

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PAPARON'S PIZZA CITY OF TOMORROW

Brian Hartono dan Roy Setiawan, S.Kom., MM., MSM.,
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
brianhartono91@gmail.com ; roy@petra.ac.id

Abstrak—Di era globalisasi ini, persaingan diantara restoran cepat saji semakin tak terelakkan, hal ini menyebabkan restoran cepat saji harus dapat memaksimalkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Faktor yang sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah kepuasan kerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah komitmen organisasional karyawan itu sendiri. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, apakah berpengaruh positif (searah) atau tidak, maupun secara parsial.

Metode pengujian data dilakukan dengan menggunakan validitas dan reliabilitas, sedangkan metode analisis data yang dipakai adalah dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesa yang berasal dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang telah diisi dan diolah. Dari hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa variabel tersebut berpengaruh secara parsial.

Kata Kunci—kepuasan kerja, komitmen organisasional.

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya jaman, pengetahuan, dan teknologi, semakin terbuka lebar pula kebudayaan serta informasi tentang suatu negara masuk ke negara lain. Demikian juga di Indonesia pengaruh budaya asing khususnya budaya barat sudah tidak dapat dihindari lagi. Mulai dari gaya hidup, kebiasaan, hingga makanan budaya barat sudah bukan sesuatu yang aneh dan asing lagi. Pizza merupakan salah satu contoh makanan dari negara barat yang sudah bersahabat di lidah orang Indonesia. Pizza adalah sejenis roti bundar, pipih yang dipanggang di oven dan biasanya dilumuri saus tomat serta keju dengan bahan tambahan lainnya yang bisa dipilih.

Peluang pasar di bidang industri makanan seperti pizza ternyata sangat terbuka lebar. Terbukanya peluang tersebut disebabkan karena adanya pola konsumsi dan gaya hidup masyarakat perkotaan.

Sampai saat ini telah banyak restoran pizza ada di Indonesia diantaranya seperti Pizza Hut, Paparon's Pizza, Domino Pizza, Pizza Cafe, IZZI Pizza dan masih banyak lagi. Para restoran pizza ini berlomba-lomba memberikan penawaran yang terbaik bagi konsumennya, beragam cara mereka lakukan seperti meningkatkan pelayanan, membuat variasi, serta menawarkan berbagai promosi yang menarik.

Karena hal itu maka Papa Ron's Pizza juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumennya, tetapi hal ini dapat terhambat apabila sering terjadi *turn-over* pada karyawan mereka. Hal ini sangat mempengaruhi Papa Ron's Pizza sendiri karena mereka harus mencari karyawan dan melatihnya agar produktivitas mereka meningkat. Hal yang sangat mempengaruhi *turn-over* karyawan adalah kepuasan kerja mereka. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk, mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini. Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, di antaranya adalah motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

- Apakah Komitmen Organisasional memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di restoran Papa Ron's Pizza?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam melakukan penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah yang ada adalah :

- Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan di restoran Papa Ron's Pizza.

Teori Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Psikolog Frederick Herzberg (Hasibuan, 2005: 177) mengemukakan bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

Faktor penentu kepuasan (*satisfier*) yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap individu yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaannya (elemen pekerjaan itu sendiri) dan merupakan sumber kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut mencakup :

- a.) Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)
Menyangkut karakteristik dari pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan tersebut menantang, menarik atautkah justru membosankan.
- b.) Prestasi kerja (*Achievement*)
Adanya kesempatan untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik dari sebelumnya, yang diperoleh melalui usaha dan kemampuan.
- c.) Promosi (*Promotion*)
Tersedianya kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan dan jabatan.
- d.) Pengakuan (*Recognition*)
Adalah adanya penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja melalui umpan balik yang diterima.
- e.) Tanggung Jawab (*Responsibility*)
Tanggung jawab disini adalah kewajiban menjalankan fungsi jabatan dan tugas yang sesuai dengan kemampuannya serta pengarahan yang diterima.

