

Pengaruh Reward dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Montana Syariah Hotel Banjarbaru

(The Effect of Reward and Commitment on Employee Job Satisfaction at Montana Syariah Hotel Banjarbaru)

Abdul Kadir¹, Anshori Muksin²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel reward dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja di Montana Syariah Hotel Banjarbaru. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan metode kuantitatif, yakni penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan data untuk mengetahui apakah terdapat suatu keterkaitan antara variabel reward dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja di Montana Syariah Hotel Banjarbaru. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Montana Syariah Hotel Banjarbaru yang berjumlah 47 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Sampel Jenuh, dimana seluruh karyawan yang berjumlah 47 orang dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, wawancara, dan observasi. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap instrumen penelitian. Data dianalisis dengan analisis regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rewards dan komitmen karyawan secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Montana Syariah Banjarbaru. Rewards memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Montana Syariah Banjarbaru.

Kata Kunci: rewards, komitmen karyawan, kinerja karyawan

Abstract: The purpose of this study was to determine and analyze the effect partially and simultaneously on reward and employee commitment variables on job satisfaction at Montana Syariah Hotel Banjarbaru. The type of research used in this research is correlational research with quantitative methods, namely research conducted by collecting data to find out whether there is a relationship between reward variables and employee commitment to job satisfaction at Montana Syariah Hotel Banjarbaru. The population of this study were all 47 employees of Montana Syariah Hotel Banjarbaru. In this study, researchers used a saturated sample, where all 47 employees were used as samples. Data collection techniques using questionnaires, documentation, interviews, and observation. Validity and reliability tests were carried out on research instruments. Data were analyzed with multiple linear regression analysis with the classical assumption test. The results of the study show that rewards and employee commitment simultaneously and partially have a significant effect on job satisfaction of the employees of Hotel Montana Syariah Banjarbaru. Rewards have a dominant influence on job satisfaction of Hotel Montana Syariah Banjarbaru employees.

Keywords: rewards, employee commitment, employee performance

Alamat Korespondensi:

Abdul Kadir, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin. e-mail: audahkadir@gmail.com

PENDAHULUAN

Reward merupakan harapan setiap karyawan dalam berkerja, kemudian penghargaan yang dibahas dalam penelitian ini merupakan pemberian penghargaan secara umum yang diberikan ke semua karyawan. Melihat pentingnya karyawan diperlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai, sebaliknya dengan komitmen dan

berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanpa komitmen, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya

dalam berkerja tidak terpenuhi. Sekalipun karyawan mempunyai kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki komitmen dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak memuaskan. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, kinerja buruk akan memberikan dampak negatif pada perusahaan.

Montana Syariah Hotel Banjarbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan. Montana Syariah Hotel Banjarbaru merupakan salah satu hotel yang berada di area strategis. Sumber daya manusia adalah modal awal yang dimiliki oleh perusahaan yang memegang peranan penting dalam keberhasilan untuk menjadikan Montana Syariah Hotel Banjarbaru sebagai hotel yang selalu memberikan pelayanan “Terbaik” dan hotel yang diakui keberadaannya di dunia perhotelan dan masyarakat. Salah satu upaya yang dibutuhkan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah dengan pemberian reward (penghargaan) untuk sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik berupa reward (penghargaan) atas kontribusi yang diberikannya terhadap perusahaan. Dengan adanya reward dapat memacu karyawan bekerja lebih giat lagi dalam bekerja dan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan yang potensial. Untuk mengapresiasi karyawannya, Montana Syariah Hotel Banjarbaru telah menetapkan program reward yang disebut recognition (pengakuan) yang berupa pemberian piagam “The Best Employee” setiap tahun kepada karyawan yang berprestasi. Adapun penilaian yang Montana Syariah Hotel Banjarbaru lakukan meliputi dari absensi, hasil kerja apakah hasilnya berdampak negatif atau positif, attitude, dan test

pengetahuan yang didapat oleh karyawan tentang perusahaan. Keadaan ini menyebabkan karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja sehingga kepuasannya tidak tercapai dengan optimal.

