

# ANALISA PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI RESTORAN PAVILLION J.W. MARRIOTT SURABAYA

**Inggrid Tanuwijaya, Danny Wu Pramudistya**

Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Restoran Pavillion J.W Marriott Surabaya. Data - data dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan uji deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen, sedangkan faktor kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi di Restoran J.W. Marriott Surabaya.

**Kata kunci:** Motivasi, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Restoran Pavillion.

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting dalam mendukung aktivitas dan memegang peran penting di hotel. Keberhasilan suatu hotel tergantung dengan karyawan hotel itu sendiri, jadi unsur setiap individu adalah yang memegang peranan paling penting dan menentukan keberhasilan organisasi (Moehariono, 2009, pp. 106-107). Agar keberhasilan organisasi dapat terwujud maka organisasi harus memberikan perhatian terhadap karyawan, serta menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan dorongan atau motivasi yang tepat dan akurat. (Siagian, 2002, p.101).

Karyawan juga mempunyai tujuan sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan perusahaan dengan tujuan karyawan, dengan cara mencari tahu apa yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya (Mathis dan Jackson, 2006, p.378). Apabila seorang karyawan sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka akan mencapai kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan (Yuwono, 2005, p. 139).

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan hal penting di dalam organisasi dan dapat mempengaruhi komitmen organisasi, hal ini sesuai dengan hasil penelitian tentang motivasi dan kepuasan kerja yang dibuat oleh Chandraningtyas, Musadieq, dan Utami (2012). Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2005, p. 141).

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan (Hasibuan, 2005, p. 202). Adanya komitmen akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan perusahaan dan karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan kerja yang lebih besar (Mathis dan Jackson, 2006, p.378).

Kepemimpinan adalah pengaruh dan kemampuan memperoleh pengikut, dan menjadi seorang yang diikuti oleh orang lain dengan senang hati dan penuh keyakinan (Wahjono, 2010, p. 269). Dalam organisasi, karyawan bekerja selalu tergantung pada pemimpin, jika

pemimpin tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, maka organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya, jadi seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi (Alimuddin, 2002, p. 5).

Komitmen organisasi yang dibahas di dalam Luthans (2006, p. 249) didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan beserta kemajuan yang berkelanjutan (Mathis dan Jackson, 2006, pp. 378-379). Komitmen karyawan ini diperlukan oleh perusahaan karena pencapaian tujuan dan sasaran organisasi akan mengalami hambatan dan mungkin sulit diwujudkan bila karyawan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Suntari, 2004, p. 6).

Dalam konteks penelitian ini adanya kecenderungan karyawan pavilion restaurant memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena menunjukkan adanya kecenderungan masa kerja yang lama. Komitmen organisasi merupakan suatu keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2008, p.155).

Lama Bekerja	Jumlah Karyawan
1 – 3 tahun	8
4 – 6 tahun	7
7 – 9 tahun	8
10 - 12 tahun	2
13 - 15 tahun	5
Diatas 16 tahun	3

## METODE

### Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel

Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan struktur *closed-ended question*. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan restoran pavillion J.W. Marriott sejumlah 33 orang.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus yaitu mengumpulkan informasi dari seluruh responden.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan program SPSS yang dimana hasilnya dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Dan menggunakan berbagai Uji sebagai berikut :

- **Uji Analisis Statistik Deskriptif**

Suatu Uji untuk melihat seberapa tinggi nilai setiap variabel dengan menggunakan skala likert 1-5.

- **Uji Validitas dan Reliabilitas**  
Suatu Uji untuk melihat apakah pertanyaan tersebut valid dan reliabel dengan skala pengukuran validitas harus nilai signifikansinya  $< 0.05$ . Dan pengukuran reliabilitas yaitu cronbach alpha  $> 0.6$ .
- **Uji Asumsi Klasik**  
Ada 3 Uji dalam asumsi klasik yaitu multikolonieritas, normalitas, dan heteroskedestisitas. Masing-masing memiliki pengukuran sendiri-sendiri.
- **Analisis Regresi Linear Berganda**  
Analisa regresi linier berganda, dipakai untuk mengukur pengaruh dari variable independen (X) dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen (Y) (Simamora, 2005, p.43).
- **Uji R square atau R Kuadrat**  
Berfungsi untuk mencari besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama sama . (Santosa, 2005, p.125).
- **Uji Hipotesis**
  - Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
  - Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

## HASIL

### Deskripsi Profil Responden

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 19 orang (57,6%) dengan jumlah perempuan sebesar 14 orang (42,4%). Mayoritas responden berusia antara lebih dari 37 tahun, yaitu sebanyak 16 orang (48,5%). Masa Kerja sebagian besar responden adalah 1-3 tahun dan 7-9 tahun (24,2%), sedangkan Pendidikan Terakhir responden mayoritas lulusan SMA sebesar (51,5%).