Dimensi dan indikator kepuasan kerja karyawan :

- a. Kepuasan terhadap upah (Y1), yaitu jumlah uang yang diterima dan upah yang dianggap wajar. Dengan indikator sebagai berikut:
 - i. Besar upah / gaji yang diterima dari perusahaan memuaskan (Y1.1)
 - ii. Tunjangan dan bonus dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan selain gaji pokok memuaskan (Y1.2)
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (Y2), sarana bagi karyawan agar dapat menggunakan dan mengasah kemampuan mereka, dapat diukur melalui indikator :
 - i. Kondisi pekerjaan dalam perusahaan membuat nyaman dalam karyawan bekerja (Y2.1)
 - ii. Perusahaan menghadirkan kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang karyawan miliki (Y2.2)
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja (Y3), yaitu orang – orang yang bekerja di lingkungan itu, dapat diukur melalui indikator :
 - i. Rekan kerja dapat saling membantu dan mendukung dalam bekerja (Y3.1)
 - ii. Atasan menghargai dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Y3.2)
- d. Kepuasan terhadap promosi (Y4) yaitu tindakan untuk menaikkan status mereka

dalam perusahaan dapat diukur melalui indikator :

- i. Mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar apabila karyawan telah dipromosikan (Y4.1)
 - ii. Ada kesempatan atau peluang promosi yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Y4.2)
- e. Kepuasan terhadap supervisor (Y5) yaitu orang yang diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk mengawasi karyawan, dapat diukur melalui indikator:
- i. Supervisor memberitahu dan memberikan arahan kepada karyawan (Y5.1)
 - ii. Supervisor mau mendengarkan keluhan karyawan dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya (Y5.2)

Banyak hal yang dapat diimplementasikan dalam suatu organisasi untuk menanggulangi masalah *turn-over* ini. Salah satunya adalah komitmen organisasional. Sikap komitmen organisasional dapat dipandang penting untuk dipahami dan sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja mereka lebih meningkat, kepuasan kerja akan lebih baik ketika di dalam suatu organisasi para pekerjanya memiliki komitmen organisasional yang tinggi dalam organisasi, sehingga mereka dapat bekerjasama dengan baik dan nyaman (Luthans, 2007, p.30). Menurut R. T. Mowday (dalam Luthans, 2007, p.147) Komitmen Organisasional digambarkan sebagai : keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kemauan karyawan untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal untuk organisasi, sebuah keyakinan yang dalam, dan penerimaan terhadap tujuan organisasi.

Dimensi dan indikator komitmen organisasional :

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu (X1), dengan indikator sebagai berikut:
 - i. Karyawan merasa sangatlah layak untuk masuk bekerja di organisasi tersebut (X1.1)
 - ii. Karyawan bangga untuk memberitahu orang lain bahwa dia adalah bagian dari organisasi ini (X1.2)
 - iii. Bagi karyawan tersebut organisasi ini adalah yang terbaik dari semua organisasi yang mungkin untuk bekerja (X1.3)
 - iv. Karyawan akan merasakan keadaan yang tidak nyaman apabila dia memutuskan untuk meninggalkan organisasi (X1.4)
 - v. Karyawan tidak ingin bekerja untuk organisasi yang berbeda meskipun jenis pekerjaannya mirip. (X1.5)
- b. Kemauan karyawan untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal untuk

organisasi (X2), dengan indikator sebagai berikut:

- i. Karyawan bersedia untuk melakukan upaya melampaui apa yang biasanya diharapkan untuk membantu organisasi ini berhasil. (X2.1)
 - ii. Karyawan mau menerima semua jenis tugas pekerjaan agar tetap bekerja untuk organisasi ini (X2.2)
 - iii. Karyawan merasa organisasi ini benar-benar menginspirasi yang terbaik bagi pegawai di dalam peningkatan kinerja (X2.3)
 - iv. Karyawan memiliki loyalitas yang tinggi untuk organisasi (X2.4)
 - v. Karyawan merasa bekerja dengan baik untuk organisasi ini adalah suatu kebaikan bagi dia (X2.5)
- c. Dimensi sebuah keyakinan yang dalam, dan penerimaan terhadap tujuan organisasi (X3), dengan indikator sebagai berikut:
- i. Karyawan merasa nilai-nilai nya dan nilai-nilai organisasi sangat mirip (X3.1)
 - ii. Karyawan senang bahwa dia memilih organisasi ini untuk bekerja dibanding semua pertimbangan saya pada saat saya bergabung (X3.2)
 - iii. Karyawan benar-benar peduli tentang nasib organisasi (X3.3)
 - iv. Karyawan setuju dengan kebijakan organisasi ini pada hal-hal penting yang berkaitan dengan karyawan (X3.4)
 - v. Karyawan merasa banyak yang bisa diperoleh dengan tetap berpegang dengan tujuan organisasi ini tanpa batas waktu (X3.5)

