

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN  
KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
(STUDI KASUS PADA RESTORAN SHANGHAI PALACE)**

Feri Andriyan<sup>1</sup>, Rahmi Widyanti<sup>2</sup>, M. Zainul<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Pascasarjana, Prodi Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM 18920083

<sup>2</sup>Program Pascasarjana, Prodi Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN 069409112

<sup>3</sup>Program Pascasarjana, Prodi Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN 196212211989102001

E-mail: [tryannarkoba@gmail.com](mailto:tryannarkoba@gmail.com)/082154591231

**ABSTRAK**

Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.” (Studi Kasus Pada Restoran Shanghai Palace). Dosen Pembimbing I Rahmi Widyanti, Dosen Pembimbing II M. Zainul.

Komitmen karyawan pada kemajuan organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengkaji apakah komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restoran Shanghai Palace. Untuk mengkaji dan mengetahui apakah keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restoran Shanghai Palace. Ingin mengkaji dan mengetahui apakah komitmen Organisasional dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restoran Shanghai Palace

Penelitian ini menggunakan metode analisa data kuantitatif, yakni mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Hasil penelitian diperoleh Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Karyawan Pada Restoran Shanghai Palace Banjarmasin. Hal tersebut diketahui bahwa karyawan Pada Restoran Shanghai Palace Banjarmasin mendapatkan kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dari waktu ke waktu dan juga Menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan baik sehingga Komitmen Organisasional yang ada pada karyawan Pada Restoran Shanghai Palace Banjarmasin terbentuk kemudian membantu rekan kerja dalam melakukan pekerjaan sehingga Komitmen Organisasional merupakan variabel yang memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Restoran Shanghai Palace Banjarmasin. Dengan demikian pengungkapan minat pribadi dalam pekerjaan karyawan Restoran Shanghai Palace Banjarmasin, kemudian saran-saran dan kepedulian terhadap Restoran Shanghai Palace Banjarmasin yang penuh kebebasan untuk melakukan pekerjaan di luar pekerjaan tidak dilakukan oleh karyawan

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasional, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja

---

## **ABSTRACT**

*The Effect of Organizational Commitment and Job Involvement on Job Satisfaction. " (Case Study at the Shanghai Palace Restaurant). Supervisor I Rahmi Widyanti, Supervising Lecturer II M. Zainul.*

*Many problems from employee behavior at the Shanghai Palace Restaurant, if not paid attention to it can become a trigger that can lead to ineffectiveness. The purpose of this study is to examine and determine whether organizational commitment partially has a significant effect on employee job satisfaction at the Shanghai Palace Restaurant. Want to study and find out whether job involvement partially has a significant effect on employee job satisfaction at the Shanghai Palace Restaurant. Want to study and find out whether organizational commitment and work involvement simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction at the Shanghai Palace Restaurant*

*This study uses quantitative data analysis methods, namely grouping data based on variables and types of respondents, tabulating data based on variables from all respondents, presenting data for each variable studied, performing calculations to answer the problem formulation, and performing calculations to test the proposed hypothesis.*

*The results showed that organizational commitment has a significant effect on employee job satisfaction at the Shanghai Palace Restaurant, Banjarmasin. It is known that employees at the Shanghai Palace Banjarmasin Restaurant get the opportunity to do different jobs from time to time and also complete the work that is their responsibility properly so that the Organizational Commitment that is on employees at the Shanghai Palace Banjarmasin Restaurant is formed then helps colleagues in doing work so that Organizational Commitment is a variable that has an influence on employee job satisfaction. Job involvement has a significant effect on Job Satisfaction at the Shanghai Palace Restaurant in Banjarmasin. Thus the expression of personal interest in the work of employees of the Shanghai Palace Banjarmasin Restaurant, then suggestions and concerns for the Shanghai Palace Banjarmasin Restaurant which are full of freedom to do work outside of work are not carried out by employees.*

**Keywords:** Organizational Commitment, Job Involvement, Job Satisfaction

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Porter (2007) tingkat produktivitas atau kinerja karyawan akan dapat dicapai apabila karyawan merasa puas dengan apa yang diberikan organisasi. Selanjutnya Robbin (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan suatu keadaan bagi karyawan dimana apa yang diharapkan sesuai dengan apa terjadi dalam perusahaan. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan maka akan sulit untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat, artinya dari produktivitas regional maupun nasional, dapat menunjang perekonomian baik secara makro maupun mikro. Mengenai produktivitas kerja menjadi masalah nasional pula, karena produktivitas tenaga kerja Indonesia masih memprihatinkan. Zadjuli (2001) kualitas sumber daya manusia Indonesia dewasa ini dibandingkan dengan kualitas sumber daya manusia di beberapa negara anggota-anggota ASEAN nampaknya masih rendah kualitasnya, sehingga mengakibatkan produktivitas per jam kerjanya masih rendah (menurut World Development Report). Indonesia pada tahun 2002 produktivitas per pekerja per jam sebesar 1,84 US \$ dan yang tertinggi adalah Singapura 35,91 US \$, diikuti oleh Malaysia 4,71 US \$ dan Thailand 4,56 US \$).

