

ABSTRAK

Persaingan antar perusahaan pada era globalisasi saat ini semakin ketat, baik persaingan pasar secara domestik maupun pasar internasional. Grand Eastern Restaurant dan Ballroom merupakan restaurant yang menyajikan makanan Eropa dan *Chinese foods* yang sudah berdiri sejak tahun 2003 Sampai saat ini. Masalah yang dihadapi perusahaan adalah rendahnya komitmen pekerja terhadap perusahaan. Hal ini diketahui dari banyaknya pekerja yang sudah tidak loyal lagi kepada perusahaan dengan tingginya angka *turnover* dari setahun kebelakang yaitu 8 orang pekerja pada perusahaan saat ini.

Teori yang digunakan tentang kepuasan kerja mempengaruhi tingkat komitmen pekerja kepada suatu perusahaan yaitu teori *Motivator-Hygiene (M-H)* yang menjelaskan tentang penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan *turnover* SDM serta antara kepuasan kerja dengan komitmen SDM. Teori tersebut dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Model penelitian yang digunakan menurut Stephen P. Robbins yaitu mengukur 4 dimensi yang terdiri dari pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak (gaji/upah), kondisi lingkungan kerja yang menunjang serta rekan kerja yang mendukung. Cara pengujian menggunakan metode *Multiple Linier Regression* dilakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh pekerja pada bagian dapur Grand Eastern Restaurant yang berjumlah 57 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah dengan Sampling Jenuh.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan metode *Multiple Linier Regression* yaitu variabel X_{11} (upah yang diterima saat ini sebanding dengan upah pekerja dari perusahaan lain yang sejenis), variabel X_{14} (perusahaan memberi alat bantu masing-masing untuk setiap pekerja), variabel X_{16} (letak pembuangan limbah jauh dari lokasi pekerja bekerja), X_{17} (perusahaan menyediakan lampu/pencahayaan yang terang), X_{19} (tersedianya ventilasi udara yang baik diarea bekerja), X_{20} (tersedianya kotak P3K diarea tempat bekerja), X_{21} (rekan kerja menunjukkan sikap yang bersahabat), X_{22} (rekan kerja memberi semangat untuk bekerja lebih baik lagi ketika melakukan kesalahan), X_{25} (atasan/pengawas sering memotivasi tentang tanggung jawab dari setiap pekerja), X_{26} (atasan/pengawas bersikap ramah kepada pekerja). Selain itu, perlu juga dilakukan analisis terhadap kepuasan pekerja serta analisis rendahnya tingkat komitmen pekerja terhadap perusahaan saat ini, sehingga usulan yang diberikan lebih tepat. Dalam memberikan usulan, digunakan perbandingan antara hasil nilai korelasi t-hitung dalam metode *Multiple Linier Regression* dengan posisi prioritas kuadran *Importance Performance Analysis (IPA)*.

Usulan yang dilakukan untuk perusahaan yaitu memberikan alat bantu masing-masing untuk setiap pekerja seperti pakaian kerja, sarung tangan, dsb. Letak tempat pembuangan limbah yang cukup jauh dari lokasi pekerja bekerja. Atasan bersikap ramah kepada pekerja. Atasan sering memotivasi tentang tanggung jawab dari setiap pekerja dan ventilasi udara yang baik dilokasi tempat bekerja. Dari keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pekerja saat ini tidak puas dengan apa yang diberikan perusahaan saat ini kepada pekerja.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN HASIL KARYA PRIBADI.....	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR DAN UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1-1
1.2 Identifikasi Masalah.....	1-2
1.3 Pembatasan Masalah dan Asumsi.....	1-3
1.4 Perumusan Masalah.....	1-3
1.5 Tujuan Penelitian.....	1-3
1.6 Sistematika Penulisan.....	1-4

BAB 2 LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja.....	2-1
2.1.1 Defenisi Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli.....	2-1
2.1.2 Teori-teori Kepuasan Kerja.....	2-1
2.2 Pengukuran Sikap kerja.....	2-3
2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	2-4
2.3 Korelasi Kepuasan Kerja.....	2-5
2.4 Komitmen Organisasi.....	2-7
2.4.1 Definisi Komitmen Organisasi.....	2-7
2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	2-8
2.6 Populasi dan Sampel.....	2-11

2.6.1 Teknik Sampling.....	2-11
2.6.2 Skala Pengukuran.....	2-14
2.6.3 Metode Skala.....	2-15
2.6.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	2-16
2.7 Regresi Linier.....	2-19
2.8 <i>Important Performance Analysis (IPA)</i>	2-29

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Kerangka Penelitian.....	3-1
3.2 Penelitian Pendahuluan.....	3-3
3.3 Kajian Pustaka.....	3-3
3.4 Identifikasi Masalah.....	3-3
3.5 Pembatasan Masalah dan Asumsi.....	3-3
3.6 Perumusan Masalah.....	3-4
3.7 Penentuan Tujuan Penelitian.....	3-4
3.8 Penyusunan Variabel Penelitian	3-5
3.9 Uji Validitas Konstruk.....	3-6
3.10 Penyusunan Kuesioner.....	3-7
3.11 Penentuan Jumlah Sampel dan Metode Sampling.....	3-7
3.12 Pengumpulan Data.....	3-7
3.12.1 Penyebaran Kuesioner.....	3-7
3.12.2 Uji Validitas.....	3-7
3.12.3 Uji Reliabilitas.....	3-8
3.12.4 Wawancara & Observasi.....	3-8
3.13 Pengolahan Data dan Analisis.....	3-8
3.13.1 Regresi Linier Berganda.....	3-8
3.13.2 <i>Important Performance Analysis (IPA)</i>	3-12
3.13.3 Analisis Hasil dari Pengolahan Data.....	3-14
3.14 Usulan.....	3-14
3.15 Kesimpulan dan Saran	3-14