Tabel 1 Data Turn-Over Karyawan Papa Ron's Pizza cabang City of Tommorrow

Tahun	Total Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
2009 (Pembukaan)	32	0	32
2010	29	3 (9,37%)	0
2011	31	3 (10,34%)	5
2012	30	6 (19,35%)	5
Total	30	12	42

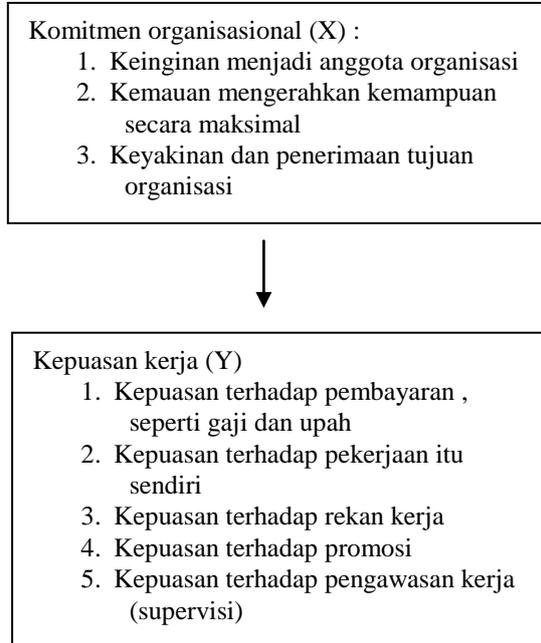
Sumber: Data Primer Diolah

Menurut Gillis (1994) *turn-over* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5 -10 % per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Menurut tabel di atas, tahun 2012 memiliki *turn-over* yang sangat tinggi karena mencapai 19,35%.

Dari latar belakang ini dapat ditarik kesimpulan bahwa ada masalah yang cukup serius di bidang *turn-over* karyawan, karena seperti dapat dilihat di tabel di atas,

dari tahun ke tahun karyawan yang keluar semakin banyak, sehingga jika hal ini terus berlangsung maka akan menimbulkan efek buruk bagi Papa Ron's Pizza, salah satunya akan terjadi pemborosan dalam proses perekrutan dan pelatihan karyawan baru karena akibat *turn-over* tersebut.

Gambar 1 Kerangka Berpikir



Sumber : R. T. Mowday (dalam Luthans, 2007, p.147); Smith, Kendall dan Hullins (dalam Luthans, 2007, p.67).

Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir yang telah diungkapkan diatas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 = Terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Papa Ron's Pizza

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif eksplanatif. Penelitian kuantitatif eksplanatif adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variable - variabel penelitian melalui uji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga dapat mengetahui berapa besar kontribusi variable - variabel bebas terhadap variable - variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi (Sugiono, 2009, p.5). Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapa dalam skala pengukuran. Suatu pernyataan / pernyataan yang memerlukan alternatif jawaban, di mana masing masing : sangat setuju diberi angka 4, setuju 3, kurang setuju 2, dan tidak setuju 1 (Sugiyono, 2002)

Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data : kuesioner dan wawancara. Kuisisioner yang akan dibagikan dalam

penelitian ini merupakan kuisioner yang bersifat tertutup dengan menggunakan skala *Likert* dimana jawaban responden telah dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2004). Dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Baik pertanyaan atau pernyataan untuk responden memiliki kriteria dari sangat positif hingga sangat negatif dengan diberi bobot atau score. Bobot tersebut dihitung sebagai berikut (Sugiyono, 2004).

