
Faktor – factor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan Restoran Cepat Saji di Batam

YUSWARDI, SE., MM

Universitas Internasional Batam
yuswardi003@gmail.com

Budi Harsono, SE

Universitas Internasional Batam
harsonobudi05@gmail.com

Abstrak

This study is aimed to determine the effect of working environment, compensation, job engagement, and job security on employees' organizational commitment of employees of four fast food chains restaurant in Batam.

This study was conducted by distributing questionnaires to 400 employees of five biggest national bank branches in Batam. There're 380 questionnaires collected back and filled out completely and then analized by using SPSS. Data processing shown that there are relationships between all the variables studied.

Results of this showed that there're relations between working environment, compensation, job engagement, job security to employee commitment. This studiy emphasizes the importance for fast food chains restaurant management to pay more attention to the variables studied above. Because all of the above variables closely linked to the commitment of the employees, so that if the company wanted to improve the commitment of employees then all variables above should be enhanced and improved.

Keyword : *fast food restaurant, working environment, compensation, job engagement, job security and employee commitment*

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, perilaku masyarakat di Indonesia untuk datang mengunjungi suatu restoran cepat saji meningkat. Oleh karena itu, peluang bisnis pun menjadi semakin terbuka lebar bagi para pengusaha yang akan dan telah bergerak dalam bidang tersebut. Saat ini, mengunjungi restoran cepat saji sudah merupakan kebutuhan

yang semakin pokok bagi masyarakat, khususnya bagi yang tinggal di kota besar, seperti Batam. Industri makanan cepat saji di Indonesia menghadapi tantangan yang semakin kompetitif seperti industri lainnya. Saat ini, hampir semua restoran cepat saji fokus pada beberapa cara untuk meningkatkan kualitas layanan mereka dalam rangka untuk meningkatkan tingkat kepuasan pelanggan terhadap produk makanan cepat saji tersebut (Khan *et al.* 2015). Semua perusahaan makan cepat saji berusaha keras untuk menawarkan layanan yang unggul dan unik untuk pelanggan mereka. Oleh karena itu, pengukuran kualitas pelayanan harus dilakukan dengan sering dan pada waktu yang tepat untuk meningkatkan kepuasan pelanggan serta untuk mendorong niat pembelian konsumen terhadap produk yang disajikan oleh restoran tersebut (Khan *et al.*, 2010).

Menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat diprediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Ketidakpuasan tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk sering unjuk rasa, tingkat keluar masuk tinggi, sering tidak masuk kantor, enggan mempelajari *job description*, motivasi rendah, cepat lelah dan bosan, dan tidak peduli dengan lingkungan (Iqbal *et al.*, 2013).

II. LANDASAN TEORI

1. Komitmen Organisasi

Nguyen *et al.* (2014) menjelaskan bahwa karyawan yang berkomitmen rendah, akan menyebabkan perusahaan akan sulit untuk bersaing pada era global dan liberal seperti sekarang ini. Oleh karena itu perusahaan tersebut harus mampu membina tenaga kerja yang berkomitmen tinggi. Untuk membina karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi harus diketahui apa itu sebenarnya komitmen dan faktor-faktor yang berperan dalam pembentukan komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi dipandang oleh Miller (2012) sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasi. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Miller (2012) juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya. Komitmen organisasi didefinisikan oleh Mohammed dan Eleswed (2013) sebagai bentuk kecintaan karyawan terhadap tempat kerjanya. Pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keterikatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Albdour & Altarawneh, 2014).

Danish dan Munir (2011) menyimpulkan tentang pentingnya komitmen karyawan di lingkungan kerja yang telah diakui dan diteliti sejak lama. Kinerja suatu organisasi sangat tergantung pada komitmen karyawan. Semakin tinggi karyawan berkomitmen, maka akan semakin baik kinerja seluruh organisasi. Komitmen karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam dunia bisnis, karena dalam situasi persaingan dan kemajuan teknologi, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang terampil, handal dan berkomitmen untuk mempertahankan posisi kompetitif di pasar.