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	Unstandardized Beta
(Constanta)	0.432 (B <sub>1</sub> )
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0.396 (B <sub>2</sub> )
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.382 (B <sub>3</sub> )
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	0.097 (B <sub>4</sub> )

B<sub>0</sub> = 0.432 menyatakan bahwa jika variabel motivasi (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) dan kepemimpinan (X<sub>3</sub>) = 0, maka komitmen organisasi (Y) = 0.432 yang berarti komitmen organisasi sedang terjadi di pavilion restoran.

B<sub>1</sub> = Jika motivasi ditingkatkan satu satuan maka dapat mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0.396

B<sub>2</sub> = Jika kepuasan kerja karyawan restoran pavillion ditingkatkan satu satuan maka dapat mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0.382

B<sub>3</sub> = Jika kepemimpinan manajer restoran pavillion ditingkatkan satu satuan maka dapat mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0.097

### Pengujian Hipotesis

## Uji T

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat digunakan uji T. Pada Tabel 4.19 akan disajikan analisis pengaruh secara parsial atau individu, sebagai berikut:

Variabel	T-hitung	T-tabel
Motivasi (X1)	1.841	1.692
Kepuasan Kerja (X2)	1.829	
Kepemimpinan (X3)	0.646	

1. Diperoleh nilai t hitung motivasi ( $X_1$ ) lebih besar dari t-tabel sebesar 1,841 sehingga dapat dikatakan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Diperoleh nilai t hitung kepuasan kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari t-tabel sebesar 1.829 sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Diperoleh nilai t hitung kepemimpinan ( $X_3$ ) lebih kecil dari t-tabel sebesar 0.646 sehingga dapat dikatakan kepemimpinan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

## Uji R Square

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.796	.774	.26220

Uji *R square* digunakan untuk melihat persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai *R square* untuk komitmen organisasi sebesar 79,6% yang berarti bahwa pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 79.6%, sedangkan sisanya sebesar 20.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

## PEMBAHASAN

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti di restoran Pavillion J.W Marriott Surabaya. Hasil yang didapat menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sundas, Noor, dan Shamim (2009). Motivasi yang tinggi dapat membuat karyawan ingin bertahan atau terus bekerja dari bagian suatu organisasi ini semakin kuat. Motivasi juga sebagai daya pendorong yang mengakibatkan karyawan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk tujuan dan kepentingan organisasi yang didasari sebagai tanggung jawabnya, jika hasil yang diberikan tinggi maka karyawan telah memberikan seluruh kemampuannya terhadap kepentingan organisasi. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai t-hitung motivasi karyawan yang tergolong tinggi dan indikator motivasi yang tertinggi adalah bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup, hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut itu hal paling memotivasi karyawan.

Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja ternyata melalui penelitian ini memperoleh hasil menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh dapat dilihat dari hasil t-hitung tergolong tinggi. Indikator yang paling tinggi adalah karyawan senang dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang, hal itu membuat karyawan puas dengan pekerjaan tersebut. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsai, Cheng, dan Chang (2010), kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat partisipasi karyawan terhadap organisasi, jika hasilnya tinggi maka tingkat partisipasi karyawan juga tinggi sehingga karyawan sangat jarang ada karyawan tidak ikut berpartisipasi. Dengan hasil ini juga dapat dilihat kepuasan kerja karyawan yakni tergolong tinggi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan perumusan dan tujuan serta hipotesis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan, kepemimpinan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen karyawan.
2. Motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap komitmen karyawan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka perlu beberapa saran yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan yang mempengaruhi komitmen organisasi restoran Pavilion, yaitu :

1. Bagi pihak hotel sebaiknya terus memberikan kebutuhan karyawan dan kepuasan karyawan seperti memberikan makanan yang enak ketika jam istirahat, perlengkapan kerja yang lengkap, memperoleh pembelajaran dalam bidang yang dilakukan, dan memperoleh atasan yang melindungi karyawan dalam keadaan benar maupun salah agar karyawan dapat tetap menjaga komitmen organisasi yang sudah terjadi sebelumnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar memilih variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin. (2002). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Chandraningtyas, I., Musadieq, M.Al., & Utami, H.M. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Malang : Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Rev. Ed.). Jakarta : Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (1st Ed.). Trans. Vivin Andika Yuwono. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, R.L, & Jackson, J.H.(2006). *Human Resources Management* (10th Ed.). Jakarta : Salemba Empat.
- Moeherton. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia
- Siagian, P.S. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, B. (2005). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Sundas , W., Noor , F., dan Shamim A. S. (2009). Study on Relationship Between Organizational Commitment and its Determinants among Private Sector Employees of Pakistan. *International Review of Business Research Papers*. Vol.5(3),pp. 399-410.
- Suntari. (2004). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Return Saham Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Tsai, M.C., Cheng, C.C., dan Chang, Y.Y. (2010). Drivers of hospitality industry employees' job satisfaction, organizational commitment and job performance. *African Journal of Business Management*. Vol.4(18), pp.4118-4134.
- Wahjono, S.I. (2010). *Perilaku Organisasi* (1st Ed.). Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Yuwono, *et al.* (2005). Psikologi Industri dan Organisasi. Surabaya : Universitas Airlangga.