

BAB IV

HASIL ANALISIS

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

Hotel Grand Candi Semarang adalah hotel di Semarang yang memperoleh predikat bintang lima pertama kali. Hotel yang berdiri di atas tanah seluas 7.833 dan memiliki luas bangunan 13.683 ini berlokasi di Jalan Sisingamangaraja No 16, Kelurahan Kaliwiru, Kecamatan Candi Baru Semarang dengan ketinggian 97,5 di atas permukaan laut. Awalnya hotel ini menggunakan nama Holiday Inn yang terkenal sebagai jaringan hotel internasional di dunia pada tahun 1997 di bawah kepemilikan PT Niagatama Arsaya. Holiday Inn mulai mengoperasikan usahanya sebagai hotel berbintang empat di bawah pimpinan Daniel Arbenz, didukung dominasi pimpinan departemen berkewarganegaraan asing serta segenap karyawan.

Dikarenakan adanya krisis moneter serta kondisi sosial politik yang tidak menentu mengakibatkan kesulitan pada Holiday Inn Semarang yang akhirnya membuat PT Niagatama Arsaya mengambil keputusan untuk tidak memperkerjakan tenaga asing atau setidaknya mengurangi jumlah tenaga kerja asing di Holiday Inn. Hotel ini secara resmi terpisah dari Holiday Inn pada tanggal 26 September 1998 yang sekarang berubah menjadi Grand Candi Hotel. Pada saat itu Bapak Lukman Setiawan bertindak sebagai *General Manager* dan *Departemen Head* sudah sepenuhnya di pegang oleh karyawan berkewarganegaraan Indonesia. Sistem manajemen yang digunakan merupakan adaptasi dari standar

Holiday Inn. Perbaikan kualitas pelayanan dan fasilitas hotel membuat Hotel Grand Candi memperoleh predikat sebagai berbintang lima sejak tanggal 10 April 2000.

4.2. Gambaran Umum Responden

Data responden yang diperoleh dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja dan pendidikan.

Tabel 4.1. Jenis Kelamin dan Umur Responden

| | | Umur | | | | Total |
|---------------|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 21-25 | 26-30 | 31-35 | 36-40 | |
| Jenis kelamin | L | 14 | 20 | 9 | 0 | 43 |
| | P | 5 | 4 | 1 | 1 | 11 |
| Total | | 19 | 24 | 10 | 1 | 54 |

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui mengenai jumlah responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan umur. Diketahui bahwa responden karyawan Hotel Grand Candi Semarang berjenis kelamin laki-laki dengan umur 26-30 tahun sebanyak 20 orang. Sementara itu responden karyawan Hotel Grand Candi Semarang paling banyak berumur 26-30 tahun sebanyak 24 orang dan 21-25 tahun sebanyak 19 orang. Hal ini disebabkan karena karyawan senior cenderung berada di posisi *upper management* dan pada saat penyebaran kuesioner sedang tidak berada di tempat.

Tabel 4.2. Jenis Kelamin dan Lama Bekerja Responden

| | | Lama bekerja | | | | | Total |
|---------------|---|--------------|-------|-------|-------|--------|-------|
| | | 1-3 | 3,1-5 | 5,1-7 | 7,1-9 | 9,1-11 | |
| Jenis kelamin | L | 14 | 19 | 7 | 1 | 2 | 43 |
| | P | 7 | 3 | 0 | 0 | 1 | 11 |

| | | | | | | |
|-------|----|----|---|---|---|----|
| Total | 21 | 22 | 7 | 1 | 3 | 54 |
|-------|----|----|---|---|---|----|

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui mengenai jumlah responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja. Diketahui bahwa responden karyawan Hotel Grand Candi Semarang berjenis kelamin laki-laki dengan lama bekerja 3,1-5 tahun sebanyak 19 orang. Sementara itu responden karyawan Hotel Grand Candi Semarang paling banyak berlama kerja 3,1-5 tahun sebanyak 22 orang dan 1-3 tahun sebanyak 21 orang. Hal ini disebabkan karena karyawan senior cenderung berada di posisi *upper management* dan pada saat penyebaran kuesioner sedang tidak berada di tempat.

