

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA  
FISIK, PENGHARGAAN, DAN  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN**

**(Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

**OLWAN ZAKKI FIRDHAUS**

**12010113140198**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2017**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Olwan Zakki Firdhaus

Nomor Induk Mahasiswa : 12010113140198

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA  
FISIK, PENGHARGAAN, DAN  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN  
TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI (Kasus pada Karyawan  
Hotel Grasia Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.

Semarang, 7 Agustus 2017

Dosen Pembimbing,

Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.

NIP. 1970006171998021001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Olwan Zakki Firdhaus  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113140198  
Fakultas / Departemen : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN  
KERJA FISIK, PENGHARGAAN, DAN  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
(pada Karyawan Hotel Grasia Semarang)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 21 Agustus 2017**

Tim penguji,

1. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E, M.S.i (.....)
2. Dr. Fuad Mas'ud, M.I.R (.....)
3. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU (.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya Olwan Zakki Firdhaus menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penghargaan, dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi (pada Karyawan Hotel Grasia Semarang)”** merupakan hasil dari tulisan saya sendiri. Saya dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya secara keseluruhan maupun sebagian dalam skripsi ini tidak terdapat tulisan dari karya orang lain yang saya ambil. Maksud pengambilan dengan cara meniru dan menyalin

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 7 Agustus 2017

Pembuat pernyataan,

Olwan Zakki Firdhaus  
NIM.12010113140198

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto:**

*Man Jadda wa Jadda*

(Siapa yang bersungguh – sungguh pasti akan berhasil)

*Man Shabara Zhafira*

(Siapa yang bersabar maka akan beruntung)

### **Persembahan:**

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua dan orang – orang yang mencintai saya.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, penghargaan, dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan Hotel Grasia Semarang.

Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebanyak 105 dengan sensus. Penelitian ini menggunakan alat analisis software SPSS Statistic 23. Uji data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, reward system berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, dan job characteristic berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

*Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Penghargaan, Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi*

## **ABSTRACT**

*This research aims to examine and analyze the effect of physical work environment, reward, and job characteristics on employees organization commitment of Hotel Grasia Semarang.*

*Questionnaires were distributed to 105 employees with total sampling method. This research used software SPSS Statistic 23. The technique of data testing includes validity test, reliability test, classical assumption test, t test, F test, coefficient determination, and multiple linear regression analysis.*

*The results of this research indicate that physical work environment has positive and significant effect on employees organization commitment, reward has positive and significant impact on employees organization commitment, and job characteristic has positive and significant impact to employees organization commitment.*

*Keyword: Physical Work Environment, Reward, Job Characteristics, Organization Commitment.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya kepada Allah SWT atas segala karunia, rahmat dan hidayah dan inayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penghargaan, dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak yang terus memberikan dorongan, bimbingan, serta saran. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan rizki – Nya kepada penulis.
2. Kedua orang tua tercinta dan adik kandung, Bapak Abdul Basit Arifin, Ibu Sri Sukarsih dan David Rizqi Firdhaus yang selalu memberikan doa dan dukungannya kepada penulis.
3. Bapak Dr. Suharnomo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Bapak Harjum Muharam, S.E., M.E., selaku kepala departemen manajemen.

5. Bapak Rizal Hari Magnadi, S.E., M.M, selaku dosen wali yang memberikan dukungan dan arahan
6. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, memotivasi, mengarahkan, dan meluangkan waktunya dari awal pengenalan sampai skripsi selesai.
7. Bapak Dr. Fuad Mas'ud, MIR dan Bapak Drs. Mudji Rahardjo, SU selaku dosen penguji yang telah memberi saran dan arahan dalam skripsi.
8. Segenap dosen dan staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas waktu, ilmu dan bantuannya sehingga penulis dapat melaksanakan kewajiban selama masa perkuliahan.
9. Bapak Sapto Widodo selaku manajer HRD Hotel Grasia Semarang yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data dan informasi.
10. Seluruh responden yang telah meluangkan waktunya mengisi kuesioner.
11. Lantip Meliana Pancarani, terimakasih atas doa dan motivasi selama awal perkuliahan sampai selesai mengerjakan skripsi.
12. Keluarga Tim II KKN Undip 2016 dusun Glingsem, desa Sumberrejo, kecamatan Donorojo, Kabupaten Jepara yang telah memberikan doa dan motivasi dalam mengerjakan skripsi.