- Sangat setuju, dengan score 5
- Setuju, dengan score 4
- Ragu – ragu, dengan score 3
- Tidak setuju, dengan score 2
- Sangat tidak setuju, dengan score 1

Data yang telah diperoleh akan disortir, diedit, dipilah serta dipilih yang baik kemudian ditabulasikan sesuai dengan kebutuhan. Data yang dianggap baik adalah setiap pertanyaan di kuisioner telah diisi dengan baik dan benar. Pengujian ini menggunakan bantuan program *SPSS for windows 13.0.0* sehingga diharapkan dapat menghasilkan perhitungan dengan cepat dan tepat yaitu : analisis regresi linear sederhana.

Wawancara ini dilakukan kepada pemimpin perusahaan dan beberapa karyawan untuk mengambil dan merumuskan beberapa data, yaitu data mengenai sejarah berdirinya perusahaan, bagaimana keterangan karyawan mengenai kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan dan data yang tidak dibuat oleh perusahaan dalam bentuk tertulis, sehingga peneliti yang harus membuatnya sendiri seperti data lama bekerja. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Teknik pengolahan data menggunakan : uji validitas; uji reliabilitas; analisa deskriptif; uji asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas); analisa regresi linear sederhana; uji hipotesa.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas : Validitas menunjukkan kemampuan suatu angket untuk mengukur suatu konsep (variabel) yang akan diteliti. Pengukuran validitas kuisioner dilakukan dengan menghitung nilai *corrected item total correlation*. Apabila nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel 0.361 (n=30), maka indikator tersebut disimpulkan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0.403	0.361	valid
X2	0.445	0.361	valid
X3	0.394	0.361	valid
X4	0.473	0.361	valid
X5	0.425	0.361	valid
X6	0.403	0.361	valid
X7	0.429	0.361	valid
X8	0.413	0.361	valid
X9	0.414	0.361	valid
X10	0.443	0.361	valid
X11	0.372	0.361	valid
X12	0.398	0.361	valid
X13	0.596	0.361	valid
X14	0.371	0.361	valid
X.15	0.481	0.361	valid

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0.562	0.361	valid
Y2	0.525	0.361	valid
Y3	0.456	0.361	valid
Y4	0.494	0.361	valid
Y5	0.466	0.361	valid
Y6	0.403	0.361	valid
Y7	0.483	0.361	Valid
Y8	0.452	0.361	Valid
Y9	0.416	0.361	Valid
Y10	0.584	0.361	Valid

Sumber : Data Primer Diolah

Uji Reliabilitas : menunjukkan konsistensi alat pengukur yang dapat diandalkan untuk menghasilkan pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *cronbach's alpha*. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka indikator pertanyaan yang membentuk variabel penelitian dinyatakan reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas pada variabel penelitian:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis
Komitmen Organisasional (X)	0.815	0.6
Kepuasan Kerja (Y)	0.807	0.6

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja masing-masing memiliki nilai *alpha cronbach* yang lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan

bahwa item-item pertanyaan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis deskriptif tanggapan responden menjelaskan deskripsi tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian yaitu komitmen organisasional (X), kepuasan kerja (Y). Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) tanggapan responden pada masing-masing pertanyaan dan secara keseluruhan, didapat hasil interval kelas sebesar 2

Interval	Kategori
3.01 < a =< 5.00	Tinggi (T)
1.00 < a =< 3.00	Rendah (R)

