

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI HOTEL IBIS STYLE SURABAYA

Imam Gono Gondoguritno (201511010025)
Program Studi Magister Manajemen

gondoguritno@yahoo.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk jasa mereka. Produktivitas kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Objek penelitian ini adalah Hotel Ibis Style Surabaya. Jumlah sampel yang diambil adalah 108 karyawan dari total populasi 314 karyawan. Peneliti ini menggunakan teknik model Structural Equation Modelling (SEM).

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas. Begitu pula masing-masing variabel independen saling mempengaruhi satu sama lain.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi, Produktivitas

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi temu antara balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 1998) dalam

Sukarno dan Prasetyohadi (2004).

Kompensasi organisasional memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel-variabel penting organisasi yang berhubungan dengan semangat kerja. Kompensasi organisasional merupakan sikap mengenai loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan. Sedangkan semangat kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah/perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana yang menyenangkan dan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta lebih antusias di dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Semangat kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu (Sukarno dan Prasetyohadi, 2004).

Nitisemito (1989: 126-127) menyatakan bahwa untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja maka rahasianya adalah apabila kita mengetahui dengan tepat kebutuhan-kebutuhan para pekerja yang bilamana kita penuhi akan dapat meningkatkan kepuasan para pekerjanya. Untuk itu kewajiban seorang manajer adalah mencari hal-hal yang merupakan kebutuhan mereka dan berusaha memenuhinya.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Kompensasi

Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk jasa mereka. Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang sulit, bukan hanya karena pemberian kompensasi merupakan tugas yang kompleks tapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan fikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai

tujuan yang ditetapkan (**Sastrohadwiryo, 2002: 181**).

Kompensasi merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (**Ranupandoyo, 2002: 12**).

Jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka.

2.2. Kepuasan Kerja

Pemahaman kepuasan kerja (job satisfaction) dapat dilihat dengan mengenal pengertian dari istilah kepuasan kerja tersebut. Beberapa kutipan di bawah ini memperlihatkan kejelasan makna kepuasan kerja.

Handoko (2000) dalam Azuar (2003) menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Davis dan Newstrom (1996) dalam Azuar (2003) menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Robin (2003) mengartikan kepuasan kerja dengan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang itu, positif terhadap pekerjaan, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

2.3. Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dalam kaitannya dengan faktor-faktor penentu kepuasan kerja, beberapa peneliti seperti (Gilson dan Durick, 1998, Rousseau, 1998) dalam Mutiara (2004 ; 128)

mengemukakan bahwa variabel-variabel tersebut dapat dikelompokkan kedalam 3 (tiga) kelompok, yaitu :

1. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman keterampilan (*task identity*), keberartian tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik pekerjaan (*feedback*).

2. Karakteristik

Karakteristik mencakup skala usaha, kompleksitas, formalitas, sentralisasi, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan.

3. Karakteristik individu

Karakteristik individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, status perkawinan, dan jumlah tanggungan.

Menurut Luthans (1996) dalam Sukarno dan Prastyohadi (2004) menyatakan bahwa kepuasan memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

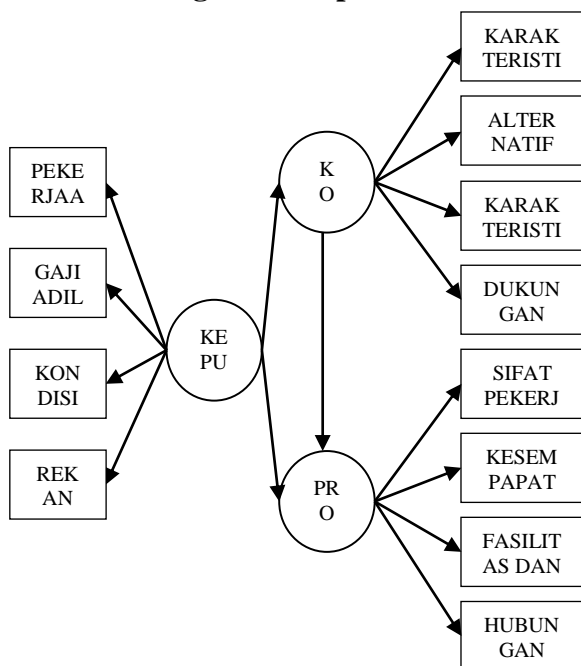
Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tingginya kepuasan kerja akan menumbulkan kesehatan mental dan fisik yang baik, memudahkan karyawan untuk belajar tentang pekerjaan yang baru, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, rendahnya tingkat kecelakaan dan rendahnya catatan yang berkenan dengan keluhan-keluhan tetang .