Tabel 4.3. Jenis Kelamin dan Pendidikan Responden

| | | Pendidikan | | | | | Total |
|---------------|---|------------|----|----|-----|-----|-------|
| | | D3 | S1 | S2 | SMA | SMK | |
| Jenis kelamin | L | 9 | 22 | 1 | 6 | 5 | 43 |
| | P | 2 | 7 | 1 | 0 | 1 | 11 |
| Total | | 11 | 29 | 2 | 6 | 6 | 54 |

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dari table 4.3 di atas dapat diketahui mengenai jumlah responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan. Diketahui bahwa responden karyawan Hotel Grand Candi Semarang berjenis kelamin laki-laki dengan pendidikan S1 sebanyak 22 orang. Sementara itu responden karyawan Hotel Grand Candi Semarang paling banyak berpendidikan S1 sebanyak 29 orang dan D3 sebanyak 11 orang. Hal ini disebabkan karena responden karyawan Hotel Grand Candi Semarang palingbanyak berpendidikan S1.

Tabel 4.4. Umur dan Lama Bekerja Responden

| | | Lama bekerja | | | | | Total |
|-------|-------|--------------|-------|-------|-------|--------|-------|
| | | 1-3 | 3,1-5 | 5,1-7 | 7,1-9 | 9,1-11 | |
| Umur | 21-25 | 10 | 6 | 2 | 0 | 1 | 19 |
| | 26-30 | 8 | 11 | 4 | 0 | 1 | 24 |
| | 31-35 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| | 36-40 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Total | | 21 | 22 | 7 | 1 | 3 | 54 |

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dari tabel 4.4 di atas dapat diketahui mengenai jumlah responden yang dikelompokkan berdasarkan umur dan lama bekerja. Diketahui bahwa responden karyawan Hotel Grand Candi Semarang berumur 26-30 tahun dengan lama bekerja 3,1-5 tahun sebanyak 11 orang. Sementara itu responden karyawan Hotel Grand Candi Semarang paling banyak berlama kerja 3,1-5 tahun sebanyak 22 orang dan 1-3 tahun sebanyak 21 orang. Selain itu responden karyawan Hotel Grand Candi Semarang mayoritas berumur 26-30 tahun sebanyak 24 orang dan 21-25 tahun sebanyak 19 orang. Hal ini disebabkan karena karyawan senior cenderung berada di posisi *upper management* dan pada saat penyebaran kuesioner sedang tidak berada di tempat.

Tabel 4.5. Umur dan Pendidikan Responden

| | | Pendidikan | | | | | Total |
|-------|-------|------------|----|----|-----|-----|-------|
| | | D3 | S1 | S2 | SMA | SMK | |
| Umur | 21-25 | 6 | 9 | 1 | 3 | 0 | 19 |
| | 26-30 | 5 | 16 | 1 | 2 | 0 | 24 |
| | 31-35 | 0 | 3 | 0 | 1 | 6 | 10 |
| | 36-40 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Total | | 11 | 29 | 2 | 6 | 6 | 54 |

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui mengenai jumlah responden yang dikelompokkan berdasarkan umur dan pendidikan. Diketahui bahwa responden

karyawan Hotel Grand Candi Semarang berumur 26-30 tahun dengan pendidikan S1 sebanyak 16 orang. Sementara itu responden karyawan Hotel Grand Candi Semarang paling banyak berpendidikan S1 sebanyak 29 orang dan D3 sebanyak 11 orang. Hal ini disebabkan karena responden karyawan Hotel Grand Candi Semarang paling banyak berpendidikan S1.

Tabel 4.6. Lama Berkerja dan Pendidikan Responden

| | | Pendidikan | | | | | Total |
|--------------|--------|------------|----|----|-----|-----|-------|
| | | D3 | S1 | S2 | SMA | SMK | |
| Lama bekerja | 1-3 | 9 | 10 | 0 | 1 | 1 | 21 |
| | 3,1-5 | 1 | 16 | 1 | 2 | 2 | 22 |
| | 5,1-7 | 1 | 3 | 0 | 2 | 1 | 7 |
| | 7,1-9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | 9,1-11 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Total | | 11 | 29 | 2 | 6 | 6 | 54 |

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui mengenai jumlah responden yang dikelompokkan berdasarkan lama bekerja dan pendidikan. Diketahui bahwa responden karyawan Hotel Grand Candi Semarangberlama kerja 3,1-5 tahun dengan pendidikan S1 sebanyak 16 orang. Sementara itu responden karyawan Hotel Grand Candi Semarang paling banyak berpendidikan S1 sebanyak 29 orang dan D3 sebanyak 11 orang. Hal ini disebabkan karena responden karyawan Hotel Grand Candi Semarang paling banyak berpendidikan S1.