Tabel 5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasional

Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Me an	Kategori
	ST S	TS S	N	S	SS		
1 Saya merasa sangatlah layak untuk masuk dan bekerja di perusahaan tersebut	0	0	9	16	5	3.87	T
2 Saya merasa bangga untuk memberitahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini	0	1	14	11	4	3.60	T
3 Bagi saya organisasi ini adalah yang terbaik dari semua organisasi yang mungkin untuk saya bekerja	1	9	13	7	0	2.87	R
4 Saya merasakan keadaan yang sangat tidak nyaman apabila saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini	1	12	10	7	0	2.77	R
5 Saya tidak ingin bekerja untuk perusahaan lain meskipun jenis pekerjaannya mirip	1	10	14	5	0	2.77	R
Dimensi keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi						3.18	T
6 Saya bersedia untuk melakukan upaya melampaui apa yang biasanya diharapkan untuk membantu perusahaan ini berhasil	0	17	9	4	0	2.57	R
7 Saya menerima semua jenis tugas pekerjaan agar tetap bekerja untuk perusahaan ini	0	20	5	5	0	2.50	R
8 Saya merasakan perusahaan ini benar-benar menginspirasi yang terbaik bagi saya di dalam peningkatan kinerja	0	10	14	6	0	2.87	R
9 Saya memiliki loyalitas yang tinggi untuk perusahaan, saya bersedia melakukan yang terbaik yang bisa saya lakukan	0	6	15	9	0	3.10	T
10 Saya merasa bekerja dengan baik untuk perusahaan ini adalah suatu kebaikan bagi saya sendiri	0	7	13	10	0	3.10	T
Dimensi kemauan karyawan untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal untuk organisasi						2.83	R
11 Nilai-nilai saya dan nilai-nilai perusahaan sangat mirip	1	14	15	0	0	2.47	R
12 Saya sangatlah senang bahwa saya memilih perusahaan ini untuk bekerja dibanding semua pertimbangan saya pada saat saya bergabung	0	3	16	11	0	3.27	T
13 Saya benar-benar peduli tentang nasib perusahaan ini	0	5	19	6	0	3.03	T
14 Saya setuju dengan kebijakan perusahaan ini pada hal-hal penting yang berkaitan dengan karyawan	0	11	13	6	0	2.83	R
15 Saya merasa banyak yang bisa saya peroleh dengan tetap berpegang dengan tujuan perusahaan ini tanpa batas waktu	0	22	5	3	0	2.37	R
Dimensi keyakinan yang dalam dan penerimaan terhadap tujuan organisasi						2.79	R
Keseluruhan						2.93	R

Sumber : Data Internal Diolah

Tabel 6 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Me an	Kategori
	ST S	TS S	N	S	SS		
1 Saya puas dengan upah/gaji yang saya terima dari perusahaan	1	15	9	5	0	2.60	R
2 Saya puas dengan tunjangan dan bonus yang diberikan kepada karyawan selain gaji pokok	1	12	10	7	0	2.77	R
Dimensi kepuasan terhadap upah						2.69	R
3 Perusahaan memberikan kondisi pekerjaan yang membuat nyaman saya dalam bekerja	0	9	13	8	0	2.97	R
4 Perusahaan menghadirkan kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki	0	7	15	8	0	3.03	T
Dimensi kepuasan terhadap pekerjaan						3.00	R

Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Me an	Kategori
	ST S	TS S	N	S	SS		
5 Saya dan rekan kerja saling membantu dan mendukung dalam bekerja	0	6	6	17	1	3.43	T
6 Atasan menghargai dan memberikan kesempatan kepada saya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	0	6	15	9	0	3.10	T
Dimensi kepuasan terhadap rekan kerja						3.27	T
7 Ada kesempatan atau peluang promosi yang diberikan perusahaan kepada saya.	1	6	14	9	0	3.03	T
8 Saya diberikan tanggung jawab lebih besar apabila saya dipromosikan.	0	2	5	22	1	3.73	T
Dimensi kepuasan terhadap promosi						3.38	T
9 Supervisor/pengawas kerja memberitahu dan memberikan arahan kepada saya bagaimana meningkatkan kinerja karyawan	0	11	14	3	2	2.87	R
10 Supervisor / pengawas kerja mau mendengarkan keluhan saya dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya	0	17	9	3	1	2.60	R
Dimensi kepuasan terhadap supervisor						2.74	R
Keseluruhan						3.01	T

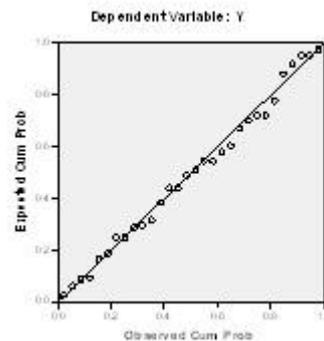
Sumber : Data Internal Diolah

Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden diketahui bahwa komitmen organisasional karyawan di Paparons Pizza City of Tomorrow tergolong rendah, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel komitmen organisasional sebesar 2.93, kepuasan kerja karyawan di Paparons Pizza City of Tomorrow tergolong tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel kepuasan kerja sebesar 3.01.