2.4. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Adapun kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meskipun produktivitas kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja (sukarno dan Prasetyohadi, 2004).

Pada dasarnya produktivitas kerja adalah suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau pelaku individu-individu yang menimbulkan suasana yang menyenangkan dan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta lebih antusias di dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan dorongan berasal dari dalam individu.

2.5. Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Dalam penelitian kali ini peneliti memberikan hipotesis atau asumsi sementara bahwa :

1. Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.
2. Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran

Variabel

Definisi operasional dan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja (X)

Kepuasan kerja dapat diukur melalui 4 indikator yang dikembangkan oleh oleh Robbins (1996) dalam Sukarno dan Prasetyohadi (2004) yaitu :

1. *Metally challenging work* / Pekerjaan yang menantang (X1)
2. *Equitqble rewards* / Pemberian gaji yang adil (X2)
3. *Supportive working condition* / Kondisi kerja yang mendukung (X3)
4. *Supportive colleagues* / Rekan kerja yang mendukung (X4)

2. Kompensasi (Y)

Menurut Robbins (1996) dalam Sukarno dan Prasetyohadi (2004) kompensasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Barron dan Greenberg (1996) dalam Sukarno dan Prasetyohadi (2004) Kompensasi dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Karakteristik pekerjaan / *Job Characteristics* (Y1)
2. Alternatif mendapat pekerjaan baru/*Alternative Employment Opportunities* (Y2)
3. Karakteristik karyawan / *Personal Characteristic* (Y3)
4. Dukungan perusahaan / *Treatment of Newcommers* (Y4)

3. Produktivitas(Z)

Menurut Mobley (1999) dalam Sukarno dan Prasetyohadi (2004) produktivitas dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Sifat Pekerjaan dan Suasana Kerja (Z1)

- b. Kesempatan Mengembangkan karier (Z2)
- c. Fasilitas dan Sarana Kerja Kurang Mendukung (Z3)
- d. Hubungan Dengan Atasan, Teman Sekerja dan Lingkungan (Z4)

3.2. Teknik Penentuan Sampling

- a. Populasi
Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini sebanyak 314 karyawan Hotel Ibis Style Surabaya
- b. Sampel
Jumlah sampel atau responden yang diambil sebanyak 108 karyawan.

3.3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari Jawaban responden melalui kuesioner yang merupakan jawaban atas permasalahan yang diteliti di kantor Hotel Ibis Style Surabaya.

3.4. Teknik Analisis

Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modelling (SEM). Structural Equation Modelling (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik statistic rumit secara simultan. Hubungan yang rumit tersebut dibangun antara satu variabel dependen (dipengaruhi) dengan satu variabel independent (mempengaruhi). Masing-masing variabel dependen dan variabel independent dapat berbentuk konstruk yang dibangun dari beberapa variabel dependent (Ferdinand 2002:16).

3.4.1. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal

Pengaruh langsung (koefisien jalur) diamati dari bobot regresi terstandar, dengan pengujian signifikansi pembandingan nilai CR (Critical Ratio) yang sama dengan nilai t hitung. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel berarti signifikan.

3.4.2. Uji Reabilitas Instrumen Kuisioner

Reabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing indikator mampu mengidentifikasi sebuah konstruk atau variabel laten. Composite Realiability diperoleh melalui rumus berikut (Ferdinand, 2002 : 62).

$$\text{Construct Realibility} = \frac{(\sum \text{Std. Loading})^2}{(\sum \text{Std. Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Dimana :

- a. Std. Loading diperoleh langsung dari standardized loading untuk tiap-tiap indikator yang dapat diambil dari hasil perhitungan computer.
- b. $\sum \epsilon_j$ adalah measurement error dari tiap-tiap indikator. Measurement error dapat diperoleh dari 1-reabilitas indicator.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN 4.2 Analisis Data

4.2.1. Evaluasi Outlier

Hasil uji outlier tampak pada tabel berikut :