4.3. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berikut adalah tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.7. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan

| No | Keterangan | SS(5) | | S(4) | | N(3) | | TS(2) | | STS(1) | | Total | Kategori |
|--|--|-------|-----|------|-----|------|----|-------|----|--------|---|------------|---------------|
| | | F | S | F | S | F | S | F | S | F | S | | |
| PEKERJAAN ITU SENDIRI | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Saya puas karena pekerjaan saya memberikan tugas yang menarik. | 14 | 70 | 29 | 116 | 7 | 21 | 4 | 8 | 0 | 0 | 215 | Tinggi |
| 2 | Saya puas karena pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar. | 10 | 50 | 27 | 108 | 10 | 30 | 7 | 14 | 0 | 0 | 202 | Tinggi |
| 3 | Saya puas karena pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. | 26 | 130 | 15 | 60 | 5 | 15 | 7 | 14 | 1 | 1 | 220 | Tinggi |
| Rata-rata Pekerjaan Itu Sendiri | | | | | | | | | | | | 212 | Tinggi |
| GAJI | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Saya puas karena mendapat gaji sesuai pekerjaan yang saya lakukan. | 12 | 60 | 28 | 112 | 6 | 18 | 5 | 10 | 3 | 3 | 203 | Tinggi |
| 5 | Saya puas karena mendapat gaji selevel dengan rekan kerja yang sama jabatannya. | 17 | 85 | 20 | 80 | 10 | 30 | 6 | 12 | 1 | 1 | 208 | Tinggi |
| 6 | Saya puas karena mendapat gaji setara dengan rekan kerja di perusahaan lain yang sama posisinya. | 12 | 60 | 23 | 92 | 11 | 33 | 8 | 16 | 0 | 0 | 201 | Tinggi |
| Rata-rata Gaji | | | | | | | | | | | | 204 | Tinggi |
| KESEMPATAN PROMOSI | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Saya memiliki kesempatan untuk maju. | 17 | 85 | 22 | 88 | 8 | 24 | 5 | 10 | 2 | 2 | 209 | Tinggi |
| 8 | Dalam pekerjaan saya terdapat promosi secara berkala. | 16 | 80 | 25 | 100 | 8 | 24 | 5 | 10 | 0 | 0 | 214 | Tinggi |
| Rata-rata Kesempatan Promosi | | | | | | | | | | | | 212 | Tinggi |
| PENGAWASAN | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Atasan saya mampu memberikan bantuan teknis. | 23 | 115 | 23 | 92 | 3 | 9 | 5 | 10 | 0 | 0 | 226 | Tinggi |
| 10 | Atasan saya mampu memberikan dukungan perilaku. | 19 | 95 | 22 | 88 | 9 | 27 | 4 | 8 | 0 | 0 | 218 | Tinggi |
| 11 | Atasan saya mau membantu pekerjaan saya. | 13 | 65 | 22 | 88 | 5 | 15 | 12 | 24 | 2 | 2 | 194 | Tinggi |
| Rata-rata Pengawasan | | | | | | | | | | | | 213 | Tinggi |
| REKAN KERJA | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | Rekan kerja saya pandai secara teknis. | 19 | 95 | 21 | 84 | 6 | 18 | 5 | 10 | 3 | 3 | 210 | Tinggi |

| | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|---|----|----|----|-----|---|----|---|---|---|---|------------|---------------|
| 13 | Rekan kerja saya mendukung secara sosial. | 18 | 90 | 27 | 108 | 7 | 21 | 0 | 0 | 2 | 2 | 221 | Tinggi |
| Rata-rata Rekan Kerja | | | | | | | | | | | | 216 | Tinggi |
| Rata-rata Keseluruhan | | | | | | | | | | | | 211 | Tinggi |

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata total kepuasan kerja karyawan sebesar 211 sehingga dapat dikategorikan kepuasan kerja karyawan tinggi. Indikator dengan total skor tertinggi sebesar 226 berada pada pernyataan no 9 yaitu atasan saya mampu memberikan bantuan teknis. Artinya adalah dalam pekerjaan, atasan mampu memberikan bantuan teknis tidak hanya berupa perintah saja sehingga mendapat kepuasan kerja tinggi. Sementara indikator dengan total skor terendah sebesar 194 berada pada pernyataan no 11 yaitu atasan saya mau membantu pekerjaan saya. Artinya adalah atasan tidak hanya memberikan perintah tetapi lebih ke memberikan bantuan teknis.