Komitmen karyawan merupakan salah satu bagian yang penting dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya komitmen karyawan terhadap suatu perusahaan dapat membuat karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan bersedia memberikan segala kemampuannya, sehingga timbul rasa memiliki terhadap perusahaan. Apabila masing-masing karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka besar kemungkinan kesuksesan atau keberhasilan perusahaan dapat tercapai. Komitmen dari para karyawan dalam organisasi secara umum dapat dilihat dari data jumlah karyawan dalam beberapa tahun kebelakang, khususnya karyawan yang keluar dalam Tabel 1.

Tabel 1
Data Jumlah Karyawan Keluar dan Masuk Departemen House Keeping dan Front Office Montana Syariah Hotel Banjarbaru Tahun 2019-2021

Tahun	Karyawan Masuk		Karyawan Keluar	
	Departemen House Keeping	Departemen Front Office	Departemen House Keeping	Departemen Front Office
2019	3 Orang	1 Orang	7 Orang	6 Orang
2020	1 Orang	1 Orang	8 Orang	7 Orang
2021	2 Orang	- Orang	8 Orang	8 Orang

Sumber : Montana Syariah Hotel Banjarbaru, 2021

Dari Tabel 1 jumlah karyawan Montana Syariah Hotel Banjarbaru keluar tiap tahunnya mengalami peningkatan. Dari hasil wawancara dengan Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia Montana Syariah Hotel Banjarbaru diketahui bahwa karyawan keluar karena adanya indikasi kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan seperti karyawan tidak puas dengan gaji yang manajemen berikan serta karyawan mendapat

pekerjaan di tempat lain. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan khususnya departemen *House Keeping* dan *Front Office* program *reward* di Montana Syariah Hotel Banjarbaru tersebut sudah tidak berjalan sejak 3 tahun terakhir. Beberapa karyawan merasa kurangnya apresiasi dari pimpinan dan juga kurang puas dengan gaji yang mereka terima. Selain itu insentif karyawan berupa uang jasa pelayanan setiap tanggal 15 sudah ditiadakan selama awal Pandemi Covid-19 sampai sekarang. *Gathering* karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan juga ditiadakan. Selama Pandemi Covid-19, tepatnya pada bulan Agustus 2021 Montana Syariah Hotel Banjarbaru memiliki kerjasama dengan pihak perusahaan PT. Prima Persada Nusantara Kalimantan Selatan untuk tingkat keterisian hunian kamar hingga Desember 2021.

Berdasarkan uraian tersebut rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah variabel reward dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Montana Syariah Hotel Banjarbaru ?
2. Apakah variabel reward dan komitmen karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Montana Syariah Hotel Banjarbaru ?
3. Diantara variabel reward dan komitmen karyawan, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja di Montana Syariah Hotel Banjarbaru ?

Kepuasan Karyawan

Pada dasarnya, kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan di mana dia bekerja. semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas. Begitu

juga sebaliknya, semakin negatif sikapnya terhadap lingkungan kerja di sekitarnya, ia merasa tidak puas. 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 (Wibowo, p. 415). Menurut Noe et.al dalam Edison Anwar (2016) mengatakan bahwa ada tiga aspek penting dari kepuasan kerja, yaitu yang pertama, kepuasan kerja merupakan fungsi dari nilai-nilai yang didefinisikan sebagai apa keinginan seseorang untuk mendapatkannya, baik secara sadar maupun tidak, yang kedua adalah menekankan bahwa karyawan yang berbeda memiliki pandangan yang berbeda terhadap nilai-nilai yang penting, dan ini sangat penting dalam menentukan sifat dan tingkat kepuasan mereka.