Tingkat keterikatan yang rendah dalam aktivitas perusahaan dari hari ke hari, seperti ditunjukkan dalam tingkat pemogokan, absensi dan kehadiran dalam rapat yang rendah untuk level staf yaitu sekitar 10-15% diasumsikan sebagai indikasi kepedulian karyawan yang rendah terhadap perusahaan (Mohsan et al., 2011). Berkaitan dengan hal di atas yang diikuti dengan kesulitan yang dialami perusahaan untuk bisa meningkatkan loyalitas karyawan, kerja keras dan kepercayaan serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi maka komitmen organisasi dianggap sebagai satu bagian yang sangat penting dalam mempengaruhi sukses tidaknya perusahaan.

Mohsan et al., (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi, dimana karyawan yang berkedudukan lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka mempunyai otonomi yang lebih besar dan mempunyai komitmen yang lebih baik terhadap organisasi. Mohammed dan Eleswed (2013) menyatakan bahwa karyawan dapat diberikan motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang karyawan yang termotivasi, akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional karyawan. Sehingga hal ini meningkatkan peran serta karyawan dalam kemajuan organisasi. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan meningkatkan keberhasilan perusahaan (Albdour & Altarawneh, 2014).

Definisi Variabel Dependen

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai afiliasi dari karyawan untuk organisasi dan keterlibatan di dalamnya. Secara umum ada tiga dimensi yaitu komitmen yang berkelanjutan, komitmen afektif dan komitmen normatif (Lumley *et al.*, 2011). Komitmen organisasional dipandang oleh Lumley *et al.*, (2011) sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Miller (2012) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya.

Komitmen organisasional juga didefinisikan oleh Akpan (2013) sebagai bentuk kecintaan karyawan terhadap tempat kerjanya. Pekerja yang mempunyai komitmen

terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi. Menurut Abdullah dan Ramay (2012), komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Pentingnya komitmen karyawan di lingkungan kerja telah diakui di seluruh dunia sejak lama. Kinerja suatu organisasi sangat tergantung pada komitmen karyawan; lebih karyawan berkomitmen, semakin baik kinerja seluruh organisasi (Danish & Munir, 2011).

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja didefinisikan oleh Abdullah (2012) sebagai suasana di lingkungan kerja merupakan tempat yang mendorong komitmen kerja karyawan yang dapat memaksimalkan produktivitas. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan berkaitan dengan lingkungan pekerjaan, seperti penerangan, tata letak peralatan kerja. Seorang karyawan bisa terpengaruh oleh tugas yang diberikan pada mereka dan juga lingkungan tempat mereka bekerja. Dengan memiliki lingkungan yang baik, karyawan bisa menerapkan energi dan perhatian penuh untuk melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang fasilitatif dan tepat menaikkan tingkat komitmen dan produktivitas karyawan. Hal ini disimpulkan dari penelitian terdahulu bahwa organisasi harus menyediakan fasilitas pertolongan pertama, toilet yang bersih, air, dan pakaian yang aman untuk karyawan. Penelitian terdahulu dari McGuire & McLaren (2007), Abdullah (2012), Danish *et al.*, (2013), Nguyen *et al.* (2014) menemukan hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasional dari karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang menghasilkan kepuasan kerja sebagaimana dimaksud dalam model pemenuhan kebutuhan oleh Danish dan Munir (2011). Dalam penelitiannya, Iqbal *et al.*, (2013) mengungkapkan bahwa kompensasi dan keamanan kerja adalah motivator yang lebih besar untuk pribadi daripada sektor publik profesional peluang pengembangan dan paket gaji yang sangat penting yang menciptakan faktor kepuasan kerja. Atas dasar penelitian di atas jelas bahwa kompensasi karyawan memiliki beberapa dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi.