Di dalam melakukan analisis regresi diperlukan asumsi klasik, yaitu asumsi dasar sebagai syarat sehingga model regresi yang dihasilkan nantinya adalah model yang dapat dipercaya.

1.Uji Normalitas : Asumsi normalitas dalam analisis regresi linier dilakukan untuk mengetahui sebaran nilai residual (e_i) hasil dari estimasi model regresi. Nilai residual (e_i) yang relatif mendekati nol mengindikasikan bahwa estimasi model regresi telah baik. Berikut adalah hasil uji normalitas residual model regresi dengan menggunakan grafik *normal probability plot*

Gambar 2 Normal Probability Plot



Sumber : Data Primer Diolah

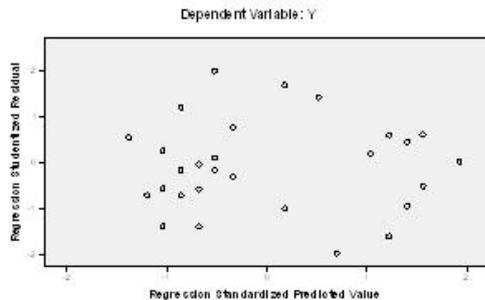
Berdasarkan Gambar 2, dapat diketahui bahwa titik-titik pada grafik Normal P-Plot terletak di sekitar garis diagonal dengan arah yang sama. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa residual model regresi yang dihasilkan terdistribusi normal.

2.Uji Autokorelasi : untuk mengetahui adanya hubungan antara nilai residual (e_i) antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik apabila residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain tidak saling

berhubungan dalam artian responden satu dengan responden yang lain berdiri sendiri dan tidak saling mempengaruhi. Berikut adalah hasil uji autokorelasi dengan *durbin watson*: Nilai *Durbin watson* yang dihasilkan regresi adalah sebesar 2.181 dimana nilainya berada di rentang du (1.49) dan 4-du (2.51). Dengan demikian disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan sudah terbebas dari permasalahan autokorelasi.

3.Uji 3.Heteroskedastisitas : menunjukkan adanya ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatterplot* antara nilai ZPRED pada sumbu X dan SRESID pada sumbu Y. Jika *scatterplot* menghasilkan titik-titik yang tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Gambar 3 Scatter Plot



Sumber : Data Primer Diolah

Grafik *scatter plot* menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, dengan demikian asumsi tidak ada heteroskedastisitas terpenuhi. Untuk memperkuat hasil dari pengujian dengan menggunakan *scatter plot* dilakukan uji dengan menggunakan *spearman rho* antara variabel bebas dengan nilai residual (e_i) model regresi. Berikut adalah hasil dari pengujian menggunakan *spearman rho*:

Tabel 7 Korelasi Spearman Rho

Variabel	Koefisien Korelasi Spearman Rho	Signifikansi	Kesimpulan
Komitmen Organisasional	0.105	0.582	Non Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah

Hasil korelasi *spearman rho* antara variabel bebas dengan nilai residual (e_i) menunjukkan besar yang relatif kecil dengan nilai signifikansi dari 2 variabel bebas adalah lebih besar dari 0.05. Dengan demikian disimpulkan bahwa antara variabel bebas dengan nilai residual (e_i) tidak saling berhubungan. Hasil ini menandakan bahwa variabel bebas yaitu komitmen

organisasional memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.

Analisis Regresi Linier Sederhana ini adalah regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan Papa Ron's Pizza City of Tomorrow Surabaya. Hasil dari analisis regresi akan dijelaskan di bawah ini :

Tabel 8 Hasil Estimasi Koefisien Regresi

Model	Koefisien Regresi
Konstanta	0.731
Komitmen Organisasional (X)	0.779

Sumber : Data Primer Diolah

Model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0.731 + 0.779 X$$

Uraian tentang konstanta dan koefisien regresi dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (b_0)

Nilai konstanta adalah sebesar 0.731, artinya jika variabel bebas yaitu X bernilai konstan, maka nilai variabel terikat (Y) adalah 0.731 Contoh: apabila nilai Komitmen Organisasional (X) adalah 3 maka nilai Kepuasan Kerja adalah: $Y = 0.731 + 0.779 (3) = 3.068$

Nilai tersebut memiliki arti bahwa kepuasan kerja karyawan relatif tinggi, karena berada di atas nilai rata-rata sebesar 3.01.

