

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru)**

Oleh:
Apandi Saputra¹&Seno Andri²

saputraapandi@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 2829

Abstract

This study aims to determine the Effect of Work Environment and Organizational Commitment on Employee Satisfaction (Case Study at Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). Work Environment as a variable (X1) Organizational Commitment as a variable (X2) and Job Satisfaction as (Y).

The method in this research is descriptive and quantitative by using SPSS 20 program. The sample used is 92 employees consisting of 10 departments. To determine the sample using census research method. Technique of collecting data through questionnaire.

The results of analysis using multiple linear regression, t test, and test f. It can be seen that the Work Environment has significant effect on Employee Satisfaction, Organizational Commitment has a significant effect on Employee Job Satisfaction, and Work Environment and Organizational Commitment have a significant effect on Employee Satisfaction.

Keywords: Work Environment, Organizational Commitment, Job Satisfaction.

I. PENDAHULUAN
Latar Belakang

Era Globalisasi terus bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau , mesin-mesin tradisional. Salah satu ciri utama kehidupan di masa sekarang dan masa yang akan datang adalah terjadinya

perubahan yang sangat cepat di dalam lingkungan kegiatan manusia. Hal ini tidak luput dari bidang bisnis. Ini berarti perusahaan harus melakukan perubahan jika ingin memenangkan persaingan atau mampu bersaing secara kompetitif dengan perusahaan lainnya. Globalisasi akan menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan hampir di segala bidang. Dalam memenangkan sebuah persaingan diperlukan usaha-usaha untuk

meningkatkan kualitas perusahaan. Salah satu hal yang harus ditingkatkan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan penggerak bagi setiap kegiatan di perusahaan. Perkembangan yang sangat pesat pada era globalisasi ini menuntut perusahaan untuk dapat berkembang agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.

Setiap usaha dalam mencapai setiap tujuan perusahaan tidak lepas dari peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora,2004).Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset perusahaan yang harus dijaga ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya (Hasibuan, 2002:12). Segala bentuk usaha akhirnya dapat disimpulkan sebagai bentuk gerak dari manusia oleh manusia. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia (Handoko, 2001:4).

Signifikansi upaya sumber daya manusia bermula dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada dalam setiap organisasi. Mereka membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan. Tidak satu pun faktor dalam aktifitas bisnis mempunyai dampak yang lebih langsung terhadap kesejahteraan perusahaan selain sumber daya manusia (Simamora,2004:4).

lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, serta di tempat

kerja dapat memberikan gambaran mengenai hari ke hari kehidupan karyawan yang datang untuk bekerja, datang bersama-sama untuk tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka, dan hidup dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan. **Sedaramayanti (2001:1)** mendefinisikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut **Nitisemito (2000:183)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kepuasan kerja karyawan. Bila lingkungan kerja cukup nyaman dan komunikasi di dalamnya berjalan lancar, maka kepuasan yang dihasilkan akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak nyaman, dipenuhi dengan kekacauan dan persaingan yang tidak sehat, maka akan tercipta kejenuhan dari para karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Lingkungan yang kondusif menjadi perhatian khusus perusahaan, sebab hal ini mempengaruhi puas tidaknya karyawan dalam bekerja, lingkungan baik, harmonis dan dinamis tentu membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Begitu pula dengan karyawan yang memiliki komitmen organisasi maka akan berpengaruh terhadap tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai orang dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kepuasan kerjanya bagi organisasi. Komitmen organisasi dalam beberapa penelitian dihubungkan dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi komitmen organisasi

maka akan tinggi pula kepuasannya dalam bekerja. Semakin banyak aspek-aspek dalam bekerja yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. (Moh. As'ad,1995:104).

Komitmen merupakan salah satu kunci untuk menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Memiliki komitmen di perusahaan tempat bekerja akan dapat mendukung suasana kerja yang baik dan mendorong karyawan untuk setia dan tetap bekerja bagi perusahaan. Dalam perusahaan, rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab yang rendah, disiplin yang kurang, kemampuan kerja yang rendah, tingginya tingkat keluar masuk kerja. Permasalahan-permasalahan ini harus segera di atasi oleh pihak perusahaan mengingat karyawan adalah salah satu aset perusahaan yang penting yang dimiliki perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan kebutuhan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya, demikian pula sebaliknya. Menurut **Hasibuan (2002)** faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, peralatan yang menunjang pekerjaan, sifat pekerjaan yang monoton atau tidak, suasana dan lingkungan kerja dan sikap pemimpin dan kepemimpinannya. Kepuasan kerja dapat memberikan rasa

yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Anas,2013). Menurut **Nugroho (2013)** kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak pada perusahaan.