Semarang, 7 Agustus 2017

Pembuat pernyataan,

Olwan Zakki Firdhaus

NIM.12010113140198

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Kegunaan Penelitian .....	12
1.5 Sistematika Penulisan .....	13
BAB II TELAAH PUSTAKA .....	15
2.1 Landasan Teori .....	15
2.1.1 Komitmen Organisasi.....	15
2.1.1.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitemen Organisasi .....	18
2.1.1.2 Faktor dan Sikap Yang Menunjukkan Adanya Komitemn Organisasi .....	20
2.1.1.3 Model Komitemn Organisasi.....	21
2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik.....	25
2.1.3 Indikator Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik...	27
2.1.4 Faktor Lingkungan Kerja .....	29
2.1.5 Penghargaan .....	30
2.1.5.1 Jenis Penghargaan.....	33

2.1.5.2	Norma Pemberian Penghargaan .....	34
2.1.5.3	Hubungan dengan Manajer dan Perusahaan .....	35
2.1.5.4	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Penghargaan .....	37
2.1.6	Karakteristik Pekerjaan .....	38
2.1.6.1	<i>Job Characteristic Model</i> .....	39
2.2	Penelitian Terdahulu .....	42
2.2.1	Hubungan Antar Variabel .....	45
2.2.1.1	Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Komitmen Organisasi .....	45
2.2.1.2	Hubungan Penghargaan dengan Komitmen Organisasi .....	47
2.2.1.3	Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Komitmen Organisasi .....	48
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	49
2.5	Hipotesis .....	50
BAB III METODE PENELITIAN .....		52
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	52
3.1.1	Variabel Penelitian .....	52
3.1.2	Definisi Operasional Variabel .....	53
3.1.2.1	Lingkungan Kerja Fisik .....	53
3.1.2.2	Penghargaan .....	54
3.1.2.3	Karakteristik Pekerjaan .....	55
3.1.2.4	Komitmen Organisasi .....	55
3.2	Penentuan Sampel .....	56
3.2.1	Populasi .....	56
3.2.2	Sampel .....	57
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	57
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	58
3.5	Metode Analisis Data .....	59
3.5.1	Analisis Deskriptif .....	60
3.5.2	Analisis Kuantitatif .....	60
3.5.3	Skala Pengukuran .....	60
3.5.3.1	Uji Validitas .....	62
3.5.3.2	Uji Reliabilitas .....	63
3.5.4	Uji Asumsi Klasik .....	63
3.5.4.1	Uji Multikolinearitas .....	64
3.5.4.2	Uji Heteroskedastisitas .....	64
3.5.4.3	Uji Normalitas .....	65
3.5.5	Analisis Regresi Berganda .....	66
3.5.6	Uji Hipotesis (Goodness of Fit) .....	67

3.5.6.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	67
3.5.6.2 Uji Statistik F.....	67
3.5.4.3 Uji Statistik t.....	68
<b>BAB IV HASIL DAN ANALISIS.....</b>	<b>69</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	69
4.1.1 Gambaran Umum Hotel Grasia Semarang.....	69
4.1.2 Visi dan Misi Hotel Grasia.....	70
4.1.3 Fasilitas Hotel.....	70
4.1.3.1 Akomodasi.....	70
4.1.3.2 Restoran dan Hiburan .....	71
4.1.3.3 Meeting Room .....	71
4.1.4 Departemen di Hotel Grasia Semarang.....	72
4.1.5 Struktur Organisasi.....	74
4.1.6 Gambaran Umum Responden .....	74
4.1.7 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	75
4.1.8 Responden Berdasarkan Usia.....	76
4.1.9 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	77
4.1.10 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	77
4.2 Analisis Data.....	78
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel.....	78
4.2.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	79
4.2.3 Deskripsi Variabel Penghargaan .....	81
4.2.4 Deskripsi Variabel Karakteristik Pekerjaan .....	82
4.2.4 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	83
4.2.5 Tabulasi Silang dan Analisis Anova .....	84
4.3 Analisis Data Kuantitatif .....	90
4.3.1 Uji Validitas Data.....	90
4.3.2 Uji Reliabilitas Data .....	93
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	94
4.4.1 Uji Multikolinieritas .....	94
4.4.2 Uji Heterokedastisitas .....	95
4.4.3 Uji Normalitas .....	96
4.5 Analisis Regresi Berganda.....	100
4.5.1 Uji Hipotesis.....	102
4.5.1.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	102
4.5.1.2 Uji Statistik F.....	103
4.5.1.3 Uji Statistik t.....	103
4.6 Interpretasi Hasil.....	105
4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Komitmen Organisasi.....	105
4.6.2 Pengaruh Penghargaan Terhadap Komitmen	