Sistem kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan dengan demikian mempengaruhi niat untuk cukup serta tingkat retensi. tingkat kompensasi yang lebih tinggi akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja dan retensi yang lebih tinggi pada karyawan. Sebuah penghargaan yang ditingkatkan dalam sebuah organisasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Abdullah dan Ramay, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Nawab dan Bhatti (2011) menyimpulkan bahwa jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka serta lingkungan organisasi termasuk rekan kerjanya, kompensasi, dan kepemimpinan maka karyawan akan lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan ketika karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan.

Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Keterikatan karyawan dan komitmen karyawan organisasi merupakan persyaratan yang penting bagi organisasi dalam menghadapi globalisasi dan pulih dari resesi global. Rasa memiliki pada tempat kerja karyawan dan komitmen organisasi telah menarik minat banyak peneliti dan mereka telah menerima pengakuan besar di antara para sarjana dan peneliti lainnya. Banyak peneliti dalam studi mereka mendukung hubungan antara kinerja organisasi dan keterikatan karyawan, misalnya, Simpson (2009) dan Andrew dan Sofian (2012).

Namun, menurut Akpan (2013) sebagian dari apa yang telah ditemukan tentang keterikatan karyawan ditemukan dalam jurnal praktisi; itu memiliki dasar dalam praktek daripada penelitian teoritis dan empiris. Mendukung argumen ini, Berg (2011) berpendapat bahwa penelitian tentang komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah diperlukan.

Keterikatan kerja juga dianggap sebagai perilaku penting terkait karyawan dan telah didefinisikan sebagai identifikasi psikologis karyawan sebagai komitmen untuk pekerjaan (Agyemang & Ofei, 2013). Namun konstruksi tersebut berbeda dalam keterikatan kerja lebih erat terkait dengan identifikasi dengan karyawan kegiatan yang terkait pekerjaan langsung sedangkan komitmen karyawan mengacu pada karyawan keterikatan psikologis pada organisasi (Berg, 2011). Beberapa penelitian sebelumnya menegaskan hubungan antara job engagement dengan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja, Berg, (2011) dan Agyemang & Ofei, (2013).

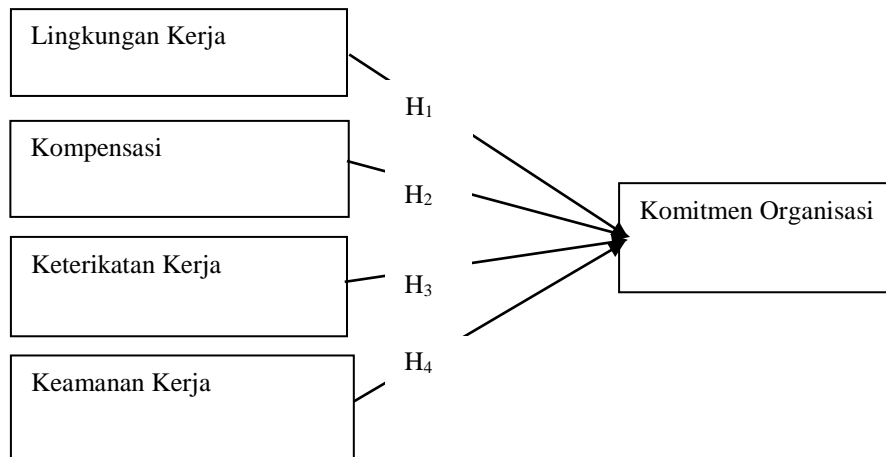
Pengaruh Keamanan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Abdullah dan Ramay (2012) mendefinisikan keamanan kerja sebagai sebuah rasa aman karyawan terhadap tersedianya pekerjaan baginya dan tidak akan kehilangan pekerjaan atau harus berpindah dari sebuah pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam periode waktu tertentu. Sebuah pekerjaan yang aman untuk beberapa waktu ke depan merupakan kebutuhan dari karyawan, rasa ketidakamanan terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi (Abdullah & Ramay, 2012).