Hotel Ratu Mayang Garden adalah salah satu hotel berbintang tiga yang berada di Pekanbaru. Hotel ini berlokasi sangat strategis yaitu di Jl. Jendral Sudirman No. 11 Pekanbaru, mudah dijangkau dari tempat hiburan, perbelanjaan, dan bandara. Hotel Ratu Mayang Garden memiliki fasilitas dan layanan yang baik, termasuk layanan mencuci. Eksterior bangunan berlantai enam yang bernuansa modern dengan arsitektur tradisional. Terdapat berbagai macam departemen yang memiliki tanggung jawab dan tugas pada Hotel Ratu Mayang Garden, dimana masing-masing departemen saling berhubungan dan bekerjasama untuk meningkatkan kualitas dan kemajuan hotel. Departemen-departemen tersebut meliputi : *Executive Office Department, Front Office Department, Sales and Marketing Department, HRD (EDR) Department, Food and Beverage Department, Accounting Department, Engineering Department, Housekeeping Department, Laundry Department, dan Security Department.*

Berikut adalah tabel hotel berbintang tiga di Pekanbaru :

Tabel 1.1
Daftar Hotel Berbintang 3 (tiga) di Pekanbaru

No.	Nama Hotel	Alamat	Tahun Berdiri
1	Grand Zuri	Jl. Gatot Subroto	2008
2	Ratu Mayang	Jl. Sudirman	2008

	Garden		
3	Indra Pura	Jl. Dr. Sutomo	1986
4	Dyan Graha	Jl. Gatot Subroto	1994
5	Ibis	Jl. Soekarno Hatta	2004
6	Furaya	Jl. Sudirman	2005
7	Sri Indrayani	Jl. Dr. Sam Ratulangi	1994
8	Resti Menara	Jl. Sisingamangaraja	1996
9	Swiss Belin	Jl. Soekarno Hatta	2012

Sumber : Dinas Kebudayaan, Kesenian dan Pariwisata Propinsi Riau, 2015

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, dapat dilihat bahwa tingkat persaingan hotele-hotel berbintang tiga di Pekanbaru cukup ketat, ada Sembilan perusahaan sejenis yang membuka usaha yang sama termasuk Hotel Ratu Mayang Garden. Peneliti memutuskan meneliti di Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru dengan sejumlah alasan diantaranya, Hotel Ratu Mayang Garden termasuk hotel yang baru berdiri diantara hotel berbintang tiga lainnya, untuk itu di perlukan suatu kreatifitas dan inovasi lebih agar hotel ini dapat bersaing dengan hotel-hotel yang sudah lama berdiri.

Kemudian berdasarkan hasil pra survei peneliti di lapangan, terdapat beberapa permasalahan lingkungan kerja khususnya lingkungan kerja fisik seperti cat ruangan yang sudah memudar, baik itu interior dan eksterior uangan, kurangnya penerangan di dalam ruangan dan beberapa alat kelengkapan kantaor yang sudah mulai using seperti meja dan kursi. Kemudian transportasi untuk operasional perusahaan yang sudah rusak dan perlu di perbaiki, yang seharusnya memiliki standar seperti ruangan ber ac, kelengkapan alat kantor yang baru dan transportasi operasional yang bagus. Hal ini disebabkan kurangnya komitmen organisasi karena hanya memeentingkan dirinya atau sekelompoknya. Dimana individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan kepuasan kerja karyawan. Fenomena yang sering terjadi terkait

lingkungan kerja adalah adanya kipas angin yang tiba-tiba mati yang mengakibatkan suhu di ruangan menjadi panas, kendraan operasioanl yang rusak mengganggu kinerja karyawan, sedangkan yang terkait komitmen organisasi adalah banyaknya karyawan yang membolos pada jam kerja, terlambat, dan banyaknya karyawan yang keluar masuk dari perusahaan.