Organisasi .....	107
4.6.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi.....	108
BAB V PENUTUP.....	107
5.1 Simpulan .....	112
5.2 Implikasi Manajerial .....	113
5.3 Saran Manajerial .....	114
5.4 Keterbatasan Penelitian .....	115
5.5 Saran Penelitian Mendatang .....	115
DAFTAR PUSTAKA .....	
LAMPIRAN.....	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Keluar Periode 2013-2016 .....	42
Tabel 3.1 Ketentuan Penilaian .....	61
Tabel 4.1 Data Responden Berdasar Jenis Kelamin .....	75
Tabel 4.2 Data Responden Menurut Usia .....	76
Tabel 4.3 Data Responden Berdasar Pendidikan Terakhir .....	77
Tabel 4.4 Data Responden Menurut Masa Kerja .....	78
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	80
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Indikator Penghargaan .....	81
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Indikator Karakteristik Pekerjaan .....	82
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Indikator Komitmen Organisasi .....	83
Tabel 4.9 Tabulasi Silang dan Analisis Anova .....	83
Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Rorated Component Matrix .....	85
Tabel 4.18 Hasil Uji Validitas KMO .....	86
Tabel 4.19 Hasil Uji Reliabilitas .....	87
Tabel 4.20 Hasil Uji Multikoloniaritas .....	88
Tabel 4.21 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov dan Shapiro Wilk .....	92
Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Berganda .....	95
Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	96
Tabel 4.24 Hasil Uji F .....	97
Tabel 4.25 Hasil Uji t .....	97
Tabel 4.26 Hasil Uji Hipotesis .....	98

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kecenderungan Pekerja Meninggalkan Pekerjaan Dalam Dua Tahun .....	3
Gambar 2.1 Model Karakteristik Pekerjaan .....	42
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	50
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	88
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	89
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P Plot .....	91

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran A Surat Keterangan Penelitian .....	132
Lampiran B Kuesioner Penelitian.....	135
Lampiran C Tabel Tabulasi Penelitian .....	140
Lampiran D Output SPSS.....	150