Sementara apabila dilihat dari per indikator kepuasan kerja yang pertama, dapat dilihat bahwa rata-rata total indikator pekerjaan itu sendiri sebesar 212 sehingga dapat dikategorikan indikator pekerjaan itu sendiri tinggi. Artinya adalah indikator kepuasan kerja yang ditinjau dari pekerjaan itu sendiri termasuk tinggi mencakup pekerjaan memberikan tugas yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan memberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

Apabila dilihat dari per indikator kepuasan kerja yang kedua, dapat dilihat bahwa rata-rata total indikator gaji sebesar 204 sehingga dapat dikategorikan indikator gaji tinggi. Tapi apabila dibandingkan dengan indikator pekerjaan itu sendiri masih lebih tinggi indikator pekerjaan itu sendiri. Artinya adalah indikator kepuasan kerja yang ditinjau dari gaji termasuk tinggi mencakup gaji sesuai

pekerjaan yang dilakukan, gaji selevel dengan rekan kerja yang sama jabatannya dan gaji setara dengan rekan kerja di perusahaan lain yang sama posisinya.

Apabila dilihat dari per indikator kepuasan kerja yang ketiga, dapat dilihat bahwa rata-rata total indikator kesempatan promosi sebesar 212 sehingga dapat dikategorikan indikator kesempatan promosi tinggi. Sama seperti rata total indikator indikator pekerjaan itu sendiri. Artinya adalah indikator kepuasan kerja yang ditinjau dari kesempatan promosi termasuk tinggi mencakup dalam pekerjaan memiliki kesempatan untuk maju dan terdapat promosi secara berkala.

Apabila dilihat dari per indikator kepuasan kerja yang keempat, dapat dilihat bahwa rata-rata total indikator pengawasan sebesar 213 sehingga dapat dikategorikan indikator pengawasan tinggi. Artinya adalah indikator kepuasan kerja yang ditinjau dari pengawasan termasuk tinggi mencakup atasan mampu memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

Apabila dilihat dari per indikator kepuasan kerja yang kelima, dapat dilihat bahwa rata-rata total indikator rekan kerja sebesar 216 sehingga dapat dikategorikan indikator rekan kerja tinggi. Artinya adalah indikator kepuasan kerja yang ditinjau dari rekan kerjatermasuk tinggi mencakup rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Akan tetapi apabila dilihat dari jumlah responden yang menjawab “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”, ada cukup banyak responden yang juga menjawab “tidak setuju” sebanyak 73 dan “sangat tidak setuju” sebanyak 14. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua responden memiliki kepuasan kerja tinggi, akan tetapi ada yang menjawab rendah.

4.4. Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasional

Berikut adalah tanggapan responden terhadap komitmen organisasional.