- b. Koefisien regresi (b_1)

Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional (X) adalah sebesar 0.779, artinya jika X berubah satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0.779. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X dan Y, artinya apabila Komitmen Organisasional dari karyawan semakin tinggi, maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.779.

Uji hipotesis pengaruh parsial (Uji t) variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji t. Jika uji t menghasilkan nilai signifikansi < 0.05 ($\alpha=5\%$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah uji t yang dihasilkan regresi:

Tabel 9 Uji t

Variabel Bebas	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Komitmen Organisasional	0.779	0.182	0.628	4.27	0.000

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa signifikansi uji t untuk masing-masing variabel bebas nilainya lebih kecil dari 0.05 ($\alpha=5\%$) sehingga H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

bebas Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Papa Ron's Pizza City of Tomorrow Surabaya. Dari hasil ini, hipotesis yaitu "Terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Papa Ron's Pizza" dapat diterima.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan : Dari hasil analisa H_1 "Terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Papa Ron's Pizza" terbukti, berdasarkan hasil uji hipotesa (uji t), diketahui bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan sesuai dengan H_1 .

Saran : Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis Komitmen Organisasional, menunjukkan bahwa karyawan Papa Ron's Pizza memiliki Komitmen Organisasional yang tergolong Rendah, dimensi ini sangatlah perlu diperhatikan karena apabila dimensi ini rendah maka karyawan akan cenderung tidak bertahan lama dalam perusahaan dan suka berpindah perusahaan, tentu saja hal ini akan merugikan perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat *turn-over* karyawan. Dalam hal ini sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan mengenai komitmen karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi, terutama jika dilihat dari hasil kuisioner, rata - rata terendah berada di pertanyaan "Saya merasa banyak yang bisa saya peroleh dengan tetap berpegang dengan tujuan perusahaan ini tanpa batas waktu", hal ini bisa berarti karyawan sebenarnya menginginkan adanya tambahan ketrampilan jika mereka bekerja dalam waktu yang lama di perusahaan ini, bisa juga hal ini diartikan karyawan menginginkan peningkatan gaji jika mereka sudah bekerja dalam waktu yang lama. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk segera mengambil tindakan seperti memberikan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan karyawan, memberikan peningkatan gaji pada karyawan yang sudah lama bekerja, ataupun dengan memberikan tunjangan kesehatan maupun jaminan sosial bagi karyawan, karena dengan hal ini maka karyawan akan merasa diperhatikan dan akan menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaan . Hal ini sangat penting dilakukan karena Komitmen Organisasional karyawan tergolong rendah, walaupun karyawan bekerja dengan baik, namun

apabila ada tawaran atau melihat perusahaan lain yang lebih baik maka karyawan akan sangat mudah terpancing untuk meninggalkan perusahaan ini, oleh karena itulah sebaiknya perusahaan mempertimbangkan saran yang ada untuk dapat meningkatkan Komitmen Organisasional karyawan, sehingga apabila Komitmen Organisasional karyawan tinggi, maka *turn over* karyawan akan semakin menurun.