Hotel Ratu Mayang Garden juga mengalami permasalahan terkait penurunan tingkat penjualan kamar hotel dalam beberapa tahun terakhir. Pencapaian target penjualan kamar hotel dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.2
Perkembangan Tingkat Hunian Kamar Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru tahun 2012-2015

Tahun	Jumlah Kamar	Kamar Tersedia/Tahun	Jumlah Tamu/Tahun	Tingkat Hunian (%)
2012	150	54.750	33.175	60,59 %
2013	150	54.750	31.775	58,03 %
2014	150	54.750	30.557	55,81 %
2015	150	54.750	28.856	52,70 %

Sumber : Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, 2016

Dari tabel 1.2 dapat kita ketahui bahwa tingkat hunian kamar pada Hotel Ratu Mayang Garden tahun 2012-2015 terus mengalami penurunan. Dapat dilihat dari 4 tahun terakhir jumlah tamu yang menginap semakin berkurang, rata-rata penurunan tiap tahun sebesar 1400 orang atau sebesar 2,5 %. Penurunan terbesar terjadi pada tahun 2015 sebesar 1700 orang atau 3,1 %. Jika hal ini terus dibiarkan terjadi maka Hotel Ratu Mayang Garden tidak dapat maju dan berkembang, sehingga akan kalah bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis.

Sementara itu, pihak hotel telah berusaha memberikan produk dan layanan yang terbaik berupa kamar tamu, makanan dan minuman, ruang pertemuan, peralatan, serta kolam renang. Namun semakin berkurangnya pengunjung pada hotel tersebut diindikasikan karena kurang

menariknya produk dan layanan yang ada, serta kurangnya inovasi yang dilakukan pihak hotel. Ketaatan dan disiplin kerja karyawan pada hotel ini tergolong kurang baik, hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Dibuktikan dengan tabel ketidakdisiplinan berikut :

Tabel 1.3
Daftar Tingkat Ketidakdisiplinan Karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru tahun 2012-2015

tahun	Jumlah pegawai	Rata-rata Alpha/Hari		Lambat Masuk/Hari		Cepat Pulang/Hari	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%
2012	87	5	5,74	8	9,19	8	9,19
2013	90	11	12,22	5	5,55	9	10
2014	95	5	5,26	4	4,21	6	6,31
2015	92	6	6,52	7	7,60	8	8,69

Sumber : Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, 2016

Dari tabel 1.3 diketahui bahwa ketidakdisiplinan karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru menggambarkan masih terdapat kedisiplinan yang kurang pada karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak diimplementasikan dengan baik, ataupun sanksi yang diterapkan belum memiliki efek jera terhadap karyawan yang melanggar peraturan. Jika hal ini terus terjadi, maka ini akan mengganggu kinerja perusahaan, sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik.

Selain itu penulis juga memperoleh data lain dari perusahaan, yaitu data *Labour Turnover* (LTO) sebagai berikut :

Tabel 1.4
Daftar Keluar Masuk (LTO) Karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru tahun 2012-2015

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO (%)
		Masuk	Keluar		
2012	85	6	4	87	4,6 %
2013	87	9	6	90	6,7 %
2014	90	10	5	95	5,4 %
2015	95	5	8	92	8,55 %

Sumber : Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, 2016

Keterangan : TKK : Jumlah Karyawan yang Keluar
TKA1 : Jumlah Karyawan Awal Tahun
TKA2 : Jumlah Karyawan Akhir Tahun
(Rumus *Labour Turn Over* : **Hasibuan, 2002**)

Dari tabel 1.4 dapat diketahui bahwa *labour turnover* karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden mengalami peningkatan dan penurunan (fluktuasi) setiap tahunnya. Jumlah karyawan yang keluar hampir mengimbangi jumlah karyawan yang masuk pada tahun yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dan manajemen hotel kurang dapat menjaga motivasi dan semangat kerja karyawan.

Untuk penjelasan karyawan yang keluar maupun dikeluarkan perusahaan, pihak hotel menyatakan bahwa karyawan yang bersangkutan tidak bekerja secara profesional. Kinerja karyawan tersebut menurun dilihat dari tidak tercapainya tujuan dan target yang dibebankan kepadanya. Hal ini mengindikasikan kurangnya kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden yang berdampak pada rendahnya kinerja para karyawan dalam menjalankan

tugas, sehingga hal ini dapat mengganggu kinerja perusahaan.

Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, contohnya pada industri perhotelan yang sedang berkembang pada saat ini. Industri perhotelan saat ini berlomba dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan tentu harus di dukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas dengan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menetapkan judul “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru)**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “**Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru ?**”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian :

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Hotel Ratu Matayang Garden Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang lingkungan kerja dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang ada di Hotel Ratu Mayang Garden guna meningkatkan kepuasan karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

II. Kerangka Teoritis

1. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:1)

mendefinisikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Nitisemito dalam Wibowo (2014)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misal dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut **Swastha dan Sukotjo dalam Wibowo (2014)** yang menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktorekstern

yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Menurut **Sedarmayanti (2001:21)** secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu : lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dan lainnya.

