

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI**
(Studi Kasus Pada Karyawan Grand Puri Saron Hotel Yogyakarta)

Theofani Eirine Marlissa^{1*}
I Made Hedy Wartana¹

¹Universitas Triatma Mulya

*Corresponding author: theofanieirine01@gmail.com

ABSTRACT

Human resource management is an integral part of organizational management, specifically focusing on various aspects related to human resources. Organizational commitment refers to the degree to which an employee demonstrates a strong tendency to maintain a long-term relationship with the organization. Job satisfaction refers to the extent to which individuals express positive and negative feelings toward their occupation, including factors such as level of challenge and use of skills, as well as like the presence or absence of monotony in their work. Work environment includes the tangible, interpersonal, and psychological aspects of an organization that impact the performance and effectiveness of that organization's workforce. This study was conducted at the Grand Puri Saron Hotel Yogyakarta, a leading accommodation facility located in the Malioboro area of Sosrowijayan, Yogyakarta. The objective of this study is to determine the significant and dominant impact of the independent variable on the dependent variable. The study included 26 employees and used a saturation point sampling technique. The data analysis technique used in this study involved the use of multiple linear regression analysis, supported by IBM Statistic SPSS software. The results of this study indicate that there is no statistically significant relationship between the Work Environment variable and the Organizational Commitment variable. The variable Organizational Commitment is significantly and positively affected by Job Satisfaction, in which Job Satisfaction has the main effect.

Keywords: *Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan provinsi di Indonesia, dan menduduki peringkat kedua sebagai daya tarik wisata di negara ini, setelah Bali. Pertumbuhan pariwisata di

Yogyakarta tidak dapat dipisahkan dari beragamnya daya tarik wisata di kota ini, keramahan penduduk setempat, dan upaya pemerintah untuk mendorong perluasan sektor ini. Industri perhotelan

di Yogyakarta berkembang seiring dengan berkembangnya sektor pariwisata kota ini. Hotel biasanya menyediakan penginapan sebagai salah satu dari sekian banyak layanannya kepada pengunjung suatu daerah tertentu. Sebuah hotel mempunyai potensi untuk menyediakan fasilitas yang lebih luas dibandingkan sekedar tempat untuk tidur atau makan.

Penelitian di Yogyakarta dilaksanakan di Hotel Grand Puri Saron. Lingkungan Malioboro di Sosrowijayan, Yogyakarta adalah rumah bagi Hotel Grand Puri Saron, sebuah perusahaan penginapan. Komitmen organisasional karyawan menurun sebagai akibat dari kombinasi lingkungan kerja yang tidak menyenangkan secara fisik dan psikologis serta kegagalan dalam memberikan rasa pencapaian kepada setiap orang dalam pekerjaannya. Indikator seperti sirkulasi suhu udara yang tidak memadai, tempat istirahat yang tidak bersih sehingga membuat karyawan tidak nyaman saat istirahat, dan jam kerja yang sering tidak sesuai jadwal menyebabkan lingkungan kerja dirasakan kurang nyaman dari sebenarnya.

Kepuasan kerja yang tidak didapatkan oleh seluruh karyawan terjadi disebabkan oleh beberapa indikator, yaitu upah yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan beban kerjanya dikarenakan adanya tugas tambahan dari manajemen perusahaan bagi karyawan diluar divisinya dan komunikasi yang terjadi antara karyawan dan pimpinan dalam penyampaian tugas, kritik serta saran terkadang sulit dimengerti, hal ini

menyebabkan terjadinya miskomunikasi. Tiga karyawan dalam satu departemen semuanya keluar sekaligus menunjukkan hilangnya komitmen organisasi. Karyawan di perusahaan ini merasa tidak bahagia karena tidak didukung oleh manajemen dan harus bekerja dalam lingkungan yang tidak nyaman. Dedikasi karyawan terhadap keberhasilan bisnis secara keseluruhan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kualitas kondisi kerja dan tingkat kebahagiaan mereka terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Grand Puri Saron Hotel Yogyakarta”.

Tantangan penelitian dirumuskan sebagai berikut, berdasarkan konteks permasalahan yang ada:

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada Grand Puri Saron Hotel Yogyakarta?
2. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada Grand Puri Saron Hotel Yogyakarta ?
3. Variabel bebas manakah yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap komitmen organisasi pada Grand Puri Saron Hotel Yogyakarta?