Rasa aman karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya perlu diberikan agar karyawan tidak risau tentang peluang kerjanya di masa datang. Penelitian sebelumnya dari dari Furaker dan Berglund (2014), Abdullah dan Ramay (2012), Akbiyik *et al.* (2012), Akpan (2013), Yusuf dan Olusola (2015) dan Jandaghi *et al.*, (2011)

Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis

Berdasarkan dari pemaparan dan pembahasan penelitian sebelumnya di atas, maka penulis mengembangkan sebuah kerangka model penelitian yang berkaitan dengan pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi, keterikatan kerja dan keamanan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan restoran cepat saji di Batam sebagai berikut:



Sumber: Nawab dan Bhatti (2011), Mohsan *et al.*, (2011), Abdullah dan Ramay (2012)

Hipotesis untuk penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H₁: Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi
- H₂: Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi
- H₃: Terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi
- H₄: Terdapat pengaruh signifikan antara keamanan kerja terhadap komitmen organisasi

III. METODOLOGI PENELITIAN

Bila ditinjau dari segi tujuan penelitian, maka penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian dasar yang bertujuan untuk mengembangkan teori, dimana penelitian ini digunakan hanya untuk melakukan penelitian dilingkungan akademik (Indriantoro & Supomo, 2012). Penelitian ini disusun untuk menjadi suatu karya ilmiah yang bertujuan untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi kualifikasi untuk meraih gelar kesarjanaan. Namun apabila ditinjau dari segi permasalahannya, maka penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal komparatif (*Causal-Comparative Research*) (Indriantoro & Supomo, 2012).

Objek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan dari empat cabang restoran cepat saji di Batam yaitu sekitar 2,450 orang. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 400 orang karyawan. Karyawan restoran cepat saji dipilih sebagai objek penelitian karena pertumbuhan dan persaingan dibidang restoran baik yang bermerek internasional, nasional maupun lokal di Batam semakin ketat sehingga hal ini menuntut karyawan untuk dapat memberikan komitmen organisasi yang terbaik pada perusahaan agar perusahaan tetap dapat bersaing, maju dan berkembang dalam inovasi yang memuaskan bagi pelanggan. Pengambilan sampel minimum ditentukan dengan menggunakan Tabel Morgan, dengan populasi sebanyak 2,450 maka sampel minimum untuk penelitian ini berjumlah 331 responden, namun untuk menghindari adanya

kuesioner yang tidak kembali dan tidak diisi dengan lengkap, maka jumlah kuesioner yang disebarkan adalah sebanyak 400 kuesioner kepada responden di Batam.

Responden Penelitian		
No	Nama Restoran	Jumlah Responden
1.	Kentucky Fried Chicken	100
2.	Mc Donalds	100
3.	Pizza Hut	100
4.	A &W	100
	Total	400

Kuesioner disebarkan dengan metode *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan sampel secara tidak acak yang informasinya diperoleh dengan menggunakan pertimbangan tertentu yang bersifat terbatas karena dibatasi pada elemen-elemen populasi yang dipilih sebagai sampel (Indriantoro & Supomo, 2012). Kuesioner dibagikan langsung kepada karyawan restoran cepat saji dengan mendatangi masing masing gerai restoran yang karyawannya menjadi objek dalam penelitian ini dan mengambilnya kembali beberapa hari kemudian.

Dalam penelitian ini menggunakan data dari sumber primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner sedangkan data sekunder dikumpulkan dari studi penelitian, buku, jurnal, dan surat kabar. Data yang terkumpul dapat diolah dan dianalisis untuk membuat penelitian berguna untuk para praktisi, peneliti, perencana, pembuat kebijakan dan akademisi.

IV. HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Penulis menyebarkan 400 kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan dari empat restoran cepat saji di Batam. Jumlah kuesioner yang kembali ada 385, namun ada 5 responden yang tidak menjawab dengan lengkap sehingga tidak bisa digunakan dalam pengolahan data sehingga total responden adalah 380. Berdasarkan jenis kelamin responden yang terdiri dari responden laki-laki sebanyak 161 orang atau 42,4% dan responden perempuan sebanyak 219 responden atau 57,6%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menurut jenis kelamin adalah responden perempuan.