Seseorang dapat menghargai upah yang tinggi di atas segalanya; yang lain mungkin menghargai kesempatan untuk berpergian, yang lain mungkin menghargai tinggal dalam wilayah geografis tertentu, dan aspek yang ketiga adalah persepsi. Oleh karena itu faktor gangguan terhadap kepuasan harus menjadi perhatian dari para manajer atau pemimpin. Sebab rusaknya kondisi kerja dan rendahnya kepuasan kerja dapat mengakibatkan rendahnya komitmen karyawan. Jika ketidakpuasan ini berkembang luas terhadap beberapa karyawan yang ada, maka akan mengakibatkan suasana kerja yang tidak nyaman

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap karyawan yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat menurut Kunartinah dalam

Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016), sedangkan menurut Hasibuan (2003, p.202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu berbeda tingkat standar kepuasannya. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Dengan kata lain menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Wibowo (2015, p.132) Kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja ini juga berlaku bagi individu atau kelompok, kepuasan kerja memiliki dimensi dominan, di antaranya:

- a. Kepemimpinan
Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan atau anggotanya.
- b. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi
Kompetensi memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja. Sebab pada umumnya orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian di bidang tersebut.
- c. Kebijakan manajemen
Kebijakan manajemen dapat mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan.
- d. Kompensasi
Kompensasi yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.
- e. Penghargaan
Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan

menimbulkan semangat dan kepuasan kerja.

f. Suasana lingkungan

Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan dan tentunya akan berdampak di kepuasan kerja.

Indikator Kepuasan Karyawan

Menurut Gibson, Ivancovich dan Donnelly dalam buku Edison, Anwar, dan Komariyah (2016, 216) Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja:

- a. Upah
Upah atau gaji yang diperoleh seseorang dan dianggap upah yang wajar.
- b. Pekerjaan
Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- c. Kesempatan Promosi
Tersedia kesempatan untuk maju.
- d. Atasan
Kemampuan untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- e. Rekan Kerja
Keadaan dimana rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Reward

Sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan, maka diadakan pemberian reward karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik (Handoko, 2015:142). Reward merupakan salah satu elemen yang

dapat dimanfaatkan organisasi untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Reward tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain-lain, tetapi juga unsur lainnya yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi. Reward merupakan penilaian yang bersifat positif terhadap karyawan.

Mathis dan Jackson (2016:424) menyebutkan bahwa reward (penghargaan) adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Reward adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2015:89). Menurut Nugroho (2016:5), Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Menurut Bangun (2012:317) reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa reward merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Pemberian penghargaan dalam

suatu perusahaan harus diatur supaya mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Menurut Wibowo (2012:365), tujuan pemberian reward (penghargaan) antara lain:

- a. Menarik (Attract), Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.
- b. Mempertahankan (Retain), Reward juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan dari incaran organisasi lain. Sistem reward yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah karyawan yang keluar.
- c. Memotivasi (Motivate), Sistem reward yang baik harus mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2017:149), reward bertujuan sebagai

- a. Ikatan Kerja Sama, Ikatan kerja sama formal antara manajer dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedangkan manajer wajib membayar penghargaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
- b. Kepuasan Kerja, Dengan penghargaan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, kebutuhan status sosial, dan egoistiknya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan Efektif, Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar, maka pengadaan penghargaan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi, Jika penghargaan yang diberikan cukup besar manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan, Dengan program atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang lebih kompetitif, maka stabilitas karyawan

- akan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
- f. Disiplin, Dengan pemberian penghargaan cukup besar, maka disiplin karyawan akan semakin baik. Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

Segala sesuatu yang diberikan organisasi untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu disebut sebagai penghargaan atau *reward*. Indikator *rewards* mengadopsi menurut Supriyadi (2015:3) antara lain:

- a. Penghargaan Informal yaitu memfokuskan diri pada penghargaan yang berasal dari inisiatif manajer berdasarkan kinerja karyawan.
- b. Penghargaan untuk prestasi dan aktivitas khusus, yaitu menyajikan penghargaan khusus perusahaan, pada umumnya diberikan karena mencapai hasil-hasil khusus dalam bidang produktivitas, pelayanan konsumen, penjualan.
- c. Penghargaan Formal, yaitu meninjau berbagai program yang diturunkan dari kebijaksanaan perusahaan yang biasanya digunakan untuk mempertahankan motivasi perusahaan secara keseluruhan.