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja meliputi hal-hal seperti suhu tempat kerja, kelembaban,

ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan, serta ketersediaan dan kesesuaian peralatan yang diperlukan.

Kepuasan Kerja

Pandangan positif pekerja terhadap pekerjaannya bermula dari penilaian realistis mereka terhadap kondisi kerja, yang disebut dengan kepuasan kerja (Umam dalam Rizki Meithia Syelly, 2014). Pekerjaan seseorang mungkin dievaluasi dengan cara ini, dengan tujuan untuk menunjukkan rasa syukur karena telah mencapai sesuatu yang berharga dengan melakukan hal tersebut.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015), dedikasi ditunjukkan ketika seorang karyawan secara aktif bekerja dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Kajian Empiris

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Outsourcing PT Bank Mandiri Cabang Muara Bungo” ditulis oleh Tarjo, Burhanuddin, dan Muhammad Nasir pada tahun 2020. Populasi penelitian terdiri dari mereka yang pernah melakukan outsourcing pekerjaannya, dan jumlah sampelnya adalah 43 orang. Statistik IBM SPSS digunakan untuk analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja saja mempunyai dampak besar terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan, namun kepuasan kerja dikombinasikan dengan

kualitas lingkungan kerja memiliki dampak yang lebih besar lagi.

Referensi : I Dewa Nyoman Sidan Ari Suputra, A.A. Ayu Sriathi, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di The Kirana Hotel and Spa Canggu Bali” (2018). Pengambilan sampel jenuh digunakan untuk memilih sampel yang mewakili 45 karyawan untuk penelitian ini. Informasi tersebut dikumpulkan melalui observasi cermat, wawancara mendalam, dan survei. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Komitmen karyawan pada perusahaan tempat dimana mereka bekerja, ditemukan korelasi secara signifikan dengan tingkat kepuasan kerja mereka.

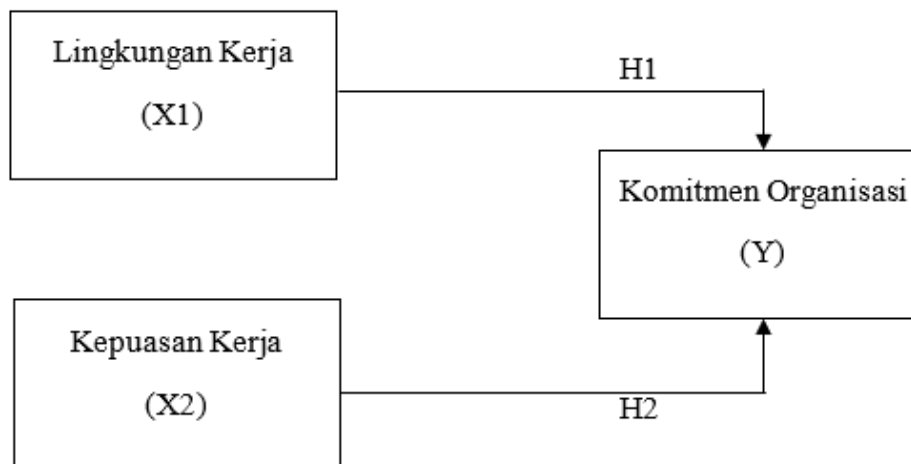
Buku karya I Ketut Agus Pande Gunawan dan I Komang Ardana berjudul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Artha Agung Resort and Restaurant” Sampling jenuh digunakan untuk proses pengambilan sampel, dan informasi dikumpulkan melalui wawancara langsung dan kuesioner dengan balasan skala Likert. Tiga puluh satu karyawan digunakan sebagai peserta. Urutan regresi linear digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan, pekerja lebih berdedikasi kepada majikannya ketika mereka senang datang bekerja.

Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru Taman Kanak-Kanak dan Sekolah Dasar di Sekolah X di Jakarta”,

Errica Herjany dan Innocentius Bernarto (2018) mengumpulkan data dari guru terhadap siswa di kelas. taman kanak-kanak sampai pertama. Jakarta Barat, Indonesia, guru Sekolah X yang mengisi kuesioner. Informasi dari guru di Sekolah dikumpulkan dengan

menggunakan teknik perekrutan sampel jenuh. Berdasarkan temuan penelitian ini, lingkungan kerja dalam hal ini positif dan kepuasan kerja yang tinggi merupakan motivator utama loyalitas karyawan.

Kerangka Konseptual



GAMBAR 2. 1
KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

Hipotesis

Hipotesis berikut diambil dari rumusan masalah dan kerangka konseptual penelitian ini:

H1 diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada Grand Puri Saron Hotel Yogyakarta.

H2 diduga Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada Grand Puri Saron Hotel Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2013), metode penelitian kuantitatif bersifat

positivis, dilakukan terhadap populasi atau sampel terpilih, melalui instrumen penelitian untuk pengumpulan data dan analisis kuantitatif/statistik, serta berupaya menguji dugaan sementara yang terbentuk sebelumnya. Tujuan dari penelitian kuantitatif dalam hal ini untuk menilai besarnya loyalitas perusahaan yang dimiliki oleh karyawan Hotel Grand Puri Saron Yogyakarta, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan efektivitas lingkungan tempat kerja..

Variabel Penelitian

Variabel menurut Sugiono (2013) adalah ciri-ciri atau nilai-nilai seseorang, benda, atau kegiatan yang dipilih untuk dipelajari karena potensinya untuk berubah dan dari situ dapat diambil kesimpulan. Satu atau lebih faktor independen dapat dikaitkan dengan kemunculan atau evolusi variabel dependen. Lingkungan kerja (X1) dan kepuasan karyawan (X2) yang menjadi variabel yang tidak terikat dalam penelitian ini.

Variabel tidak terikat berperan sebagai katalisator munculnya variabel terikat. Komitmen organisasi (Y) ialah variabel independen yang menjadi perhatian penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan informasi melalui empat cara, yaitu:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi
4. Kuesioner

Teknik Analisis Data

Menganalisis data berarti mengubah informasi yang tampaknya tidak berhubungan menjadi pola yang bermakna. Temuan penelitian ini antara lain:

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Instrumen Penelitian
3. Uji Asumsi Klasik
4. Analisis Regresi Linear Berganda
5. Uji Statistik T
6. Uji *Standardized Coefficient Beta*

Hasil Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Evaluasi validitas dan reliabilitas merupakan bagian dari proses pengujian instrumen penelitian. Setiap item pernyataan pada kuesioner yang mengukur lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mempunyai nilai korelasi Pearson lebih dari 0,30 yang menunjukkan validitas. Masing-masing variabel memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 akan menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tiga bagian uji asumsi konvensional adalah normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pada uji normalitas dihitung nilai Asymp. Data berdistribusi normal yang ditunjukkan dengan nilai Sig sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 (dua sisi).

Uji multikolinearitas diperoleh nilai toleransi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,428 menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan diantara kedua variabel independen. Tidak ada korelasi antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam model regresi karena VIF-nya kurang dari 10.

Uji heteroskedastisitas akan menunjukkan seluruh variabel independen, termasuk lingkungan kerja (0,799) dan kepuasan kerja (0,756), signifikan secara statistik pada tingkat 0,05 atau lebih tinggi. Model regresi ini tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

TABEL 1
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.307	6.786		.193	.849
	Lingkungan Kerja	.204	.260	.180	.785	.440
	Kepuasan Kerja	.600	.252	.548	2.385	.026

a. Dependent Variabel: Komitmen Organisasi

Hasil uji pada tabel 1 diperoleh suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,307 + 0,204X_1 + 0,600X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Jika variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja sama-sama bernilai nol (0), maka nilai koefisien komitmen organisasi tetap sebesar 1,307.
2. Lingkungan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,204 yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,204 dan seluruh variabel lainnya tetap konstan.
3. Dengan nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,600, kita mengetahui bahwa untuk setiap kenaikan satu unit dalam kepuasan kerja, terdapat peningkatan sebesar 0,6 poin persentase dalam komitmen