Tabel 4.8. Analisis Deskriptif Komitmen Organisasional

| No | Keterangan | SS(5) | | S(4) | | N(3) | | TS(2) | | STS(1) | | Total | Kategori |
|-----------------------------------|--|-------|----|------|-----|------|----|-------|----|--------|---|------------|---------------|
| | | F | S | F | S | F | S | F | S | F | S | | |
| KOMITMEN AFEKTIF | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan Hotel Grand Candi Semarang. | 7 | 35 | 26 | 104 | 12 | 36 | 8 | 16 | 1 | 1 | 192 | Tinggi |
| 2 | Saya merasa masalah Hotel Grand Candi Semarang adalah masalah saya juga. | 7 | 35 | 39 | 156 | 4 | 12 | 4 | 8 | 0 | 0 | 211 | Tinggi |
| 3 | Saya bersedia berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan Hotel Grand Candi Semarang. | 14 | 70 | 23 | 92 | 5 | 15 | 9 | 18 | 3 | 3 | 198 | Tinggi |
| 4 | Saya terikat dengan Hotel Grand Candi Semarang. | 6 | 30 | 23 | 92 | 11 | 33 | 8 | 16 | 6 | 6 | 177 | Tinggi |
| 5 | Tetap tinggal di Hotel Grand Candi Semarang adalah merupakan kebutuhan saya. | 10 | 50 | 17 | 68 | 15 | 45 | 11 | 22 | 1 | 1 | 186 | Tinggi |
| Rata-rata Komitmen Afektif | | | | | | | | | | | | 193 | Tinggi |
| KOMITMEN KONTINU | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Apabila saya memutuskan untuk keluar dari Hotel Grand Candi Semarang, saya akan memerlukan pengorbanan yang harus dipertimbangkan. | 9 | 45 | 21 | 84 | 12 | 36 | 11 | 22 | 1 | 1 | 188 | Tinggi |
| 7 | Apapun yang terjadi saya akan bertahan di Hotel Grand Candi Semarang. | 8 | 40 | 20 | 80 | 16 | 48 | 8 | 16 | 2 | 2 | 186 | Tinggi |
| 8 | Banyak yang saya peroleh dengan tetap bertahan di Hotel Grand Candi Semarang. | 8 | 40 | 23 | 92 | 14 | 42 | 8 | 16 | 1 | 1 | 191 | Tinggi |
| 9 | Saya bersedia berusaha melebihi kondisi biasa agar Hotel Grand Candi Semarang sukses. | 16 | 80 | 21 | 84 | 5 | 15 | 9 | 18 | 3 | 3 | 200 | Tinggi |
| 10 | Saya merasa memiliki kesetiaan yang sangat besar terhadap Hotel Grand Candi Semarang. | 10 | 50 | 20 | 80 | 14 | 42 | 9 | 18 | 1 | 1 | 191 | Tinggi |
| Rata-rata Komitmen Kontinu | | | | | | | | | | | | 191 | Tinggi |
| KOMITMEN NORMATIF | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Hotel Grand Candi Semarang adalah inspirasi terbaik saya dalam hal menjalankan pekerjaan. | 6 | 30 | 22 | 88 | 8 | 24 | 15 | 30 | 3 | 3 | 175 | Tinggi |

| | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|--|----|----|----|-----|---|----|---|----|---|---|------------|--------|
| 12 | Saya merasa nilai yang saya anut sama dengan nilai Hotel Grand Candi Semarang. | 19 | 95 | 20 | 80 | 7 | 21 | 8 | 16 | 0 | 0 | 212 | Tinggi |
| 13 | Saya bersedia menerima berbagai macam tugas guna mempertahankan berjalannya Hotel Grand Candi Semarang. | 13 | 65 | 23 | 92 | 9 | 27 | 5 | 10 | 4 | 4 | 198 | Tinggi |
| 14 | Perasaan senang dengan sepenanggungan dengan organisasi ada di hati saya sejak masuk Hotel Grand Candi Semarang. | 7 | 35 | 30 | 120 | 9 | 27 | 8 | 16 | 0 | 0 | 198 | Tinggi |
| 15 | Bagi saya Hotel Grand Candi Semarang merupakan pilihan terbaik untuk bekerja. | 19 | 95 | 22 | 88 | 9 | 27 | 4 | 8 | 0 | 0 | 218 | Tinggi |
| Rata-rata Komitmen Normatif | | | | | | | | | | | | 200 | Tinggi |
| Rata-rata Keseluruhan | | | | | | | | | | | | 195 | Tinggi |

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata total komitmen organisasional sebesar 195 sehingga dapat dikategorikan komitmen organisasional tinggi. Indikator dengan total skor tertinggi sebesar 218 berada pada pernyataan no 15 yaitu bagi saya Hotel Grand Candi Semarang merupakan pilihan terbaik untuk bekerja. Artinya adalah bagi karyawan yang bekerja Hotel Grand Candi merupakan pilihan terbaik karena sangat berkomitmen pada organisasi tempat mereka bekerja. Sementara indikator dengan total skor terendah sebesar 175 berada pada pernyataan no 11 yaitu Hotel Grand Candi Semarang adalah inspirasi terbaik saya dalam hal menjalankan pekerjaan. Artinya adalah Hotel Grand Candi Semarang banyak memberikan inspirasi dalam bekerja.

