

The Influence of Job Satisfaction Towards Organizational Commitment and Turnover Intentions in Padma Hotel Bandung

Abstract

Human resource is an important aspect that determines the effectiveness of a company. High employee turnover will cause a negative impact to the company. Therefore the company should be noticed employee job satisfaction. Because with job satisfaction will increase employee commitment, and the level of turnover rate can be as small as possible. This study was conducted to test the effect of job satisfaction on organizational commitment and turnover intentions at Padma Hotel. Data were collected through from questionnaires. Samples were taken from the permanent employees of Padma Hotel. Distributed 110 questionnaires, while the returned respond rate 100 questionnaires (90,9%). From the regression analysis conducted, obtain result that job satisfaction has influence on organizational commitment 85,9% and the turnover intentions 85,4%. In an effort to increase commitment and reduce the turnover intentions, the implications which the Padma Hotel can do is provide a bonus, provide facilities for employee, gives employee the freedom expressing an oppinion, and involve employees in activities.

Key words : job satisfaction, organizational commitment, turnover intentions

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Keinginan Keluar di Padma Hotel Bandung

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Perpindahan karyawan yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, sehingga dengan kepuasan akan memunculkan komitmen dalam diri karyawan. Dengan adanya hal ini maka tingkat keinginan keluar karyawan dapat ditekan sekecil mungkin. Penelitian ini dilakukan untuk menguji adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan keluar di Hotel Padma. Data dikumpulkan melalui angket dan studi pustaka. Sampel yang diambil adalah karyawan tetap di Hotel Padma. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 110 kuesioner, sedangkan kuesioner yang dikembalikan sebanyak 100 (90,9%). Dari hasil analisis regresi yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu sebesar 85,9% dan terhadap keinginan keluar sebesar 85,4%. Dalam upaya meningkatkan komitmen dan menurunkan keinginan keluar, implikasi yang dapat dilakukan Hotel Padma adalah memberikan bonus, menyediakan fasilitas bagi karyawan, memberikan kebebasan karyawan dalam menyampaikan ide, dan melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan.

Kata kunci : kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan keluar

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Model Penelitian.....	7
1.6 Waktu Penelitian.....	8
1.7 Sistematika Penelitian Laporan Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN

PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	9
2.1 Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Kekuasaan Kerja.....	9
2.1.2 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja.....	12
2.1.3 Cara Mengukur Kepuasan Kerja.....	14
2.1.4 Teori Kepuasan Kerja.....	16
2.2 Komitmen Organisasi.....	19
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	19
2.2.2 Indikator Komitmen Organisasi.....	21
2.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	26
2.2.4 Cara Menghitung Komitmen Organisasi.....	27
2.3 Keinginan Keluar.....	29
2.3.1 Pengertian Keinginan Keluar.....	29
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Keluar.....	32
2.3.3 Perhitungan Keinginan Keluar.....	33
2.3.4 Faktor yang Menyebabkan Keinginan Keluar.....	34
2.3.5 Dampak Keinginan Keluar.....	36
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	36
2.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	36
2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar.....	38

BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	42
3.4 Metode Analisis Data.....	43
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 47
4.1 Karakteristik Responden.....	47
4.2 Uji Outliers.....	48
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
4.3.1 Uji Validitas.....	49
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	52
4.4 Uji Hipotesis.....	53
4.4.1 Hasil Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasi.....	 53
4.4.2 Hasil Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Keinginan Keluar.....	 55
4.5 Pembahasan Hasil.....	56
4.5.1 Hasil Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	 56
4.5.2 Hasil Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar.....	 57

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1 Simpulan.....	59
5.2 Implikasi Penelitian.....	60
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Mendatang.....	61
 DAFTAR PUSAKA.....	 63
LAMPIRAN.....	68
DAFTAR RIWAYAT HIDUP (<i>CURRICULUM VITAE</i>).....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Keluar.....	7
Gambar 2	Dasar Pembagian Komitmen Organisasi.....	22

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan keluar.....	4
Tabel 4.1	Sampel dan Tingkat Pengembalian.....	47
Tabel 4.2	Profil Responden.....	48
Tabel 4.3	Uji Hipotesis.....	49
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Validitas untuk Dimensi Kepuasan Kerja.....	50
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas untuk Dimensi Komitmen Organisasi.....	51
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Validitas untuk Dimensi Keinginan Keluar.....	52
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasi.....	54
Tabel 4.9	Besar Pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasi.....	54
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja pada Keinginan Keluar.....	55
Tabel 4.11	Besar Pengaruh Kepuasan Kerja pada Keinginan Keluar.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran B	Pengujian Regresi Sederhana.....	73
Lampiran C	Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	75
Lampiran D	Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi.....	78
Lampiran E	Uji Validitas dan Reliabilitas Keinginan Keluar.....	79