organisasi. Mengingat semua faktor lainnya tetap konstan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Sebanyak 26 pekerja di Hotel Grand Puri Saron di Yogyakarta disurvei untuk penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, tidak ada korelasi antara faktor tempat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Uji t, sejenis pengujian hipotesis parsial, digunakan untuk menghitung hasil. Uji t menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi 0,05, t hitung memiliki nilai sebesar 0,785 lebih kecil dari nilai t krusial sebesar 1,7138. Karena hasil penelitian menunjukkan tidak ada korelasi yang signifikan secara statistik antara faktor tempat kerja dan tingkat dedikasi karyawan di Hotel Grand Puri Saron Yogyakarta, maka hipotesis tersebut dinyatakan salah.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Dedikasi karyawan terhadap suatu bisnis sangat dipengaruhi oleh

kepuasan kerja. Uji t, metode statistik standar untuk memverifikasi hipotesis, digunakan untuk memperoleh hasil yang disebutkan di atas. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,026 (lebih besar dari batas konvensional 0,05), uji t menunjukkan bahwa nilai t observasi sebesar 2,385 lebih besar dari nilai t krusial sebesar 1,7138. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kedua variabel yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai peranan penting dalam dunia kerja di Hotel Grand Puri Saron Yogyakarta.

Variabel Bebas Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Dedikasi organisasi (Y) secara signifikan lebih dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (X2) dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja (X1). Analisis Standardized Coefisien Beta menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0,548$) sedangkan lingkungan kerja hanya berpengaruh sedikit ($\beta = 0,180$).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian yang dilakukan di Hotel Grand Puri Saron Yogyakarta menemukan bahwa dua faktor yang paling berkorelasi kuat dengan loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang positif.

1. Dengan menggunakan uji t, para peneliti di Hotel Grand Puri Saron di Yogyakarta menguji hipotesis

bahwa sikap karyawan terhadap tempat kerjanya tidak ada hubungannya dengan loyalitas mereka terhadap hotel. Hasil pengolahan data kuesioner menghasilkan temuan yang menegaskan bahwa iklim kerja di Hotel Grand Puri Saron Yogyakarta sangat baik.

2. Di Hotel Grand Puri Saron di Yogyakarta, terdapat korelasi positif dan signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dan loyalitas terhadap tujuan hotel. Kesimpulannya adalah pekerja yang lebih bahagia akan lebih banyak berinvestasi dalam organisasinya.
3. Hasil Koefisien Standar Beta menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja merupakan prediktor loyalitas organisasi yang lebih kuat dibandingkan sifat tempat kerja. Artinya, kebahagiaan pekerja merupakan faktor utama yang menentukan apakah mereka akan tetap setia kepada majikannya atau tidak.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh saran yang dapat diberikan peneliti, yaitu:

1. Tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh lingkungan kerja Hotel Grand Puri Saron Yogyakarta terhadap tingkat komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap dedikasi karyawan terhadap organisasinya. Namun disarankan agar manajemen tetap

fokus pada kebersihan dan warna di tempat kerja untuk meningkatkan produktivitas.

2. Pimpinan Hotel Grand Puri Saron Yogyakarta diharapkan dapat menjunjung tinggi dan berupaya meningkatkan kebahagiaan kerja karyawan, khususnya terkait dengan upaya kolaboratif dalam penyelesaian tugas.
3. Manajemen diharapkan menunjukkan apresiasi terhadap karyawan melalui pemberian bonus dan fasilitasi peluang untuk peningkatan keahlian mereka.
4. Dalam penelitian selanjutnya, diharapkan para peneliti akan memasukkan faktor-faktor independen tambahan yang berdampak pada komitmen organisasi. Mereka harus membaca lebih banyak mengenai topik loyalitas organisasi dan didorong untuk berkonsultasi dengan sumber daya tambahan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Rizki Meithia Syelly. 2014. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo I Cabang Pekanbaru. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Tarjo, Burhanuddin, Nasir.M. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Outsourcing PT Bank Mandiri Cabang Muara Bungo. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*. Vol. 3, No. 4, 2020.
- Suputra, I Dewa Nyoman Sidan & A.A Ayu Sriathi. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada The Kirana Hotel and Spa Canggü. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 7, No. 9, 2018.
- Herjany. E, I.B. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Indonesia Universitas Telkom*. Vol. 18 No. 2, 2018.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.