Tabel 4.1. Uji Outlier Multivariate

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10,11	96,70	54,50	16,353	108
Std. Predicted Value	-2,714	2,580	,000	1,000	108
Standard Error of Predicted Value	2,944	13,034	9,678	1,761	108
Adjusted Predicted Value	9,08	99,66	54,53	17,066	108
Residual	-51,896	80,610	,000	26,713	108
Std. Residual	-1,831	2,843	,000	,942	108
Stud. Residual	-2,026	3,134	,000	1,009	108
Deleted Residual	-63,591	97,918	-,029	30,698	108
Stud. Deleted Residual	-2,061	3,292	,001	1,021	108
Mahal. Distance	,163	21,628	11,889	4,409	108
Cook's Distance	,000	,162	,012	,021	108
Centered Leverage Value	,002	,202	,111	,041	108

a. Dependent Variable: No

Sumber : Lampiran

Deteksi terhadap *multivariat outliers* dilakukan dengan menggunakan kriteria *Jarak Mahalanobis* pada tingkat $p < 0,001$. Jarak Mahalanobis itu dievaluasi dengan menggunakan χ^2 pada derajat bebas sebesar

jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian. Bila kasus yang mempunyai Jarak Mahalanobis lebih besar dari nilai *chi-square* pada tingkat signifikansi 0,001 maka terjadi *multivariate outliers*. Nilai $\chi^2_{0.001}$ dengan jumlah indikator 12 adalah sebesar 31,888. Hasil analisis Mahalanobis diperoleh nilai **25,808** yang kurang dari χ^2 tabel 31,888 tersebut. Dengan demikian, tidak terjadi *multivariate outliers*.

Hasil analisis tampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3. *Validitas data*

Konstrak	Indikator	Faktor			
		1	2	3	4
Komitmen Organisasi	x1.1	0,456			
	X1.2	0,500			
	X1.3	0,584			
	X1.4	0,368			
Kepuasan Kerja	X2.1		0,608		
	X2.2		0,780		
	X2.3		0,564		
	X2.4		0,434		
Semangat Kerja	Y1.1			0,591	
	Y1.2			0,580	
	Y1.3			0,678	
	Y1.4			0,607	

4.2.2. Evaluasi Reliabilitas

Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2. *Reliability Consistency Internal*

Pengujian Reliability Consistency Internal			
Konstrak	Indikator	Item to Total Correlation	Koefisien Cronbach's Alpha
Komitmen Organisasi	x1.1	0,308	0,598
	X1.2	0,590	
	X1.3	0,470	
	X1.4	0,652	
Kepuasan Kerja	X2.1	0,768	0,688
	X2.2	0,600	
	X2.3	0,580	
	X2.4	0,623	
Semangat Kerja	Y1.1	0,580	0,708
	Y1.2	0,505	
	Y1.3	0,645	
	Y1.4	0,636	

Sumber: Lampiran

Berdasarkan hasil confirmatory factor analysis terlihat bahwa factor loadings masing masing butir pertanyaan yang membentuk setiap construct seluruhnya $\geq 0,5$, sehingga butir-butir instrumentasi setiap konstruk tersebut dapat dikatakan validitasnya baik.

4.2.4. Evaluasi Construct Reliability dan Variance Extracted

Hasil perhitungan *construct reliability* dan *variance extracted* dapat dilihat dalam tabel 4.4.

Tabel 4.4. *Construct Reliability & Variance Extrated*

Sumber : Lampiran

Proses eliminasi diperlakukan pada item to total correlation pada indikator yang nilainya $< 0,5$ [Purwanto,2003]. Tidak terjadi eliminasi karena nilai item to total correlation indikator seluruhnya $\geq 0,5$. Indikator yang tereliminasi tidak disertakan dalam perhitungan cronbach's alpha. Perhitungan cronbach's dilakukan setelah proses eliminasi. Hasil pengujian reliabilitas konsistensi internal untuk setiap construct di atas menunjukkan hasil baik dimana koefisien Cronbach's Alpha yang diperoleh seluruhnya memenuhi rules of thumb yang disyaratkan yaitu $\geq 0,7$ [Hair et.al.,1998].

4.2.3. Evaluasi Validitas

Uji Construct Reliability & Variance Extracted

Konstrak	Indikator	Standardize Factor Loading	SFL Kuadrat	Error [ej]	Construct Reliability	Variance Extracted
Komitmen Organisasi	X1.1	0.305	0.151	0.849	0.695	0.300
	X1.2	0.645	0.388	0.612		
	X1.3	0.588	0.278	0.722		
	X1.4	0.712	0.517	0.483		
Kepuasan Kerja	X2.1	0.823	0.645	0.355	0.854	0.564
	X2.2	0.854	0.712	0.288		
	X2.3	0.650	0.426	0.574		
	X2.4	0.504	0.341	0.659		
Semangat Kerja	Y1.1	0.600	0.446	0.554	0.702	0.489
	Y1.2	0.601	0.370	0.630		
	Y1.3	0.700	0.593	0.407		
	Y1.4	0.798	0.560	0.440		
Batas Dapat Diterima					≥ 0,7	≥ 0,5

Sumber : Lampiran

Hasil pengujian *reliabilitas instrumen* dengan *construct reliability* dan *variance extracted* menunjukkan *instrumen cukup reliabel*, yang ditunjukkan dengan nilai *construct reliability* belum seluruhnya $\geq 0,7$. Meskipun demikian angka tersebut bukanlah sebuah ukuran “mati” artinya bila penelitian yang dilakukan bersifat *exploratory*, maka nilai di bawah 0,70 pun masih dapat diterima sepanjang disertai alasan-alasan empirik yang terlihat dalam proses eksplorasi. Dan *variance extracted* direkomendasikan pada tingkat 0,50.