Komitmen Karyawan

Menurut Robbins (2018:99), komitmen karyawan terhadap organisasi, yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Menurut Luthans (2016:249) komitmen didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi.

Menurut Alwi (2001:49),

komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya pencapaian misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan Sunarto (2015:25) mengatakan bahwa komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Pemihakan ini disebabkan adanya keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaannya yang berarti sekaligus memihak terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan keyakinan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh dan bekerja keras demi pencapaian tujuan organisasi.

Dessler (2016:58) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi masa bekerja (turn over) yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan kinerja yang lebih baik. Tingginya komitmen para karyawan tersebut tidak terlepas dari rasa percaya karyawan akan baiknya perlakuan manajemen terhadap mereka, yaitu adanya pendekatan manajemen terhadap sumberdaya manusia sebagai asset berharga dan tidak semata-mata sebagai komoditas yang dapat dieksplorasi sekehendak manajemen. Komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi, maka besar

kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan dan karyawannya.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Steers dalam Sunarto (2015:20) menyatakan tiga faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

- Ciri pribadi pekerja, termasuk juga masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- Ciri pekerjaan, seperti: identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- Pengalaman kerja, seperti: keteladanan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lainnya memperbincangkan dan mengutarakan perasaan mereka mengenai organisasi.

Minner dalam Sopiah, (2018:165) menyatakan bahwa empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

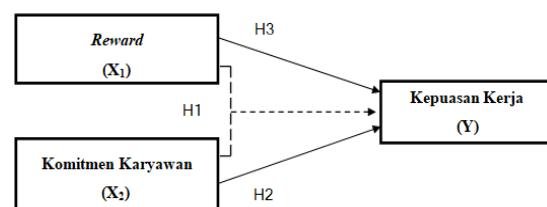
- Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Robbins (2018:101) menjelaskan terdapat tiga dimensi dalam komitmen karyawan, yaitu

- Komitmen afektif (*Affective Commitment*).
- Affective Commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. Dengan affective yang tinggi karyawan tetap tinggal dengan organisasi karena mereka mau terikat untuk tetap menjadi anggota organisasi dan ingin mencapai tujuan organisasi.
- Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) *Continuance Commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Mereka yang memiliki *Continuance Commitment* yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena mereka butuh organisasi tersebut.
- Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) *Normative Commitment* adalah merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psychological terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Dari rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan telah dituangkan dalam kerangka konseptual, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 : Variabel reward dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja di Montana Syariah Hotel Banjarbaru.

H2 : Variabel reward dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja di Montana Syariah Hotel Banjarbaru.

H3 : Variabel reward berpengaruh dominan terhadap terhadap kepuasan kerja di Montana Syariah Hotel Banjarbaru.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah karyawan Montana Syariah Hotel Banjarbaru yang berjumlah 47 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Sampel Jenuh, di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 47 orang dijadikan sebagai responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

a. Observasi, yakni dengan cara peneliti melakukan pengamatan di Hotel Montana Syariah Banjarbaru.

b. Kuesioner, teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang berjumlah 47 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji ini dilakukan dengan aplikasi dari SPSS versi 25 dengan maksud mengelola keseluruhan data dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada 47 responden yakni karyawan Hotel Montana Syariah Banjarbaru. Pengambilan keputusan untuk pengujian validitas berdasarkan pada nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($n = 47$) sebesar 0.282 (lampiran r_{tabel} statistik), maka item pernyataan tersebut dianggap valid.