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

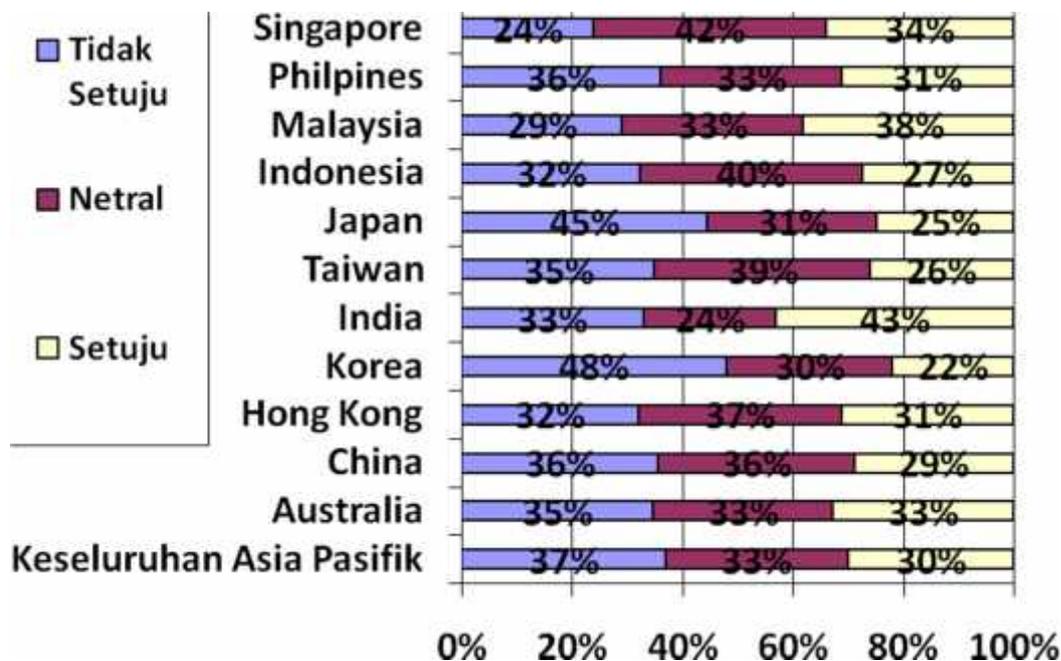
Departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab yang semakin kompleks dan luas sejak orang – orang dari kalangan bisnis memasukkan “Departemen Personalia” ke dalam diagram organisasi mereka (Dessler, 2007). Tantangan departemen sumber daya manusia selanjutnya adalah bagaimana mempertahankan pekerja mereka ditengah keragaman tenaga kerja, yaitu konsep bahwa organisasi menjadi semakin heterogen dari segi jenis kelamin, umur, ras, dan etnis (Robbins, 2006).

Perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dalam era globalisasi serta semakin ketatnya persaingan dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Perusahaan harus dapat mempersiapkan segala sesuatunya untuk dapat unggul dari pesaing dan harus memaksimalkan berbagai aset yang mereka miliki. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena sebagai pelaksana aktivitas manajerial dalam perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan berperan penting dalam perkembangan mencapai tujuan, keunggulan bersaing dan meningkatkan nilai perusahaan. Untuk menghadapi persaingan dalam dunia bisnis, tantangan perusahaan semakin kuat karena cepatnya perkembangan ekonomi, sosial, politik, dan teknologi.

Upaya untuk memaksimalkan aset ini bisa dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi (Mathis dan Jackson, 2004). Komitmen Karyawan dalam perusahaan dinilai sangat penting untuk kegiatan bisnis (Robbins dan Judge, 2009). Herscovitch (dalam Williamson, 2009) mengungkapkan komitmen merupakan kekuatan yang mengikat individu untuk bertindak dan menyalurkan segala kemampuan dan pengetahuannya. Komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam menentukan daya saing organisasi yang meningkatkan motivasi, dan keterlibatan karyawan.

Studi baru-baru ini dilakukan oleh Lesley Brown (2013) seorang peneliti dari Towers Watson, sebuah konsultan sumber daya manusia terkemuka menemukan bahwa hanya dua dari lima pekerja (39%) di Asia Pasifik yang sangat terlibat dalam pekerjaan. Sisanya, tiga per lima angkatan kerja, berjuang untuk mengatasi situasi kerja yang tidak memberikan dukungan dan koneksi emosional yang memadai. Kurangnya keterlibatan karyawan berarti kurangnya komitmen pekerja untuk terus bekerja di pekerjaan dan tempat kerja yang sama, hal ini merupakan suatu kerugian bagi perusahaan dalam hal produktivitas, menurunkan kinerja kerja dan omzet yang tinggi. Alasan inilah yang menjadi mengapa komitmen pekerja merupakan hal serius bagi perusahaan modern saat ini.

**Gambar 1.1**  
**Kecenderungan Pekerja Meninggalkan Pekerjaan Dalam 2 tahun**



Sumber: Studi Tenaga Kerja Global– Asia Pasific Tower Watson 2012

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat posisi Indonesia dibanding negara asia pasifik lain. Survey menemukan bahwa pekerja tidak setuju meninggalkan pekerjaannya hanya sebesar 32% yang berarti bahwa perusahaan – perusahaan di Indonesia harus memperhatikan tingkat komitmen organisasi karyawannya. Survey lain yang dikutip dari SWA.co.id, *Mercer Talent Consulting & Information Solution*, sebuah perusahaan konsultan SDM global menemukan bahwa pada 2015 tingkat turnover dari seluruh industri di Indonesia masih tinggi yaitu 8,4%, tertinggi terjadi pada sektor perbankan sebesar 16%. Hal ini

membuktikan bahwa terdapat permasalahan bagaimana perusahaan mempertahankan karyawannya.