4.2.5. Evaluasi Normalitas

Uji normalitas sebaran dilakukan dengan *Skewness Value* dari data yang digunakan yang biasanya disajikan dalam statistik deskriptif. Nilai statistik untuk menguji normalitas itu disebut *z-value*. Bila nilai-z lebih besar dari nilai kritis maka dapat diduga bahwa distribusi data adalah tidak normal. Nilai kritis dapat ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi 0,01

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X1.1	2,000	5,000	-,348	-1,475	-,550	-1,167
X1.2	3,000	5,000	-,138	-,587	-,645	-1,369
X1.3	3,000	5,000	-,021	-,088	-,749	-1,589
X1.4	3,000	5,000	-,106	-,449	-,857	-1,817
X2.1	3,000	5,000	,057	,244	-1,132	-2,402
X2.2	2,000	5,000	-,142	-,602	-,460	-,975
X2.3	3,000	5,000	-,082	-,348	-,732	-1,552
X2.4	2,000	5,000	-,225	-,956	-,955	-2,025
Y1.1	2,000	5,000	-,350	-1,484	-,815	-1,728
Y1.2	3,000	5,000	-,196	-,832	-1,166	-2,474
Y1.3	2,000	5,000	-,213	-,903	-,928	-1,969
Y1.4	2,000	5,000	-,225	-,956	-,955	-2,025
Multivariate					-1,280	-2,78

Tabel 4.5. *Normalitas Data*

(1%) yaitu sebesar $\pm 2,58$. Hasilnya diperoleh nilai c.r. multivariat diantara $\pm 2,58$ dan itu berarti asumsi normalitas terpenuhi dan data layak untuk digunakan dalam estimasi selanjutnya. Hasil analisis tampak pada tabel berikut :

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai c.r. multivariate berada di antara $\pm 2,78$ itu berarti asumsi normalitas terpenuhi. Fenomena ini tidak menjadi masalah serius seperti dikatakan oleh Bentler & Chou [1987] bahwa jika teknik estimasi dalam model SEM menggunakan maximum likelihood estimation [MLE] walau distribusi datanya tidak normal masih dapat menghasilkan good estimate, sehingga data layak untuk digunakan dalam estimasi selanjutnya.

5.2.6. Uji Kausalitas

Dilihat dari angka determinant of

sample covariance matrix : $8,689 > 0$ mengindikasikan tidak terjadi multicolinearity atau singularity dalam data ini

sehingga asumsi terpenuhi. Dengan demikian besaran koefisien regresi masing-masing faktor dapat dipercaya sebagaimana terlihat pada uji kausalitas di bawah ini.

Tabel 4.6. Hasil Uji Kausalitas

Regression Weights		Ust d Esti mat e	Std Esti mat e	Pr ob.
Faktor	Faktor			
Komitmen Organisasi	← Semangat Kerja	0,386	0,409	0,028
Semangat Kerja Karyawan	← Kepuasan Kerja	0,262	0,280	0,089
Kepuasan Kerja	← Komitmen Organisasi	0,311	0,315	0,058
Batas Signifikansi				≤ 0,10

Sumber : Lampiran

Dilihat dari tingkat Prob. arah hubungan kausal, maka hipotesis yang menyatakan bahwa :

1. Faktor Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja, dapat diterima [Prob. kausalnya $0,028 \leq 0,10$ [signifikan [positif]].
2. Faktor Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Faktor Semangat Kerja, dapat diterima [Prob. kausalnya $0,089 \leq 0,10$ [signifikan [positif]].
3. Faktor Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, dapat diterima [Prob. kausalnya $0,058 \leq 0,10$ [signifikan [positif]].

