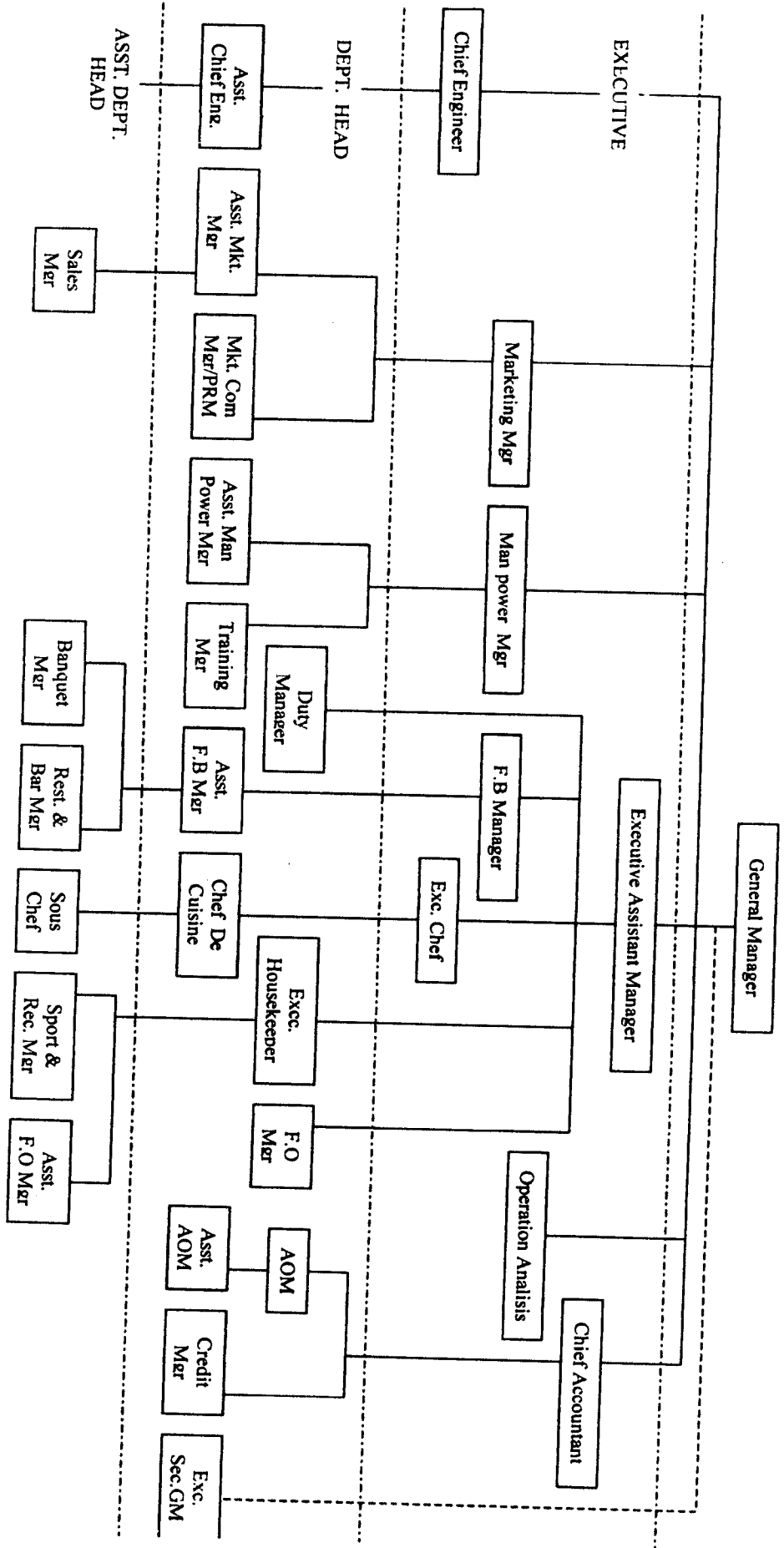
Distribusi t

1 tail	0.005	0.01	0.025	0.05
2 tail	0.01	0.02	0.05	0.1
1	63.656	31.821	12.706	6.314
2	9.925	6.965	4.303	2.920
3	5.841	4.541	3.182	2.353
4	4.604	3.747	2.778	2.132
5	4.032	3.365	2.571	2.015
6	3.707	3.143	2.447	1.943
7	3.499	2.998	2.365	1.895
8	3.355	2.896	2.306	1.860
9	3.250	2.821	2.262	1.833
10	3.169	2.764	2.228	1.812
11	3.106	2.718	2.201	1.796
12	3.055	2.681	2.179	1.782
13	3.012	2.650	2.160	1.771
14	2.977	2.624	2.145	1.761
15	2.947	2.602	2.131	1.753
16	2.921	2.583	2.120	1.746
17	2.898	2.567	2.110	1.740
18	2.878	2.552	2.101	1.734
19	2.861	2.539	2.093	1.729
20	2.845	2.528	2.086	1.725
21	2.831	2.518	2.080	1.721
22	2.819	2.508	2.074	1.717
23	2.807	2.500	2.069	1.714
24	2.797	2.492	2.064	1.711
25	2.787	2.485	2.060	1.708
26	2.779	2.479	2.056	1.706
27	2.771	2.473	2.052	1.703
28	2.763	2.467	2.048	1.701
29	2.756	2.462	2.045	1.699
30	2.750	2.457	2.042	1.697
31	2.744	2.453	2.040	1.696
32	2.738	2.449	2.037	1.694
33	2.733	2.445	2.035	1.692
34	2.728	2.441	2.032	1.691
35	2.724	2.438	2.030	1.690
36	2.719	2.434	2.028	1.688
37	2.715	2.431	2.026	1.687
38	2.712	2.429	2.024	1.686
39	2.708	2.426	2.023	1.685
40	2.704	2.423	2.021	1.684
41	2.701	2.421	2.020	1.683
42	2.698	2.418	2.018	1.682
43	2.695	2.416	2.017	1.681
44	2.692	2.414	2.015	1.680
45	2.690	2.412	2.014	1.679
46	2.687	2.410	2.013	1.679
47	2.685	2.408	2.012	1.678
48	2.682	2.407	2.011	1.677
49	2.680	2.405	2.010	1.677
50	2.678	2.403	2.009	1.676

sumber : Magic 2000 Solver telp (0274) 523858

LAMPIRAN G

ORGANIZATION CHART
INNA SIMPANG HOTEL SURABAYA



LAMPIRAN H

SURAT - KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : H. Bambang rasianto, SE.
Jabatan : Training Manager.

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Hari Rochana.
Nomor Pokok : 99311208.
Jurusan : Manajemen.
Alamat : Nogotirto I/68, Yogyakarta .

Telah melaksanakan penelitian / Riset di Inna Simpang mulai tanggal 1 Februari s/d 15 Maret 2004.

Dengan Judul “ *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan* “

Demikian, Surat Keterangan ini dikeluarkan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 15 Maret 2004



Bambang Rasianto, SE
Training Manager

CC. : File.