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat

kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

d. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena warna dapat merangsang perasaan manusia.

e. Ruang Gerak yang Diperlukan

Dalam suatu kantor hendaknya pegawai yang bekerja mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat serta ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian ruang gerak di dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.

f. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

2. Lingkungan non fisik

Lingkungan Kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan dan tidak bisa ditangkap secara langsung oleh panca indra manusia.

2.1 manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi manajemen sumber daya manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi karyawan, sehingga prestasi kerja dalam menjalankan tugas yang diberikan juga berbeda. Yang harus diusahakan adalah untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja akan menjamin agar para karyawan dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Dengan lingkungan kerja yang kondusif karyawan akan senang dalam bekerja sehingga kinerja akan meningkat.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Mottaz (1988) menyatakan bahwa komitmen organisasi terkait dengan identifikasi. Misalnya, komitmen seseorang terhadap organisasi adalah respon afektif (sikap) yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja yang menghubungkan atau menempel individu kepada organisasi.

Darwish A (2000) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai perasaan kewajiban karyawan untuk tinggal dengan organisasi, perasaan ini dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu.

Menurut **Mathis dan Jackson dalam Sopiha (2008)** memberikan definisi "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*" yaitu komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan – tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Melihat beberapa pengertian mengenai komitmen organisasi dari beberapa ahli, mempunyai beberapa kesamaan yang dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengertian sebagai suatu kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang terhadap organisasi. Jadi komitmen organisasi adalah individu yang mempunyai kesamaan pikiran didalamnya dan berjalan dengan visi dan misi organisasi, kemudian individu-individu tersebut setia dengan organisasi yang dijalaninya.

b. Bentuk Komitmen Organisasi

Allen and Meyer (1990) mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri.

2. Komitmen Kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan

organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

3. **Komitmen Normatif**, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi, individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Hal yang umum dari ketiga pendekatan tersebut adalah pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada dalam organisasi karena menginginkannya (*want to*) karyawan dengan komitmen kontinuan yang kuat tetap berada dalam organisasi karena membutuhkannya (*need to*), sedangkan karyawan yang memiliki komitmen normatif kuat berada dalam organisasi karena mereka harus melakukan (*ought to*) (Allen and Meyer, 1990).

c. **Membangun komitmen organisasi**

Dessler dalam Sopiah (2008) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk mengembangkan komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. *Make it charismatic*. Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.

2. *Build the tradition*. Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

3. *Have comprehensive grievance procedures*. Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus

memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.

4. *Provide extensive two-way communications*. Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

5. *Create a sense of community*. Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* dimana di dalamnya ada nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama dan berbagi.

6. *Build value – based homogeneity*. Membangun nilai yang didasarkan adanya kesamaan.

7. *Share and share alike*. Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi, penampilan fisik dll.

8. *Emphasize barnraising, cross utilization and teamwork*. Organisasi sebagai suatu *community* harus bekerjasama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama.

9. *Get together*. Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin.

10. *Support employee development*. Karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karier karyawan.

d. **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Young *et al.* dalam Sopiah (2008) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu :

1. Promosi
2. Karakteristik Pekerjaan
3. Komunikasi
4. Kepemimpinan
5. Pertukaran Ekstrinsik
6. Pertukaran Intrinsik
7. Imbalan ekstrinsik
8. Imbalan intrinsik

Rowden (2000) menyatakan, sensitivitas pemimpin untuk kebutuhan anggota yang jelas berkaitan dengan komitmen organisasi. Satu penjelasan untuk ini adalah bahwa hal itu tidak mungkin bahwa seseorang akan berkomitmen untuk sebuah organisasi di mana pemimpinnya tidak selaras dengan kebutuhannya. lain mungkin saja orang merasa mereka berutang sesuatu kepada mereka yang memenuhi beberapa kebutuhan mereka.

Menurut **Naderi (2012)** studi saat ini mendukung adanya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sebuah penjelasan logis dari hasil ini dapat bahwa komitmen organisasi merupakan fungsi dari kepuasan kerja. Berbagai dimensi kepuasan kerja seperti kepuasan dengan gaji, rekan kerja, supervisi, dan bekerja sendiri dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.

