

RINGKASAN

Dalam dunia industri jasa pelayanan seperti perhotelan, sikap positif sebagai perwujudan komitmen karyawan pada organisasi perlu ditanamkan pada setiap individu yang terlibat di dalamnya, karena "daya tarik dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan para pengunjung usaha hotel atau penginapan antara lain terletak pada sikap dan jasa dari pegawai-pegawai hotel" (Alma 1992).

Komitmen karyawan pada organisasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang berjalan dimana para karyawan dapat mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi selain kesuksesan dan prestasi kerja yang tinggi. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, yang dimaksud dengan komitmen karyawan pada organisasinya adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Konsep tersebut diatas dikutip dari pendapat Lincoln (1989) dan Bashaw, Edward dan Grant (1994) yaitu meliputi : kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

Byars dan Rue (1997) menyatakan bahwa faktor – faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitasnya rendah , perpindahan karyawan, tingginya tingkat kerusakan, timbulnya kegelisahan serta terjadinya tuntutan– tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor – faktor kepuasan kerja yaitu kompensasi, pekerjaan, pengawasan, kesempatan untuk maju, kelompok kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap komitmen karyawan pada organisasi dan di antara faktor – faktor kepuasan kerja tersebut, mana yang dominan pengaruhnya terhadap komitmen karyawan pada organisasi.

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : (1) faktor – faktor kepuasan kerja yaitu kompensasi, pekerjaan, pengawasan, kesempatan untuk maju, kelompok kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap komitmen karyawan pada organisasi dan (2) dari faktor-faktor kepuasan kerja tersebut faktor pekerjaan berpengaruh dominan terhadap komitmen karyawan pada organisasi.

Subyek penelitian atau populasi dalam penelitian ini adalah karyawan level supervisor di Hotel Novotel Surabaya yang berjumlah 41 orang. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan level supervisor di Hotel Novotel Surabaya pada organisasi, baik secara bersama-sama maupun parsial maka dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*) yang kemudian diolah melalui program SPSS versi 10.0. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan analisis secara kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda. kemudian pengujian dilanjutkan dengan menggunakan uji-F dan uji-t.

Perhitungan model regresi berganda menghasilkan persamaan regresi linier berganda pengaruh faktor – faktor kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada organisasi sebagai berikut :

$$Y = 17,983 + 0,517X_1 + 0,349X_2 + 0,202X_3 + 0,384X_4 + 0,199X_5 + 0,385X_6$$

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji-F dan uji-t membuktikan bahwa faktor – faktor kepuasan kerja yang terdiri dari kompensasi, pekerjaan, pengawasan, kesempatan untuk maju, kelompok kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi dan di antara faktor – faktor kepuasan kerja tersebut. Faktor pekerjaan terbukti merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap komitmen karyawan pada organisasi.

Saran yang disampaikan merupakan hasil pembahasan dan pengamatan yang dilakukan dilapangan yang berupa peningkatan kualitas faktor – faktor kepuasan kerja yang terbukti dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja serta melakukan evaluasi terhadap faktor – faktor kepuasan kerja karyawan yang kurang dapat memuaskan karyawan sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi dapat lebih meningkat.