Dari Tabel 2 diketahui bahwa seluruh instrumen pernyataan dari reward, komitmen karyawan, dan kepuasan kerja karyawan telah sesuai dan memenuhi persyaratan dari ketentuan uji validitas, sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan dari hasilnya valid dengan penjelasan perbandingan dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($N=56$). Dengan validnya seluruh item pernyataan, maka instrumen yang digunakan tepat dan benar.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Reward, Komitmen karyawan dan Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	Corrected Item Total Corelation	$r_{tabel}(N=47)$	Kriteria
X1.1	0.489	0.282	Valid
X1.2	0.576	0.282	Valid
X1.3	0.691	0.282	Valid
X2.1	0.567	0.282	Valid
X2.2	0.639	0.282	Valid
X2.3	0.576	0.282	Valid
Y.1	0.416	0.282	Valid
Y.2	0.349	0.282	Valid
Y.3	0.492	0.282	Valid
Y.4	0.642	0.282	Valid
Y.5	0.457	0.282	Valid

Sumber : Data primer

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Reward, Komitmen karyawan dan Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Keterangan
Rewards (X1)	X1.1	0,677	Reliabel
	X1.2		
	X1.3		
Komitmen (X2)	X2.1	0,682	Reliabel
	X2.2		
	X2.3		
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,636	Reliabel
	Y.2		
	Y.3		
	Y.4		
	Y.5		

Sumber : Data primer

Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat dari konsistensi yang terdapat pada jawaban pernyataan kuesioner penelitian dan dilakukan menggunakan perbandingan nilai dari r alpha yaitu jika nilai dari r alpha lebih tinggi atau lebih besar dari 0,60, maka jawaban pernyataan dari variabel tersebut konsisten atau reliabel.

Dari Tabel 3 diketahui semua item pertanyaan memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam penelitian ini adalah reliabel (dapat diandalkan atau dipercaya).

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut penjelasan dari hasil pengolahan terhadap data yang berasal dari kuesioner yang diberikan kepada 47 responden yang menjadi sampel dari penelitian dengan aplikasi SPSS versi 25.0 dapat dilihat pada Tabel 4.

Dari Tabel 4 diketahui dan dapat dibuat rumus perhitungan mengenai persamaan regresi, yaitu

$$Y = 7,579 + 0,592 X_1 + 0,476 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Konstanta 7,579. Jika variabel rewards dan komitmen karyawan dianggap konstan, maka rata-rata kinerja pegawai sebesar 7,579.
2. Koefisien regresi rewards (X₁)
Dari perhitungan regresi berganda diperoleh nilai adalah 0,592. Hal ini berarti jika variabel rewards mengalami peningkatan, sementara variabel komitmen karyawan dianggap tetap maka akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja karyawan.
3. Koefisien regresi komitmen karyawan (X₂)
Dari perhitungan regresi berganda diperoleh nilai adalah 0,476. Hal ini berarti jika variabel komitmen karyawan mengalami peningkatan, sementara variabel rewards dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.579	3.328		2.277	.028
	Rewards	.592	.181	.442	3.264	.002
	Komitmen karyawan	.476	.167	.386	2.845	.007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 5
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.218	1.535

a. Predictors: (Constant), Komitmen karyawan, Rewards

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada Tabel 5 dari hasil pengujian korelasi atau uji R dengan menggunakan SPSS 25.0, maka dapat diketahui bahwa nilai R2 sebesar 0,252, artinya bahwa variabel independen yang meliputi rewards dan komitmen karyawan memiliki hubungan atau berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan Hotel Montana Syariah Banjarbaru. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,252 yang berarti besarnya pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen adalah sebesar 25,2%. Sedangkan sisanya sebesar 74,8%, dipengaruhi

oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan atau simultan. Artinya, dalam penelitian ini, uji F hendak membuktikan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil pengujian secara simultan ini diperoleh berdasarkan output SPSS uji regresi ganda pada tabel ANOVA.

Tabel 6
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Squares	df	Mean Square		
				F	Sig.
1	Regression	2	17.437	7.400	.002 ^b
	Residual	44	2.356		
	Total	46			

d

dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen karyawan, Rewards

Tabel 7
Uji t berdasarkan perbandingan t hitung dan t tabel

Variabel	t hitung	t tabel	Hipotesis
Rewards	3,264	0,282	$3,264 > 0,282$ maka hipotesis diterima
Komitmen karyawan	2,845	0,282	$2,845 > 0,282$ maka hipotesis diterima

Sumber : Data primer

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 7,400 dengan signifikansi 0,002. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan arah koefisien positif. Oleh karena itu, diperoleh bahwa hipotesis diterima yang menyatakan bahwa rewards dan komitmen karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Parsial

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan/atau berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS. Kedua cara ini akan digunakan dalam penelitian ini.