BAB 4 PENGUMPULAN DATA

4.1	Data Umum Perusahaan.....	4-1
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	4-1
4.1.2	Data Perusahaan.....	4-1
4.2	Struktur Organisasi.....	4-2
4.3	Rangkuman Hasil Pengumpulan Data Kuesioner Penelitian.....	4-3
4.3.1	Rangkuman Hasil Kuesioner Bagian 1.....	4-3
4.3.2	Rangkuman Hasil Kuesioner Bagian 2.....	4-5
4.3.2.1	Tingkat Kepuasan.....	4-5
4.3.2.2	Tingkat Kepentingan.....	4-6
4.3.2.3	Komitmen.....	4-7

BAB 5 PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS

5.1	Pengolahan Data.....	5-1
5.1.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	5-1
5.1.1.1	Pengujian Validitas Tingkat Kepuasan.....	5-2
5.1.1.2	Reliabilitas Kepuasan.....	5-3
5.1.1.3	Pengujian Validitas Kepentingan.....	5-4
5.1.1.4	Reliabilitas Kepentingan.....	5-5
5.1.1.5	Pengujian Validitas Komitmen.....	5-5
5.1.1.6	Reliabilitas Komitmen.....	5-6
5.2	Segmentasi Responden.....	5-6
5.3	Uji Regresi.....	5-9
5.4	Analisis.....	5-20
5.4.1	Analisis Kepuasan Pekerja.....	5-20
5.4.2	Analisis Komitmen Pekerja.....	5-22
5.4.3	Analisis <i>Multiple Linier Regression</i>	5-23
5.4.3	Analisis <i>Importance Performance Analysis</i>	5-28
5.5	Usulan.....	5-28

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan.....	6-1
6.2 Saran.....	6-5
6.2.1 Saran Untuk Perusahaan.....	6-5
6.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya.....	6-6

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

KOMENTAR DOSEN PENGUJI

DATA PENULIS

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
3.1	Kisi-kisi Instrumen Variabel Dependen	3-5
3.2	Kisi-kisi Instrumen Variabel Independen	3-6
4.1	Tabel Segmentasi Upah/Gaji Pekerja	4-3
4.2	Tabel Segmentasi Usia Pekerja	4-3
4.3	Tabel Segmentasi Pendidikan	4-3
4.4	Tabel Segmentasi Lama Bekerja	4-4
4.5	Tabel Segmentasi Jenis Kelamin	4-4
4.6	Tabel Segmentasi Bagian Pekerjaan	4-4
4.7	Tabel Rangkuman Data Persepsi Kepuasan	4-5
4.8	Tabel Rangkuman Data Persepsi Kepentingan	4-6
4.9	Tabel Rangkuman Data Komitmen	4-7
5.1	Tabel Hasil Uji Validitas Tingkat Kepuasan	5-2
5.2	Tabel Hasil Uji Validitas Tingkat Kepentingan	5-4
5.3	Tabel Hasil Uji Validitas Komitmen	5-5
5.4	Tabel Statistika Deskriptif	5-12
5.5	Tabel Keterangan Entering Variabel SPSS	5-13
5.6	Tabel R	5-13
5.7	Tabel Anova	5-14
5.8	Tabel t	5-16
5.9	Tabel Rangkuman <i>Multiple Linier Regression</i>	5-17
5.10	Tabel Cara Pembuatan <i>Importance Performance Analysis (IPA)</i>	5-19
5.11	Tabel Data Prioritas Usulan	5-28

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Teknik Sampling	2-12
3.1	Sistematika Penelitian	3-1
4.1	Struktur Organisasi	4-2
5.1	Segmentasi Jenis Kelamin	5-6
5.2	Segmentasi Usia	5-7
5.3	Segmentasi Pendidikan	5-7
5.4	Segmentasi Lama Bekerja	5-8
5.5	Segmentasi Upah/Gaji	5-8
5.6	Segmentasi Bagian Pekerjaan	5-9
5.7	Grafik Normal Plot	5-10
5.8	Grafik Scatter Plot	5-11
5.9	Peta <i>Importance Performance Analysis (IPA)</i>	5-20
5-10	Grafik Persentase Tingkat Kepuasan Kerja	5-21
5-11	Grafik Persentase Komitmen Pekerja	5-22
6-1	Grafik Persentase Tingkat Kepuasan Kerja Keseluruhan	6-1
6-2	Grafik Persentase Komitmen Pekerja Keseluruhan	6-2

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Validasi Konstruk	L1
2	Kuesioner Penelitian	L2
3	Korelasi Linier	L3
4	Tabel f	L4
5	Tabel r	L5
6	Tabel t	L6