Karyawan merupakan salah satu sumberdaya yang lebih berperan penting dan aktif dalam sebuah organisasi, melalui karyawan organisasi dapat mewujudkan semua rencana yang telah disusun hingga tujuan organisasi dapat tercapai. Organisasi memiliki beberapa pengertian dari para penulis yang berbeda, namun bersifat saling melengkapi. Organisasi adalah unit sosial yang secara sadar dikoordinasikan, terdiri dari 2 (dua) orang atau lebih yang berfungsi secara relative berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama atau serangkain tujuan. Organisasi adalah sistem sosial yang terstruktur dari kelompok dan individu yang bekerja bersama untuk mencapai beberapa sasaran yang disepakati.

Organisasi sangat perlu untuk memperhatikan perilaku karyawan di tempat kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya (Widyanti R., 2021). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Kepuasan kerja menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Lebih lanjutnya kepuasan kerja adalah perasaan dimana seseorang individu merasa cukup atau lebih dari cukup dengan hasil yang sudah diperolehnya dan merasa sudah memiliki kesejahteraan.

Kepuasan kerja amatlah penting bagi peningkatan kinerja auditor dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan dan kinerja seseorang banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya (Sri Trisnaningsih, 2001). Suatu komitmen organisasional menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (*sense or belonging*) terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Seringkali, komitmen organisasional diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi tersebut (Ikhsan dan Ishak, 2005). Komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi (Badjuri, 2009). Lebih lanjut Widyanti R., Basuki (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional diindikasikan dengan adanya perasaan bangga pada tempat kerjanya. Menurut Indira Januarti, Ashari Bunyaanudin (2006) Keterlibatan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

Karyawan, hal yang sama dikatakan oleh Rubi'ah Sugiarti, 2017, Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru.

Perkembangan industri restoran di Indonesia cukup pesat, seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk maka kebutuhan akan makanan juga semakin bertambah. Di kota-kota besar yang masyarakatnya penuh kesibukan, keberadaan restoran sangat membantu untuk memenuhi kebutuhan makanan yang siap saji baik untuk perorangan maupun untuk acara-acara besar seperti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh instansi pemerintah dan swasta maupun acara perkawinan. Namun demikian, sejalan dengan bertumbuhnya sektor ini persaingan semakin meningkat.

Sejumlah segmen tertentu dari industri hotel dan restoran yang sangat kompetitif, terutama pada industri rantai restoran. Beberapa rantai global yang telah berhasil didirikan di pasar Indonesia adalah McDonald, KFC, Pizza Hut, dan Starbucks. Sementara sebagian besar dari rantai global yang didominasi oleh merek-merek Barat, beberapa merek Asia seperti Yoshinoya dan Café Benne sekarang mendapatkan lebih banyak pelanggan setia, kebanyakan orang muda. Dengan menerapkan strategi yang baik dan pemahaman tentang preferensi pelanggan, selalu ada peluang besar bagi investor untuk menang dalam bisnis ini.

Demikian juga dengan restoran Shanghai Palace kota Banjarmasin menghadapi persaingan yang sangat ketat dengan banyaknya bermunculan restoran-restoran baru di kota Banjarmasin. Hal ini tentunya memerlukan komitmen yang tinggi dari pihak restoran dan karyawan untuk dapat memberikan produk dan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan agar tetap loyal menggunakan jasa Restoran Shanghai Palace Banjarmasin.

Pengelolaan yang baik dan profesional merupakan suatu bagian dari siklus hidup suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumberdaya dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan baik, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam melakukan segala kegiatan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumberdaya manusianya dalam melaksanakan aktifitasnya. Kinerja karyawan yang maksimal sangat diharapkan dalam proses pencapaian tujuan. Hal ini dapat tercipta oleh banyak faktor, yang salah satunya adalah tingkat kepuasan karyawan. Kepuasan kerja bermanfaat dalam meningkatkan motivasi, mengurangi perasaan stress, meningkatkan komitmen organisasi, dan lain-lain.