Tabel 4.7. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengujian	Hasil pengujian	
		Hipotesis	Penerimaan
H1	Komitmen Organisasi \Rightarrow Semangat Kerja	Berpengaruh positif	Diterima / <i>positive significant</i>
H2	Kepuasan Kerja \Rightarrow Semangat Kerja	Berpengaruh positif	Diterima / <i>positive significant</i>
H3	Komitmen Organisasi \Rightarrow Kepuasan Kerja	Berpengaruh positif	Diterima / <i>positive significant</i>

5.3. Pembahasan

Dari hasil uji validitas pada tabel

diatas, dapat dilihat bahwa angka faktor loading menunjukkan tingkat respon dari setiap pernyataan yang diajukan kepada responden sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja, diperoleh hasil bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh positif terhadap faktor semangat kerja karena nilai probabilitas kausalnya $\leq 0,10$, maksudnya :

1. Faktor komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat untuk meningkatkan atau menurunkan faktor kepuasan kerja, dengan arah yang diberikan searah artinya: apabila faktor komitmen organisasi yang dibentuk dari karakteristik pekerjaan, alternatif pekerjaan baru, karakteristik karyawan, dan dukungan perusahaan maka faktor semangat kerjanya meningkat dan sebaliknya.
 - Faktor kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat untuk meningkatkan atau menurunkan faktor semangat kerja, dengan arah yang diberikan searah artinya: apabila faktor kepuasan kerja yang dibentuk dari sifat pekerjaan, kesempatan karir, fasilitas dan sarana kerja dan hubungan dengan atasan meningkat maka faktor semangat kerjanya meningkat dan sebaliknya.
 2. Faktor kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat untuk meningkatkan atau menurunkan faktor komitmen organisasi, dengan arah yang diberikan searah artinya: apabila faktor kepuasan kerja yang dibentuk dari pekerjaan, gaji, kondisi kerja, dan rekan kerja meningkat maka faktor komitmen organisasinya meningkat dan sebaliknya.
- Pengujian hipotesis pertama dapat diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap

komitmen organisasi, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Panggabean (2004) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, ini berarti bahwa karyawan hanya akan memiliki komitmen terhadap organisasi jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi.

Pengujian hipotesis kedua dapat diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap semangat kerja, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Panggabean (2004 : 134) menyimpulkan kepuasan kerja berhubungan dengan semangat kerja, jika seseorang merasa puas terhadap perlakuan yang diterimanya ditempat kerja, maka mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan.

Pengujian hipotesis ketiga dapat diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan dan positif antara komitmen organisasi terhadap semangat kerja, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh William dan Hazer (1997) dalam Sukarno dan Prasetyohadi (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis pada bab sebelumnya untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja study pada karyawan Hotel Ibis Style, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas
2. Faktor kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas.

5.2. Saran

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau

dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain sebagai berikut :

1. Hotel Ibis Style Surabayahendaknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam pengelolaan perseroannya, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan perusahaan dengan cara memebrikan penghargaan kepada karyawan berprestasi.
2. Hotel Ibis Style Surabayahendaknya meningkatkan komitmen organisasi karyawan dalam pengelolaan perseroannya melalui loyalitas, sehingga dapat meningkatakan semangat kerja karyawan perusahaan yang akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, Agusty, 2002, *Struktur Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*, Penerbit Bp. Undip, Semarang.
- Guba, egon, 1958, *Morale and Satisfaction : A study in Past – Future Time perspective*, *Administrative Science Quarterly*, 14. 195-209.
- Hair, J.F, et, al, 1998, *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, Prentice Hall International, Inc, New Jersey.
- Hanry, Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-3, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Kreitner R & Kinicki, A., (2001). *Organizational Behavior*, Fifth Edition, International Edition, MC. Gaw-Hill Companies, Inc.

Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Moorse, Nancy C, 1953, *Satisfaction In The White Collar Job (Survey Research Center, Institute For Social Research. University of Michigian, Ann Arbon)*.

Nitisemito, Alex 1989, *Manajemen – Suatu Dasar dan Pengantar*, edisi ke-2, Penerbit Ghalia Indonesia.

Panggabean, Mutiara S, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Balia Indonesia.

Riduwan, 2004, *Metode & Teknik Menyusun Tesis*, edisi ke-2, Penerbit Alfabeta Bandung.

Robbins, Stephen P, 2003, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, tim indeks, Jakarta.

Jurnal :

Amilin, 2008, “Pengaruh komitmen organisai terhadap kepuasan kerja akuntan dengan role strees sebagai variabel moderating”, *Jurnal bisnis dan ekonomi* Vol.12 No.1, Maret.

Azuar, 2003, “Kepuasan dan ketidakpuasan kerja dalam mempengaruhi intensi untuk bertahan atau keluar dari lingkungan pekerjaan”, *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis* Vol.3 No.1, April.