Berdasarkan usia, terdapat 76 responden yang berusia antara 18 - 25 tahun, sebanyak 113 responden berusia antara 26 - 30 tahun, 120 responden berusia antara 31 - 35 tahun dan 71 responden yang berusia diatas 35 tahun. Data responden berdasarkan tingkat pendidikan. Ada 43 responden berpendidikan tingkat SMA/SMK, 130 responden berpendidikan Diploma, 171 responden dengan pendidikan Sarjana dan sebanyak 36 responden yang berpendidikan Pascasarjana.

Berdasarkan lama kerja terdapat 76 responden dengan masa kerja 1-3 tahun, 204 responden dengan lama kerja 3-6 tahun, sebanyak 100 responden dengan lama kerja > 6 tahun. Kemudian berdasarkan jumlah penghasilan perbulan, diperoleh data bahwa

sebanyak 67 responden berpenghasilan Rp 3-4 juta perbulan, 198 responden berpenghasilan Rp 4-6 juta perbulan, sebanyak 115 responden berpenghasilan > Rp 6 juta perbulan.

Hasil Uji Kuantitatif

Hasil Uji *Outlier*

Berdasarkan hasil pengujian terhadap 380 responden, tidak terdapat nilai *z-score* yang lebih besar dari 3,0 atau lebih kecil -3,0. Sehingga untuk analisis berikutnya semua responden diikutsertakan karena dianggap wajar dalam memberikan respon terhadap kuesioner yang disebar, dan responden tetap berjumlah 380 orang. Nilai yang kurang atau lebih dari ambang batas *z-score* akan dianggap menyimpang dari rata-rata dan data tersebut akan divalidasi untuk tidak dianalisa lebih lanjut (Ghozali, 2011).

Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 5 pernyataan lingkungan kerja, 5 pernyataan kompensasi, 5 pernyataan keterikatan kerja, 5 pernyataan keamanan kerja dan 6 pernyataan komitmen organisasi. Dari hasil uji validitas ini, ditemukan bahwa ada 2 pernyataan yang tidak valid sehingga harus dibuang dan tidak diikut sertakan dalam proses pengolahan data selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

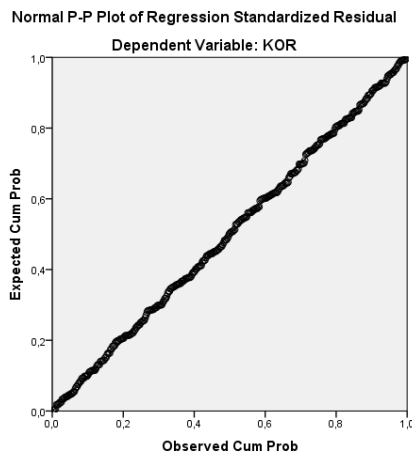
Setelah melakukan uji reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach alpha* dari semua variabel menunjukkan bahwa semua variabel melebihi nilai batas konsistensi 0,6 (Ghozali, 2011) sehingga semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Melalui uji normalitas dapat dilihat bahwa P_Plot menunjukkan data memiliki distribusi yang normal dan menyebar mengikuti garis diagonal, disimpulkan bahwa semua model regresi yang dipergunakan dalam penelitian ini layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Normalitas



Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas terhadap variabel bebas tidak ditemukan nilai yang menunjukkan nilai *tolerance* di bawah 0,10, yang artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil pengujian menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi (Ghozali, 2001).