Kepuasan seorang karyawan mempunyai keterkaitan terhadap keterlibatan kerja karyawan karena keterlibatan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan. Sebagian manajer berasumsi, bahwa kepuasan kerja yang tinggi menimbulkan partisipasi kerja yang tinggi sehingga menimbulkan prestasi yang tinggi juga (Widyanti R., dkk., 2020). Karyawan yang berprestasi tinggi, sedang, ataupun rendah boleh jadi adalah karyawan yang puas. Sebaliknya, pada saat karyawan merasa tidak puas dengan kontribusinya terhadap perusahaan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan berprestasi. Brian Hartono dan Roy Setiawan, 2013 menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah komitmen organisasional karyawan itu sendiri. Hal senada juga dikatakan oleh Gehlawat, Manju. 2012 bahwa komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Hartono & Setiawan, (2013) yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa variabel tersebut berpengaruh secara parsial.

Pada saat karyawan merasa tidak diikutsertakan dalam beberapa hal, karyawan akan merasa tidak puas kepada perusahaan dan pekerjaannya. Banyak hal yang menentukan kepuasan dalam diri karyawan, antara lain keterlibatan kerja karyawan, upah atau gaji, tingkat kesulitan kerja, promosi, motivasi atasan (Susiladewi dan Basuki, 2017). Begitu juga sebaliknya, kepuasan kerja akan diperoleh ketika di satu sisi perusahaan melihat kinerja yang baik dalam diri karyawan dan di sisi lain karyawan juga merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan.

Keterlibatan kerja merupakan ukuran seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran hargadiri. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan. Keterlibatan kerja karyawan diharapkan memberikan dampak positif kepada perusahaan dengan meningkatkan kinerja setiap karyawan. Temuan hasil penelitian Yuna Muliana, Makmur, Welven Aida, (2015), menyatakan bahwa Keterikatan kerja secara parsial berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pasar modern. Hal ini diperkuat oleh hasil temuan dari Rubi'ah Sugiarti, 2017 bahwa

keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Walaupun terdapat perbedaan objek penelitian tetapi memperoleh hasil yang sama.

Untuk itu kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan. Penelitian ini dilakukan di Restoran Shanghai Palace. Restoran yang berlokasi di Jalan Djok Mentaya ini menawarkan tentik *chinese food* yang sifat penyajiannya yang lebih rumit dan memakan waktu dengan tempat yang eksklusif. Menurut Aming, “karena kami mengusung tema Chinese, jadi makanan yang kami sajikan banyak berasal dari wilayah Cina,” *Tribun.Banjarmasin.com* (2020)

Pengamatan dan wawancara awal dilakukan kepada karyawan Restoran Shanghai Palace untuk mengungkapkan fenomena- fenomena yang terjadi pada Restoran Shanghai Palace. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti ada yang menjadi perhatian, misalnya masih ada karyawan Restoran Shanghai Palace yang berbicara tidak penting (menggossip atau berbicara diluar hal pekerjaan), lebih aktif di media sosial, melakukan aktivitas di luar pekerjaan, sering keluar masuk di jam kerja. Dan dari hasil wawancara, karyawan menuturkan bahwa mereka sering menemukan rekan kerja mereka yang terkesan acuh atau tidak peduli terhadap pekerjaan rekan kerja lain meskipun berada satu bidang pekerjaan dengannya.

Rekan kerja mereka lebih memilih untuk mengerjakan pekerjaan masing- masing dari pada membantu pekerjaan karyawan lain. Selain itu, karyawan merasa mendapat perlakuan tidak adil dari rekan kerjanya terutama apabila mereka harus mengerjakan pekerjaan secara tim. Misalkan saja suatu tim terdiri dari lima orang karyawan, namun hanya 3-4 karyawan saja yang mengerjakan pekerjaan tim tersebut, sedangkan pekerjaan tim merupakan tanggung jawab bersama. Hal lainnya terdapat persaingan antar karyawan seperti persaingan untuk meraih suatu jabatan ataupun untuk meraih posisi tertentu dengan cara yang tidaksehat.