3. Kepuasan Kerja

Menurut **Wexley dalam Ritawati (2013)** teori kepuasan kerja ada lima macam, yaitu:

a. Teori Ketidaksesuaian (discrepancy theory)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori Keadilan (equity theory)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah

faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaan seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan untuk melaksanakan tugas. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, status dan penghargaan.

c. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, upah, keamanan dan hubungan dengan orang lain dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri.

d. Teori Nilai (Value Theory)

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang.

e. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan tidak akan merasa puas.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (**Robbins, 2003:78**). Kepuasan kerja menurut **Handoko (2001:193)** adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan (**Mangkunegara, 2011: 117**).

Hasibuan (2002:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

Hasibuan (2002:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam

pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

a. Moral kerja adalah persepsi karyawan terhadap keadaan yang ada dengan kata lain tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan dan kondisi organisasi maupun lingkungan sekitarnya. Moral dikatakan tinggi apabila kondisinya keadaan sekitar kerja nampak menyenangkan dan dikatakan rendah apabila kondisi tidak menyenangkan.

b. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, dan tidak mengelak apabila menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

c. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam bekerja.

3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut **Hasibuan (2002)** faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pemimpin dan kepemimpinan
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut **Mangkunegara (2011:120)** adalah :

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, jaminan finansial,

kesempatan promosi jabatan, dan hubungan kerja.

III. Metode Penelitian

Metodologi penelitian adalah cara yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mendapatkan penelitian yang lebih baik dan terarah diperlukan suatu metodologi penelitian agar menjawab pokok permasalahan. langkah-langkah yang digunakan sebagai berikut :

1. Lokasi Pengambilan Data

Penelitian ini dilakukan di Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 11 Pekanbaru. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena Hotel Ratu Mayang Garden salah satu hotel berkelas yang ada di Pekanbaru. Hotel ini terletak di pusat kota dan sangat mudah dijangkau oleh konsumen. Hotel Ratu Mayang Garden juga dekat dengan bandara sehingga sangat strategis.

2. Jenis dan Sumber Data

untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, maka penulis menggunakan data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data yang penulis peroleh langsung dari responden dilokasi penelitian yang menyangkut tentang tanggapan responden terhadap permasalahan penelitian, berupa informasi tentang pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data yang penulis peroleh dari studi dokumen dengan mempelajari tulisan melalui buku, jurnal, informasi dari perusahaan ataupun sumber referensi lainnya. Adapun data sekunder dari penelitian adalah data tentang hotel berbintang tiga di pekanbaru, data perkembangan tingkat hunian kamar Hotel Ratu Mayang Garden, data tingkat ketidakdisiplinan karyawan Hotel Ratu Mayang Garden, data keluar masuk Hotel Ratu Mayang Garden, gambaran umum Hotel Ratu Mayang Garden, struktur organisasi dan teori – teori yang berhubungan dengan variabel yang di teliti.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah suatu himpunan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Ratu Mayang Garden pada tahun 2015 berjumlah 92 orang.

b. sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dipilih peneliti terkait dengan permasalahan penelitian yang tujuannya untuk mewakili populasi. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian sensus yaitu digunakannya semua populasi menjadi sampel (Arikunto, 2006). Jadi dalam penelitian ini, peneliti menetapkan sampel sebanyak 92 orang. Adapun alasan peneliti menggunakan metode ini karena jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang.

4. teknik Pengumpulan Data

a. Kuisioner

Kuisioner merupakan cara pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan terstruktur dengan alternatif (option) jawaban yang telah tersedia sehingga responden atau pelanggan tinggal memilih jawaban sesuai dengan aspirasi, persepsi, keadaan, ataupun pendapat pribadi. Penyebaran kuisioner dilakukan peneliti melalui *Human Resource Departement* (HRD) Hotel Ratu Mayang Garden, kemudian HRD menyebarkan kuisioner tersebut kepada masing-masing karyawan.

b. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan responden, maupun pihak-pihak terkait pada penelitian ini dengan tidak terstruktur atau bebas guna memperoleh garis besar permasalahan yang ada pada objek penelitian.

IV. Metode Analisis Data

➤ Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan kedalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

➤ Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan dicari dengan menggunakan program SPSS

IV. HASIL PENELITIAN

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisiener, maka sesungguhnya responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Sesuai dengan standar pembuatan instrumen, bahwa sebelum instrumen digunakan sebagai alat uji penelitian, maka harus di uji cobakan terlebih dahulu. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat keandalan atau kepercayaan instrumen penelitian ini, penulis melakukan kepada 92 responden.