Uji Hipotesis

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Nilai probabilitas yang kurang dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2001). Hasil uji F diperoleh tingkat probabilitas sebesar 0,000. Tingkat probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi atau mengukur variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Hasil Uji t

Model	B	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,186	0,000	H ₁ Signifikan Positif
Kompensasi	0,279	0,000	H ₂ Signifikan Positif
Keterikatan Kerja	0,196	0,000	H ₃ Signifikan Positif
Keamanan Kerja	0,161	0,010	H ₄ Signifikan Positif

Hasil pengujian hipotesis H₁ dengan regresi berganda didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai B sebesar 0,186 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karena nilai probabilitas berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman dan teratur dalam lingkungan restoran cepat saji

meningkatkan komitmen karyawan terhadap restoran cepat saji tempatnya bekerja tersebut. Hasil temuan ini konsisten dengan temuan dari penelitian dari Kim dan Shin (2015), Danish dan Munir (2011), Abdullah dan Ramay (2012) dan Nguyen *et al.* (2014).

Hasil pengujian hipotesis H₂ dengan regresi berganda didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai *Beta* 0,279 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karena nilai probabilitas berada di bawah 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai standar UMK serta penerapan aturan pemerintah yang sesuai undang undang tenaga kerja yang berkaitan dengan kompensasi berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi dari karyawan terhadap restoran cepat saji tempatnya bekerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian dari Nawab dan Bhatti (2011), Iqbal *et al.*, (2013), Miller, (2012) dan Danish dan Munir (2011).

Hasil pengujian hipotesis H₃ dengan regresi berganda, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai *Beta* 0,196 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi karena nilai probabilitas berada di bawah 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan restoran cepat saji tempatnya bekerja mampu meningkatkan tingkat komitmen karyawan terhadap restoran cepat saji tersebut. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian dari Ekmekçi, (2011), Mohsan *et al.*, (2011), Berg (2011), Iqbal *et al.*, (2013), Abdallah *et al.*, (2017).

Hasil pengujian hipotesis H₄ dengan regresi berganda didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,010 dan nilai *Beta* sebesar 0,161 sehingga disimpulkan bahwa dalam penelitian ini keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karena nilai probabilitas berada di bawah 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa rasa aman terhadap pekerjaan yang dimiliki karyawan berdampak signifikan terhadap komitmen karyawan terhadap restoran cepat saji tersebut. Hasil ini konsisten dengan penelitian dari Furâker dan Berglund (2014), Abdullah dan Ramay (2012), Akbiyik *et al.* (2012), Akpan (2013), Yusuf dan Olusola (2015) dan Jandaghi *et al.*, (2011)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pada pengujian koefisien determinasi (R²) dilihat seberapa besar kemampuan model dalam memberikan informasi terhadap variabel dependen. Pada Tabel 4.13 menunjukkan angka *adjusted R²* sebesar 0,487 yang artinya bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel komitmen organisasi adalah sebesar 48,7% sedangkan sisanya 51,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja (Abdallah *et al.*, 2017), motivasi (Danish & Munir, 2011) dan dukungan perusahaan (Danish *et al.*, 2013). Karena dengan kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan dukungan dari perusahaan serta motivasi yang diberikan pada karyawan restoran cepat saji akan memberikan hasil yang terbaik pada restoran cepat saji tempatnya bekerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Regression	0,492	0,487

V. KESIMPULAN

Setelah melalui beberapa pembahasan dan perhitungan dalam beberapa bab sebelumnya mengenai hubungan antara variabel lingkungan kerja, kompensasi, keterikatan kerja dan keamanan kerja terhadap komitmen organisasi maka dapat disimpulkan pengaruh dan hubungan signifikansi antara variabel independen dengan dependen pada penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis H1, H2, H3 dan H4 dengan regresi berganda disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi, keterikatan kerja dan keamanan pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman di lingkungan restoran cepat saji akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi dan penerapan aturan yang berkaitan dengan kompensasi akan berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi dari karyawan restoran cepat saji akan meningkatkannya terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin karyawan memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya maka akan meningkatkan tingkat komitmen karyawan terhadap restoran cepat saji tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak signifikan terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdallah, A.B., Obeidat, B.Y., Aqqad, N.O., Al Janini, S.N.K., dan Dahiyat, S.E. (2017) An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector. *Journal of Communications and Network*, 2017, 9, 28-53
- Abdullah dan Ramay, M.I (2012) Antecedents of Organizational Commitment: A Study of Banking Sector of Pakistan. *Serbian Journal of Management* 7 (1) (2012) 89 - 102
- Albdour, A.A dan Altarawneh, I (2014) Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2), 2014 ISSN: 1083-4346
- Agyemang, C.B dan Ofei, S.B (2013) Employee Work Engagement and Organizational Commitment: A Comparative study of Private and Public sector Organizations in Ghana. *European Journal of Business and Innovation Research* Vol.1, No.4, pp.20-33, December 2013