Selanjutnya berdasarkan data yang didapatkandari HRD di Restoran Shanghai Palace menyatakan bahwa masih banyak karyawan lain yang sering datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, dan terlambat masuk bekerja kembali ketika jam istirahat sudah selesai. Berdasarkan informasidari HRD Restoran Shanghai Palace selama enam bulan terakhir banyak sekali karyawan yang tidak masuk kerja. Seharusnya karyawan bekerja secara maksimal agar mampu membantu Restoran Shanghai Palace dalam meningkatkan kinerjanya. Contoh perilaku karyawan seperti diatas jika tidak diperhatikan dapat menjadi pemicu yang dapat menimbulkan ketidak efektifan pada Restoran Shanghai Palace.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengangkat judul, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.” (Studi Kasus Pada Restoran Shanghai Palace).

## **METODE**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif (*explanatory research*) dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk pengaruh sebab akibat (*cause- effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variable atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan untuk menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum (Basuki, 2020-2021). Penelitian ini dilakukan pada objek Restoran Shanghai Palace yang beralamat di Jl. Djok Mentaya Banjarmasin. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 40 karyawan Restoran Shanghai Palace, jumlah populasi pada penelitian ini tergolong kecil, maka dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu mengambil keseluruhan dari total populasi sebagai sampel yang jumlah sebanyak 40 orang.

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk menguji hipotesis dengan alat analisis statistik berupa *software* SPSS Versi 20. Pengujian hipotesis dilakukan setelah model regresi linear berganda yang akan digunakan dianggap layak atau bebas dari pelanggaran asumsi klasik agar hasil pengujian dapat diinterpretasikan dengan tepat. Pengujian Uji Validitas, Reliabilitas dan Asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas

## HASIL PENELITIAN

### a. Analisis Uji-F

Uji statistik F ditujukan untuk menguji apakah secara simultan variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$  mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen  $Y$ . Hasil nilai signifikansi pengujian (Sig.F) sebagai berikut :

**Tabel 1 Hasil Uji-F**

Model		F	Sig.
1	Regression	137.025	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

Sumber : Data primer Diolah (2020)

Dari Uji Anova atau F test, diperoleh nilai Sig. F lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka model regresi bisa dipakai untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

### b. Analisis Uji-t

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  secara parsial terhadap  $Y$ . Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing – masing koefisien dengan t tabel, dengan tingkat signifikan 5%, dengan ini variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 2 Hasil Uji-t**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	1.591	2.439	.652	.518
X1	.356	.152	2.349	.024
X2	2.436	.276	8.820	.000

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Persamaan Regresi

$$Y = 1.591 + 0,356X_1 + 2.436 X_2 + e$$

Dimana :

1. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional ( $X_1$ ) 2.349 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin nilai koefisien (nilai Sig) pada Komitmen Organisasional tinggi, maka hubungan terhadap Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar 2.349
2. Nilai koefisien regresi variabel Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) 8.820 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin nilai koefisien (nilai Sig) pada Keterlibatan Kerja tinggi, maka hubungan terhadap Kepuasan Kerjajuga akan meningkat sebesar 8.820

Pada penelitian ini memiliki t-tabel sebesar 1.684 Berdasarkan hasil uji t yang tercantum pada tabel diatas dapat dilihat bahwa:

1. Variabel X1Komitmen Organisasional didapatkan nilai sig. = 0.024 (Nilai Sig. <) dan juga memiliki nilai t-hitung sebesar 2.349 lebih besar dari nilai t-tabel, dengan demikian dapat diketahui variabel Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.
2. Variabel X1 Keterlibatan Kerja didapatkan nilai sig. = 0.000 (Nilai Sig. <) dan juga memiliki nilai t-hitung sebesar 8.820 lebih besar dari nilai t-tabel, dengan demikian dapat diketahui variabel Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

## PEMBAHASAN

### **a. Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Restoran Shanghai Palace Banjarmasin**

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen terlihat pada angka sig (signifikansi atau besaran nilai probabilitas). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probality sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 signifikansi dengan probality sebesar 5% dalam arti ( $\alpha = 0.05$ ).

Berdasarkan hipotesis yang kedua (H1) yang berbunyi Diduga Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, dengan hasil penelitian Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Karyawan Pada Restoran Shanghai Palace Banjarmasin sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Penelitian tersebut mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Darto, Setyadi, Riadi, & Hariyadi, 2015), (Sani, 2013), (UIndag, Khan, & Guden, 2011) dan (Widyanti R., dkk., 2012).