Sementara apabila dilihat dari per indikator komitmen organisasional yang pertama, dapat dilihat bahwa rata-rata total indikator komitmen afektif sebesar 193 sehingga dapat dikategorikan indikator komitmen afektif tinggi. Artinya adalah indikator komitmen organisasional yang ditinjau dari komitmen afektif termasuk

tinggi berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai yang sama.

Apabila dilihat dari per indikator komitmen organisasional yang kedua, dapat dilihat bahwa rata-rata total indikator komitmen kontinu sebesar 191 sehingga dapat dikategorikan indikator komitmen kontinu tinggi. Artinya adalah indikator komitmen organisasional yang ditinjau dari komitmen kontinu termasuk tinggi berkaitan dengan kesadaran akan biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh tidak adanya alternatif lain.

Apabila dilihat dari per indikator komitmen organisasional yang ketiga, dapat dilihat bahwa rata-rata total indikator komitmen normatif sebesar 200 sehingga dapat dikategorikan indikator komitmen normatif tinggi. Artinya adalah indikator komitmen organisasional yang ditinjau dari komitmen normatif termasuk tinggi berkaitan dengan perasaan wajib sebagai anggota/karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi. Jadi karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia merasa berkewajiban untuk itu.

Akan tetapi apabila dilihat dari jumlah responden yang menjawab “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”, ada cukup banyak responden yang juga menjawab “tidak setuju” sebanyak 125 dan “sangat tidak setuju” sebanyak 26. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua responden memiliki komitmen organisasional tinggi, akan tetapi ada yang menjawab rendah.

4.5. Uji t

Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan analisis inferensial yaitu regresi sederhana yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (variabel dependen) dan nilai X (variabel independen).

Tabel 4.9. Uji t

| Model | | Coefficients ^a | | | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20.477 | 5.104 | | 4.012 | .000 |
| | X | .560 | .093 | .640 | 6.000 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah (2017)

Persamaan regresi: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon$

$$Y = 20,447 + 0,560 X_1 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja karyawan

α_0 = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien

X_1 = Komitmen organisasional

ε = Kesalahan dalam persamaan atau standar error

Berdasarkan proses regresi tabel 4.9. dapat dijelaskan ada pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Dilihat dari nilai Sig. (0,000) lebih kecil dari α (0,05) dengan nilai koefisien regresi 0,560 maka hipotesis penelitian ini diterima.

Meyer dan Allen (2006) dalam Robbins (2013:101) menjelaskan bahwa pada dasarnya karyawan ingin berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi

dimana untuk mencapai tujuan organisasi ini telah dipengaruhi oleh sifat komitmen yang berbeda. Tiga komponen komitmen organisasional yaitu: komitmen *affective*, *continuance* dan *normative*. Sementara Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi, meliputi: kepercayaan, dukungan terhadap tujuan, nilai organisasi serta keinginan kuat untuk berupaya sungguh-sungguh demi kepentingan dan memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ujianto dan Alwi (2005), Widagdo dkk. (2013) serta Arishanti (2009). Mereka menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, di mana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (*adjusted R²*) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (*adjusted R²*) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10. Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .640 ^a | .409 | .398 | 5.57985 |

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data primer diolah (2017)

Nilai Adj.R² 0,398 berarti daya penjabar variabel independen: komitmen organisasional(X) terhadap variabel dependen: kepuasan kerja karyawan(Y) adalah sebesar 39,8% sedangkan sisanya 60,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

4.7. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil dari pembahasan sebelumnya, didapatkan hasil bahwa deskripsi persepsi karyawan Hotel Grand Candi Semarang terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional termasuk tinggi. Selain itu didapatkan pula hasil komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi terhadap manajer yaitu:

1. Memberikan manfaat dalam menjalankan peran sebagai seorang ahli dibidangnya yang selalu memegang komitmen organisasional dan berperilaku dengan baik sehingga menghasilkan kepuasan kerja maksimal.
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional dengan cara meningkatkan kualitas, efisiensi dan efektivitas dari sumber daya yang ada. Apabila kualitas sumber daya yang ada dapat ditingkatkan, hal ini akan meningkatkan juga komitmen organisasional karyawan yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.