Uji Dominan

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai beta (β) Standardized Coefficients yang memiliki nilai tertinggi adalah variabel rewards yakni sebesar 0,442 dibandingkan variabel komitmen karyawan sebesar 0,386. Maka H3 (hipotesis) dalam penelitian ini, diterima.

Pembahasan

Reward dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Montana Syariah Banjarbaru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rewards dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan

kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F $0,002 < 0,05$. Berpedoman dengan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh rewards dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Montana Syariah Banjarbaru. Hal ini juga diperkuat dengan nilai R Square sebesar 0,252 menunjukkan bahwa 25 persen, variabel rewards dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Reward sendiri dapat diartikan sebagai bentuk ucapan terima kasih atas pemberian pegawai kepada organisasi yang tercermin dari prestasi kerjanya. Menurut reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan mampu menciptakan kepuasan kerja, sehingga karyawan menjadi terdorong untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen karyawan. Komitmen karyawan dalam melaksanakan kegiatan sangat penting dalam melihat

tanggung jawab karyawan sebagai aset perusahaan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai perusahaan.

Oleh sebab itu, perlu ditingkatkan komitmen karyawan dengan memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan diantaranya adalah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan organisasi, tingkat keterlibatan dalam pengambilan keputusan, timbal balik/ feedback dari lingkungan atas tugas yang telah dilaksanakan, tingkat tugas, dukungan administratif, dan pengabdian karyawan pada perusahaan. Faktor komitmen yang telah disebutkan mampu mempengaruhi komitmen seorang karyawan. Berdasarkan uraian diatas, menyatakan bahwa reward dan komitmen karyawan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan semakin baik reward yang diberikan kepada karyawan Hotel Montana Syariah Banjarbaru, maka pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Reward merupakan salah satu unsur yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Begitu pula dengan komitmen karyawan juga berpengaruh pada kepuasan kerja, karena karyawan memiliki tanggung jawab dan komitmennya tersendiri terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Sedangkan pemberian penghargaan yang dilakukan secara rutin akan meningkatkan kepuasan kerja jangka panjang.

Reward dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Montana Syariah Banjarbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (sendiri- sendiri) kedua variabel bebas tersebut mempengaruhi variabel terikat. Variabel rewards berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($3,264 > 0,282$). Nilai pada koefisien regresi

rewards menandakan bahwa rewards memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin besar rewards yang diberikan, maka akan mengakibatkan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Candra Pradana, Hadi (2019), dimana memiliki kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan rewards dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja.

Reward yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk agar terjalin kerja sama yang erat antara pimpinan dan bawahan. Selain itu kesejahteraan juga bertujuan agar bawahan memiliki kepuasan kerja. Hal ini juga mempermudah perusahaan dalam menyediakan karyawan yang professional yang memiliki tingkat kualifikasi yang tinggi.

Faktor lain yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah komitmen karyawan. Dimana nilai koefisien regresi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($2,845 > 0,282$). Komitmen karyawan adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban baik terhadap profesi maupun perusahaan tempat karyawan bekerja. Artinya seorang karyawan perusahaan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan selalu bersungguh sungguh melaksanakan peran dan tanggung jawabnya sebagai bentuk keterikatan dan dukungan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara dominan Rewards berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut diketahui dengan nilai beta (β) Standardized Coefficients yang memiliki nilai tertinggi adalah variabel rewards sebesar 0.442 dibandingkan variabel komitmen karyawan sebesar 0.386 yang menyatakan semakin baik pemberian rewards kepada karyawan, maka akan