Hal tersebut diketahui bahwa karyawan Pada Restoran Shanghai Palace Banjarmasin mendapatkan kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dari waktu ke waktu dan juga Menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan baik sehingga Komitmen Organisasional yang ada pada karyawan Pada Restoran Shanghai Palace Banjarmasin terbentuk kemudian membantu rekan kerja dalam melakukan pekerjaan sehingga Komitmen Organisasional merupakan variabel yang memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Dilihat dari hasil tanggapan jawaban responden berdasarkan nilai rerata variabel sebesar 3,25 yang berarti bahwa reaponden kurang begitu berkomitmen terhadap pekerjaannya. Hal ini dimungkinkan karena sebagian besar responden belum lama bekerja di Restoran Grand Palace ini yaitu 85 % dengan masa kerja 1 tahun sd 2 tahun. Temuan ini diperkuat oleh pendapat Robbin (2016) bahwa komitmen organisasional karyawan akan terbentuk dengan lamanya masa kerja. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu perusahaan, maka akan semakin loyal pada perusahaan. Namun demikian, ada satu item pernyataan yang memperoleh tanggapan tertinggi yaitu "Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur" dengan rerata 3,47 yang berarti responden setuju dengan item tersebut,

Hal yang perlu diperhatikan lagi oleh Restoran Shanghai Palace Banjarmasin adalah supervisi dari atasan. Atasan sebaiknya tidak sekedar check-clock saja, tetapi ikut bekerja di lapangan dan lebih mengakrabkan diri dengan karyawan sehingga karyawan tidak merasa ada perbedaan yang terlalu jauh atau kecanggungan dengan atasan. Atasan yang semakin memperhatikan bawahannya dengan memberikan semangat, dorongan, dan motivasi yang

lebih, akan menambah Komitmen Organisasional yang terus tercapai, sehingga karyawan menjadi lebih berkomitmen dengan rasa tanggung jawab secara sukarela terhadap pekerjaannya yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan.

### **b.Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Restoran Shanghai Palace Banjarmasin**

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen terlihat pada angka sig (signifikansi atau besaran nilai probabilitas). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probability sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 signifikansi dengan probability sebesar 5% dalam arti ( $\alpha = 0.05$ ).

Berdasarkan hipotesis yang ketiga (H2) yang berbunyi Diduga Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dengan hasil penelitian Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Restoran Shanghai Palace Banjarmasin, dapat diterima. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Saxena & Saxena, 2015) dan (Dimitriades, 2007) bahwa adanya pengaruh yang positif antara keterlibatan kerja dengan Kepuasan Kerja.

Dengan demikian pengungkapan minat pribadi dalam pekerjaan Restoran Shanghai Palace Banjarmasin, kemudian saran-saran dan kepedulian terhadap perusahaan yang penuh kebebasan untuk melakukan pekerjaan di luar pekerjaan tidak dilakukan oleh karyawan

Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Restoran Shanghai Palace Banjarmasin. Dengan demikian pengungkapan minat pribadi dalam pekerjaan karyawan Restoran Shanghai Palace Banjarmasin, kemudian saran-saran dan kepedulian terhadap Restoran Shanghai Palace Banjarmasin yang penuh kebebasan untuk melakukan pekerjaan di luar pekerjaan tidak dilakukan oleh karyawan. Alangkah baiknya bila Restoran Shanghai Palace Banjarmasin memberikan kesempatan kepada karyawan apabila mempunyai gagasan positif yang menunjang kemajuan organisasi. Dengan demikian Restoran Shanghai Palace Banjarmasin lebih memberikan penghargaan yang adil berdasarkan pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan baik agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan dari deskripsi jawaban responden pada variabel Keterlibatan kerja ini diperoleh rerata 3,20 yang menunjukkan bahwa responden belum merasa terlibat dengan pekerjaan dan organisasinya. Hal ini dimungkinkan karena berdasarkan masa kerja responden pada restoran ini tergolong masih baru yaitu berkisar 1 tahun sampai dengan 2 tahun. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Keitner dan Kenicki (2007) bahwa semakin lama seseorang bekerja pada suatu perusahaan maka dia makin banyak terlibat dengan masalah perusahaan sehingga keterlibatan/keterikatannya akan semakin tinggi sejalan dengan lamanya masa kerja. Namun demikian, terdapat dua item yang memperoleh tanggapan tertinggi dari responden yaitu "Pekerjaan adalah segalanya" dengan rerata sebesar 4,48 dan pernyataan "Bangga ketika pekerjaan berhasil diselesaikan" dengan rerata 4,48. Hal ini mengindikasikan bahwa pada dasarnya responden menyenangi pekerjaannya dan ingin terlibat dengan pekerjaannya.