Luthans (2009) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi berpengaruh positif terhadap menurunnya tingkat pergantian karyawan dan tingkat ketidakhadiran, karena karyawan merasa memiliki ikatan emosional dan tanggung jawab untuk terus bekerja di tempat yang sama. Secara fisik, penyediaan alat-alat, fasilitas dan lingkungan kerja dari perusahaan akan mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja karena dengan dukungan lingkungan yang memadai, karyawan akan merasa nyaman dan merasa aman dalam bekerja (Mcguire, 2012). Lingkungan kerja fisik yang kurang baik akan membuat perasaan karyawan tidak nyaman dan cenderung ingin meninggalkan tempat kerjanya, sehingga akan berdampak pada produktivitas perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pemanfaatan terhadap individu dalam mencapai tujuan organisasi (Mondy, 2010), artinya manajer memiliki konsekuensi dengan melibatkan diri pada manajemen sumber daya manusia. Lingkungan yang nyaman merupakan salah satu tanggung jawab manajemen dalam memfasilitasi karyawannya. Oleh karena itu dalam perencanaan tempat kerja harus mempertimbangkan kenyamanan karyawan. Haggins (2011) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Sejalan dengan Haggins, Giffords (2009) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu kontributor utama pembentuk komitmen organisasi.

Variabel lain yang mempengaruhi komitmen adalah penghargaan. Penghargaan menurut Malhotra (dalam Nazir, 2016) merupakan semua manfaat baik keuangan dan non keuangan yang diciptakan dari kinerja dan hubungan kerja dalam perusahaan. Penghargaan adalah kompensasi yang diterima karyawan tidak hanya dalam bentuk tunai melainkan dapat berupa tempat kerja yang nyaman, hubungan kerja yang positif, adanya keikutsertaan dalam pengambilan kebijakan, adanya rasa tertantang dalam berprestasi, dan adanya peluang untuk berkembang. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Korir, 2016), penghargaan memberikan imbalan dalam merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang memiliki kemampuan. Berdasar pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penghargaan yang baik akan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi dan berkomitmen pada perusahaan yang sama.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik Pekerjaan menurut Subyantoro (2009) adalah tanggung jawab, ragam tugas, dan kepuasan akan pekerjaan yang dilakukan. Karakteristik Pekerjaan merupakan kelanjutan dari perencanaan pekerjaan dimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi utama yaitu variasi keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), arti tugas (*task significany*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feedback*) (Robbins and Judge, 2007). Karakteristik Pekerjaan akan mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaanya, hal ini terkait tingkat kepuasan

pekerja terhadap tanggung jawab dan pekerjaannya yang kemudian akan mempengaruhi komitmen karyawan pada tempatnya bekerja.

Penelitian ini dilakukan di Hotel Grasia, hotel yang berlokasi di JL.S Parman No.29 Gajahmunkur Semarang ini merupakan salah satu hotel bintang tiga yang berada di area strategis. Hotel Grasia memiliki karyawan yang berjumlah 105 orang bertatus karyawan tetap pada awal tahun 2017. Sebelum melakukan penelitian, didapatkan data sekunder dari pihak HRD mengenai data karyawan yang keluar atau pindah kerja. Data tersebut dapat dijadikan salah satu alat untuk mengidentifikasi permasalahan komitmen karyawan, berikut data karyawan tetap yang keluar pada periode 2013 – 2016.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan Tetap yang Keluar**  
**Periode 2013-2016**

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar/pindah kerja	Persentase karyawan yang keluar
2013	78	8	10,2 %
2014	78	10	12,8 %
2015	83	9	10,8%
2016	83	7	8,4%