berpengaruh tinggi terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai hasil penelitian dari Candra Pradana, Hadi (2019) yang memiliki kesimpulan bahwa ada pengaruh rewards dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberian rewards kepada karyawan perusahaan akan menimbulkan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan untuk dalam peningkatan keahlian kerja, pengurangan keterlambatan kerja, peningkatan produktivitas dan kecakapan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis yang telah dilakukan dan dijelaskan diatas bahwa rewards yang diberikan kepada karyawan yang bekerja pada Hotel Montana Syariah Banjarbaru berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Rewards dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Montana Syariah Banjarbaru.
2. Rewards dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Montana Syariah Banjarbaru.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Montana Syariah Banjarbaru yaitu rewards.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiguna Natama, Cahya. (2015). Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bangka.
- Ambar, Sulistiyani. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia.

- Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, Komang et al. (2019). "Perilaku Keorganisasian". Yogyakarta: Graha Ilmu, Ed2.
- Arni, Muhammad. (2019). Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- BA Setiono. (2022). Effect Of Organizational Commitment and Task Characteristics on Employee Performance Shipping Company In Surabaya City, Journal Archives of Business Research Volume 9 Issue 12 Pages 145-152 <https://doi.org/10.14738/abr.912.1381> - Archives of Business Research.
- BA Setiono. (2016). The Influence of Organizational Culture, Individual Characteristics, Job Characteristics on Employee Performance at PT. Pelindo III Surabaya, Journal of Shipping and Port Applications 6 (2), 128-146.
- BA Setiono. (2001). The Influence of Individual Characteristics, Job Characteristics and Organizational Characteristics on Job Performance, Publication date 2001, <http://lib.unair.ac.id>
- BA Setiono, AR Pamungkas. (2019). Human Resource Management and Global Development, Publication date 2019/3/10, Publisher CV. Blessings of Wisnu, Surakarta.
- BA Setiono, IA Brahmasari, S Mujanah. (2018). Effect of Safety Culture, Safety Leadership, and Safety Climate on Employee Commitments and Employee Performance of PT. Pelindo III (Persero) East Java Province Sebelas Maret Business Review Vol. 3 Issue 1, pp. 6-10 ISSN: 2528-0627 (print) / 2528-0635 (online)
- BA Setiono, Sapit Hidayat. (2022).

- Effect of Organizational Transformation and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Pelindo, International Journal of Economics, Business, and Management Research, Volume 6 Issue 10, Pages 257-267, <http://dx.doi.org/10.51505/ijebmr.2022.7016>
- Candra Pradana, Hadi. (2019). Pengaruh Reward dan Komitmen Guru Terhadap Kepuasan Kerja pada SMK Negeri Kota Jambi, <https://repository.unja.ac.id/id/eprint/9893> (14/10/2021)
- Cangara, Hafied. (1998). Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Danim, Sudarwan. (2004). Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kannet Wexylt. (1992). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kartono, Kartini. (2001). Psikologi Sosial. Jakarta : Rajawali Press.
- Kartono, Kartini. (1994). Pemimpin dan kepemimpinan apakah pemimpin abnormal itu? Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2016). “Evaluasi Kinerja SDM”. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Nurlaila. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia I. Penerbit LepKhair.
- Pace Wayne, R dan Don F, Faules. (2016). ”Komunikasi Organisasi (strategi meningkatkan kinerja instansi”’. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Tiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Romli, Khomsahrial. (2014). Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta: Grasindo.
- Siagian, Sondang P. (2003). Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak, J Payaman. (2015). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- S.P. Hasibuan, Melayu. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soyomukti, Nurani. (2010). Pengantar Ilmu Komunikasi, Jogjakarta: AR-RUZZ Media.
- Stephen P, Robbins. (2018). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syahroni. (2013). “Skripsi: Hubungan Komunikasi Internal dengan Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Tasma Puja”.
- Thoha, Miftah. (2002). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Humanika, Wibowo. (2012). “Manajemen Kinerja”. Ed 3. Jakarta: PT Raja Grafindo.