Karyawan yang memulai dan menyelesaikan pekerjaan hendaknya diberikan pengertian atas kemampuannya, ketrampilannya dan potensinya. Karyawan juga berhak memberikan ide-ide, penilaian dan kritik terhadap sesuatu dalam pekerjaan. Perusahaan dapat memberikan reward atau kompensasi kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus. Hal tersebut akan dapat memotivasi karyawan sekaligus membuat karyawan merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan.

### **c. Pengaruh secara Simultan antara Komitmen Organisasional dan Keterlibatan kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Uji statistik F ditujukan untuk menguji apakah secara simultan variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen Y. Hasil nilai signifikansi pengujian (Sig.F) berdasarkan Uji Anova atau F test, diperoleh nilai Sig. F lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka model regresi bisa dipakai untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa diduga Komitmen Organisasional dan Keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dapat diterima. Temuan dari penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saxena & Saxena, 2015) dan (Dimitriadis, 2007) bahwa adanya pengaruh yang positif secara bersama-sama antara komitmen organisasional dan keterlibatan kerja dengan Kepuasan Kerja.

Namun demikian, dilihat dari deskripsi jawaban responden yang rerata variabelnya 3,12 menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden belum begitu puas dengan apa yang sudah diberikan oleh pemilik restoran. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi pihak manajemen untuk dapat meningkatkan aspek-aspek yang berkaitan dengan kepuasan karyawan. Walaupun kita ketahui bersama situasi perekonomian yang belum membaik akibat adanya pandemic, menyebabkan usaha hotel dan restoran mengalami kekurangan order dari pelanggan, sehingga pihak restoran pun agak kesulitan untuk meningkatkan misalnya item gaji karyawan yang cukup banyak mendapat tanggapan dari responden yaitu dengan rerata sebesar 3,25. Menurut Porter (2007); Luthan (2006) dan Widyanti R. (2020.2021) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan adalah gaji yang diterima dalam bekerja. Kebutuhan awal seseorang dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar. Apabila kebutuhan dasar terpenuhi maka orang akan puas terhadap pekerjaannya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji t statistik yang menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional ( $X_1$ ) memiliki nilai sig sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  2,144 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,030. Variabel Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini terlihat dari hasil uji t statistik yang menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  7,853 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,030. Dan terakhir, variabel Komitmen Organisasional, dan Keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai *adjusted R square* adalah 0,541 atau 54,1%. Artinya variabel Komitmen Organisasional ( $X_1$ ), dan Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh sebesar 54,1% terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 45,9% merupakan kontribusi variabel lain selain Komitmen Organisasional ( $X_1$ ), dan Keterlibatan kerja ( $X_2$ ), yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Adekola, B. (2012). The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 1-17. doi:10.5296/ijhrs.v2i2.1740

- Adham, A. (2014). Employee Involvement and its Impact on job Satisfaction and Organisational Commitment. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 18(2), 368-400.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Basuki, 2021, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung.
- Brian Hartono dan Roy Setiawan, 2013, Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan
- Eka Mariyanti, 2014, Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang)
- Engla Dika Putri, 2017, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, H. I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS* (6 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, B., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow. *Agora*, 1(1), 1-8.
- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=5786f4c94048544b3332e123&assetKey=AS:383572759334914@1468462280965>
- Indira Januarti, Ashari Bunyaanudin, 2006, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi sampai Bukti*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Kreitner , R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9 ed., Vol. 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). (V. A. Yuwono, S. Purwanti, A. T. P, & W. Rosari, Trans.) Yogyakarta: ANDI.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12 ed., Vol. 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi* (R. Saraswati, & F. Sirait, Trans., p. 46). Jakarta: Salemba Empat.
- Rubi'ah Sugiarti, 2017, Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap Di Smk Negeri 3 Bandung. Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 3 Bandung
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. . Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Sugiyono. (2014 ). *Metode Penelitian Bisnis*. Juli: ALFABETA.
- S Susiladewi, B Basuki, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Al-Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen* 3 (1), 73-89
- Syauta, J. H., Troena, E. A., Setiawan, M., & Solimun. (2012, Desember). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and

Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 1(1), 69-76.

Widyanti, R.2021, *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung.

Widyanti R., B Basuki, SL Ratnasari.2021, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional, *JURNAL DIMENSI 10 (2)*, 255-268

Yuna Muliana, Makmur, Welven Aida, 2015, Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.