2. Dari hasil analisis Kepuasan Kerja, dapat dilihat bahwa memang secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan tergolong Tinggi, namun apabila dilihat dari dimensinya, perlu dicermati bahwa dimensi kepuasan terhadap upah merupakan yang terendah, hal ini dapat berarti bahwa karyawan merasa gaji yang diterima selama ini tidak memuaskan, kemudian hal lain yang perlu dicermati adalah karyawan merasa pengawas kerja yang selama ini mengawasi mereka jarang untuk mau mendengarkan keluhan mereka dan sering memaksakan kehendak, hal ini terlihat di pertanyaan kuisioner "*Supervisor /* pengawas kerja mau mendengarkan keluhan saya dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya" memiliki hasil yang sangat rendah sama seperti pada dimensi kepuasan terhadap upah yang masuk di kategori sangat rendah. Hal ini perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena Kepuasan Kerja seorang karyawan itu sama saja dengan apakah karyawan puas bekerja di perusahaan ini, sehingga apabila Kepuasan Kerja rendah maka mereka akan mudah beralih ke perusahaan lain yang mereka anggap dapat memberika Kepuasan Kerja yang lebih baik. Menurut pendapat saya walaupun rata-rata Kepuasan Kerja masuk pada kategori Tinggi, sebenarnya hanya dua kategori yang memiliki rata-rata yang tinggi, tiga kategori lainnya memiliki kategori Rendah, walaupun jika ditotal keseluruhan akan didapatkan rata-rata dalam kategori Tinggi jadi sebaiknya perusahaan memberikan perhatian terhadap indikator-indikator yang memiliki kategori Rendah, karena apabila indikator yang memiliki kategori Rendah ini meningkat, maka sudah dipastikan rata-rata keseluruhan Kepuasan Kerja akan masuk di kategori Rendah. Hal yang dapat dilakukan adalah seperti melakukan peningkatan upah bagi karyawan karena kepuasan terhadap upah para karyawan sangat rendah, kemudian sebaiknya perusahaan mengganti atau memberi peringatan pada pengawas kerja agar mau mendengarkan keluhan pekerja dan agar pengawas kerja tidak memaksakan kehendaknya sehingga kepuasan kerja karyawan pun akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta. Depdiknas. 2007
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. (Edisi 9). Yogyakarta: Liberty.
- Bass & Bass. (2008) *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (4th ed). USA: Free Press.
- Berry, LM. (2007). *Psychology at Work* (10th ed). New York: Mc Graw Hill Company.
- Cahyono, Dwi dan Imam Ghazali. 2002. Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi, Beserta Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 5(3): 341-364
- Daft, R.L. (2008). *The Leadership Experience* (4th ed). USA: Thompson South-Western.
- Djumhur dan Muh. Surya. 1995. *Manajemen Modern*. ACI. Surabaya
- Dubrin J, A. (2005). *Leadership* (2nd ed.). Jakarta: Prenada Media.
- Duwi Priyatno. (2010). *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data. Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media
- Esterberg, Kristin G (2002), *Qualitative Methods in Social Research*, Mc Graw Hill, New. York
- Gillis. (1994). *Commemorations: the Politics of National Identity*. New Jersey: Princeton University.
- Gujarati, Damodar, N. (2006). *Essential of Econometrics*. Thrid Edition. Massachussets. Boston.
- Gozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M., (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung
- Johan, R. (2002). Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*. 1 (1), 6-31. Retrieved March 10,2011, from <http://www1.bpkpenabur.or.id/jurnal/01/006-031.pdf>
- Luthans, F. (2007). *Organizational Behavior* (11th ed). Singapore: Mc Graw Hill Company.
- Malhotra, N.K. (2004). *Marketing Research: An Applied Orientation* (4th ed). USA: Pearson Prentice Hall.
- Mathis Robert L, Jackson John H, (2001), *Human Resources Management*, South-. Western College Publishing a Division of Thomson Learning.
- Mutiara, S.Panggabean, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mutiara, S. Panggabean, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. (2003). *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Unity Press
- Priyatno, D. (2008). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisa Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Edisi 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Rokhman, Wahibur Jr., (2001), "Pemberdayaan dan Komitmen: Upaya Mencapai Organisasi dalam Menghadapi Persaingan Global", *Manajemen dan Usahawan*, No. 6, Juni
- Singgih Santoso, 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Gramedia
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. (2003). *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Jakarta : Salemba Empat
- Sukarno, Gendut dan Prasetyohadi, (2004). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan*, Jakarta: Ventura
- Suliyanto, 2005, *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*, Bogor : Ghalia
- Suwatno & Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Purwanto, Suharyadi. 2003. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Salemba Empat, Jakarta.
- Tschannen-Moran M, (2003). Fostering Organizational Citizenship in Schools: Transformational Leadership and Trust. *Journal of Educational Administration*. 35 (6), 150-179.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* (3th ed.). Jakarta: Rajawali
- Yukl, A.G. (2005). *Leadership in Organizational* (6th ed). New Jersey: Prentice Hall. Upper Saddle River, 07458.