Sumber: Data Sekunder HRD Hotel Grasia yang diolah, 2017

Berdasar tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi *turnover* yang kurang sehat yaitu dengan rata – rata delapan karyawan keluar. Berdasar wawancara

dengan pihak HRD didapatkan beberapa alasan karyawan keluar, yaitu permasalahan gaji yang kurang, adanya kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan lain, adanya ketidaksesuaian hubungan dengan rekan kerja atau dengan atasan, serta telah diterima di perusahaan lain karena pekerjaan sekarang tidak sesuai bidangnya. Data *turnover* pada empat tahun terakhir dengan jumlah tujuh sampai sepuluh karyawan yang keluar setiap tahunnya mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan komitmen organisasi pada Hotel Grasia. Hal ini sesuai dengan teori Newman (dalam Isaac Korir, 2016), London dan Randall (dalam Korir, 2016), Luthans (2009),

Tabel 1.1 di atas menunjukkan dalam tiga tahun teraakhir tingkat *turnover* mengalami penurunan, namun hal ini tidak bisa diabaikan begitu saja. *Turnover* secara tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang disebutkan diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penghargaan, dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi (pada Karyawan Hotel Grasia Semarang)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Komitmen organisasi saat ini menjadi isu penting dalam persaingan perusahaan di era global. Adanya komitmen organisasi menandakan bahwa perusahaan mampu menyediakan kepuasan kerja baik itu berupa lingkungan kerja, kebijakan kompensasi bahkan pekerjaan karyawan itu sendiri. Untuk

mencapai komitmen organisasi yang tinggi dimana karyawan akan merasa ada ikatan emosional antara mereka dengan tempat kerjanya maka banyak hal yang perlu diperhatikan. Terutama dukungan organisasi itu sendiri baik berupa dukungan moril atau materil. Besarnya dukungan yang diberikan akan berpengaruh pada tingkat kinerja, kepuasan yang akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi.

Dukungan organisasi salah satunya dapat berupa penghargaan yang baik. penghargaan mengacu kepada strategi, kebijakan dan proses yang diperlukan untuk memastikan bahwa kontribusi orang-orang dalam sebuah organisasi diakui oleh sarana non-keuangan dan keuangan. Armstrong (dalam Korir, 2016) mencatat bahwa penghargaan tidak hanya melibatkan gaji dan tunjangan karyawan tetapi juga berkaitan dengan aspek non keuangan seperti pembelajaran dan pengembangan, pengakuan, pujian dan peningkatan tanggung jawab pekerjaan.

Ditinjau dari data *turnover* dengan rata – rata delapan karyawan keluar setiap tahunnya dan beberapa penjelasan diatas dapat dilihat bahwa terdapat masalah komitmen organisasional karyawan. Pada tahun 2016 terdapat tujuh karyawan yang keluar, fenomena ini menunjukkan bahwa Hotel Grasia hingga akhir tahun lalu pun belum sepenuhnya mampu mengatasi permasalahan komitmen karyawan. *Turnover* yang merupakan salah satu faktor rendahnya komitmen akan berpengaruh serius pada kinerja perusahaan apabila lambat ditangani. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, penghargaan, dan

karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi?. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi karyawan?
2. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap komitmen organisasi karyawan?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap komitmen karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen karyawan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam

kaitannya dengan Lingkungan Kerja Fisik, Penghargaan, dan Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan, sumbangan informasi, ataupun sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan kaitannya dengan komitmen karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan penelitian dengan topik yang serupa. Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini terdiri dari 5 bab yang akan membahas Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penghargaan, dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan dengan sistematika penulisan berikut:

**BAB I           PENDAHULUAN**

Pada bagian Bab I membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

**BAB II           TELAAH PUSTAKA**

Pada bagian Bab II berisi mengenai landasan teori yang digunakan sebagai acuan bagi penelitian dasar dalam melakukan analisis. Penulis melakukan telaah terhadap literatur dan penelitian terdahulu kemudian membentuk hipotesis dan kerangka pemikiran teoritis.

**BAB III          METODE PENELITIAN**

Pada Bab III menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional dari masing-masing variabel, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

**BAB IV          HASIL DAN ANALISIS**

Pada Bab IV membahas deskripsi objek penelitian, analisis data, interpretasi hasil dan argumentasi penulis terhadap hasil penelitian.

## **BAB V            PENUTUP**

Pada BAB V berisi kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan, dan saran yang dapat dijadikan masukan serta pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.