- Akbıyık, B.S., Otluoğlu, O.C., dan Witte, H.D., (2012) Job Insecurity and Affective Commitment in Seasonal Versus Permanent Workers. *International Journal of Humanities and Social Science Vol. 2 No. 24*
- Akpan, C.P (2013) Job Security and Job Satisfaction as Determinants of organizational Commitment among University Teachers in Cross River State, Nigeria. *British Journal of Education Vol.1, No.2, pp. 82-93, December 2013*
- Berg, V.D (2011) Exploring Possible Relationships between Motivation and Commitment. *Journal of Applied Psychology. Vol. 78. p. 538-551*
- Danish, R.Q dan Munir, Y (2011) The Impact of Motivation on Employee's Commitment: Evidence from Public and Private Sector of Pakistan. *Journal of Advanced Management Science Vol. 2, No. 1, March 2014*
- Ekmekçi, A. K (2011) A Study on Involvement and Commitment of Employees in Turkey. *Journal of Public Administration and Policy Research Vol. 3(3) pp. 68-73, March 2011*
- Furåker, B dan Berglund, T (2014) Job Insecurity and Organizational Commitment. *Revista Internacional de Organizaciones, n° 13, diciembre 2014, 163–186*
- Ghozali, I (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., dan Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition*. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Indriantoro, N dan Supomo, B (2012). *Metedologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta* : Edisi Pertama, Penerbit BPFE
- Iqbal, N., Ahmad, N., Majid, M., Nadeem, M., Javed, K., Zahra, A dan Ateeq, M (2013) Role of Employee Motivation on Employee's Commitment in the Context of Banking Sector of D.G.KHAN, Pakistan. *Journal of Human Resource Management 2013; 1(1): 1-8*
- Jandaghi, G., Mokhles, A dan Bahrami, H (2011) The Impact of Job Security on Employees' Commitment and Job Satisfaction in Qom Municipalities. *African Journal of Business Management Vol.5 (16), pp. 6853-6858*
- Kim, M, O. dan Shin, S (2015) The Effect of Smartwork Environment on Organizational Commitment and Innovative Behavior in the Global Financial Service Industry. *Journal of Service Science and Management, 2015, 8, 115-124*
- Malik, M.E., Nawab, S., Naeem, B. dan Danish, R.Q (2010) Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 6; June 2010*
- Mohammed, F dan Eleswed, M. (2013) Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology Vol.3 No.5; May 2013*
- Mohsan, F., Nawaz, M.M., Khan, M.M., Shaukat, Z. dan Aslam, N (2011) Are Employee Motivation, Commitment and Job Involvement Inter-related: Evidence from Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 17*
- Miller, B (2012) Compensating Restaurant Employee through Tips: An Antecedent for Organizational Commitment. *Interdisciplinary Journal of Research in Business, Vol. 2, Issue. 11 (pp.01- 07) | 2013*

- Nawab, S dan Bhatti, K.K (2011) Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 8; May 2011*
- Nguyen, T.N., Mai, K.N., dan Nguyen, P.V (2014) Factors Affecting Employees' Organizational Commitment–A Study of Banking Staff in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science Vol. 2, No. 1, March 2014*
- Yusuf, G.O., dan Olusola, O (2015) Job Insecurity and Commitment to change: Role of Employability as a Moderating Variable. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*