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Dalam penelitian ini validitas dari kuensioner ini mampu mengukur rekrutmen dan kinerja karyawan adalah sejauhmana kuisiener ini mampu mengukur rekrutmen dan kinerja karyawan tersebut. Untuk menentukan validnya pernyataan pada kuisiener dilakukan dengan melihat nilai *corrected Item-total Correlation* pada tabel *Item-total statistics* yang merupakan hasil output dari program SPSS dan selanjutnya membandingkanya dengan nilai r tabel, maka pertanyaan pada kuensioner tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r tabel pearson Product moment dengan signifikasi 0,05 dan 2 sisi dengan N = 92 dan dapat di dapatkan nilai r tabel sebesar 0,2050.

2. Uji Reliabilitas

Tahap berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas terhadap tiap pertanyaan yang ada dalam kuisiener. tujuanya adalah untuk mengukur pertanyaan yang ada dalam kuisiener tersebut apakah akan mendapatkan pengukuran yang tetap dan konsisten jika pengukuran di ulang kembali. adapun kriteria untuk menentukan reliabel pertanyaan atau instrumen adalah dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* tiap pertanyaan pada kolom *cronbach's Alpha if item Deleted* di tabel *Item-total Statistik* yang selanjutnya nilai tersebut di bandingkan dengan nilai batas yang telah di tetapkan yaitu sebesar 0,06. Pertanyaan dikatakan reliabel jika nilai *Crobach's* lebih besar dari 0,60.

3. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear satu variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program spss.

1. Regresi Linear Berganda

regresi linear berganda bebrapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Berdasarkan hasil perhitungan edengan menggunakan program spss.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

4. Pengujian Secara Parsial (uji t)

uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (Lingkungan Kerja dan Komitmen

Organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) secara terpisah atau pasial.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru dinilai sudah baik, artinya lingkungan kerja pada Hotel Ratu Mayang Garden sudah baik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun dilihat dari total skor masing-masing dimensi lingkungan kerja, dimensi lingkungan kerja dimensi lingkungan kerja non fisik relative lebih tinggi sedangkan dimensi lingkungan kerja fisik relatif lebih rendah. Ini berarti bahwa perusahaan Hotel Ratu Mayang Garden masih perlu meningkatkan lingkungan kerja fisik agar kepuasan kerja karyawan lebih tinggi.

2. Komitmen Organisasi karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru dalam keadaan cukup baik berdasarkan rekapitulasi data dengan dimensi komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan belum cukup memperhatikan komitmen organisasi yang ada dalam diri

3. Kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi kepuasan kerja, dimensi moral kerja dan prestasi kerja relative lebih tinggi sedangkan dimensi disiplin kerja relative lebih rendah. Ini berarti bahwa perusahaan Hotel Ratu Mayang Garden masih perlu meningkatkan disiplin kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan lebih meningkat.

4. Berdasarkan pengujian secara parsial (uji-t), dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel

kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian secara simultan (uji-F), dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

B. SARAN

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, sehingga disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan lingkungan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Dimensi yang harus ditingkatkan yaitu lingkungan kerja fisik. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, karyawan akan senang dalam melakukan setiap aktivitasnya.

2. Komitmen Organisasi Karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru masih dalam keadaan cukup baik dilihat dari rekapitulasi data, untuk itu pihak Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan komitmen organisasinya, karena didalam komitmen organisasi terdapat rasa tanggung jawab, keinginan untuk tetap mengabdikan di perusahaan dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan yang tentunya dengan memperhatikan komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance & Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Anas, Khaidir. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*. Jurnal Manajemen-ejournal.unp.ac.id
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. Moh., 1995, *Seri Ilmu Sumberdaya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi IV, Liberty, Yogyakarta
- Darwish A.Yousef. 2000. Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting, *Personnel Review*, Vol 29 Iss: 5 pp.567 – 592
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mottaz J, Clifford. 1988. Determinants of Organizational Commitment. *Human Relations*, Vol 41, Number 6. Pp 467 - 482
- Naderi Anari, Nahid (2012). Teachers; emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of phsycology*, 24 (4), 256 – 269.
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 3, No. 1, 2013.
- Ritawati, Agustina (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya*. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 9 No.1, hal. 82-93, Januari 2013.
- Robbin, Stephen P .2003. *Perilaku Organisasi Edisi Kesembilan* Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rowden, R. W. 2000. The Relationship between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment. *Leadership dan Organization Development Journal*, 21 : (30-35).
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi
- Sugiarto & Dergibson Siagian. 2000. *Metode Statistika*. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis* Edisi 1. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo, Mukti. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 17, No.1. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id, 1 November 2014.