



Universitas Katholik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen
Organisasi di Café Hellikopi

Skripsi

Oleh

Rakha Fachrieza

2014320191

Bandung

2019



Universitas Katholik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen
Organisasi di Café Hellikopi

Skripsi

Oleh

Rakha Fachrieza

2014320191

Pembimbing

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Bandung

2019

Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Rakha Fachrieza
NPM : 2014320191
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen
Organisasi di Café Hellikopi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 12 Agustus 2019

Rakha Fachrieza

ABSTRAK

Nama : Rakha Fachrieza
NPM : 2014320191
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi di Café Hellikopi

Untuk melakukan semua kegiatan operasional Coffe Shop, makanya diperlakukan keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan karyawan dengan baik agar bekerja. Adapula keluhan yang didapat yaitu semakin meningkatnya daya *complaint* para *costumer*, menurut Café Hellikopi yaitu itu dengan cara berusaha meminimalkan daya *complaint* tersebut. Hal itu didasarkan pada segi kepuasan kerja karyawan, dan komitmen organisasi tersebut. Dampak yang dapat timbul adalah jika seseorang tersebut merasa puas akan tempatnya bekerja. Salah satu dampaknya ialah pada komitmen organisasi orang tersebut.

Kepuasan kerja yang berkaitan dengan komitmen organisasi akan menghasilkan produktivitas dan hasil kerja yang baik dari karyawan dan dapat mencapai tujuan Cafe Hellikopi. Tujuan penelitian di Cafe Hellikopi adalah untuk melihat bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Cafe Hellikopi sendiri adalah cafe atau bisa disebut juga sebagai restoran bertemakan tahun 90'an yang bertempat di Jalan Geger Kalong Hilir No.181 yang berdiri pada awal tahun 2015. Secara umum menjual aneka minuman kopi dengan makanan angkringan dengan harga yang bersaing untuk memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey. Berdasarkan pada metode yang terpakai, dalam mengumpulkan dan menganalisis data dilakukan dengan cara wawancara, menyebarkan kuisioner dan observasi langsung di tempat. Teknik analisis data kuantitatif dengan perhitungan rumus korelasi *Rank Spearman* menggunakan *software* SPSS

Hasil dari analisis, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* mengenai hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan didapatkan sebesar 0,813 yang berarti memiliki tingkat berarti memiliki tingkat hubungan yang kuat atau adanya hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Nilai korelasi bertanda positif artinya semakin meningkatnya Kepuasan kerja maka Komitmen organisasi akan semakin meningkat.

Saran bagi Cafe Hellikopi adalah Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Café Hellikopi. Oleh karena itu karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik dan kepuasan kerja yang puas harus dipertahankan, karena akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

ABSTRACT

Name : Rakha Fachrieza
Student number : 2014320191
Title : *Relationship between job satisfaction and organizational commitment at Cafe*

To carry out all of the Coffe Shop's operational activities, so update quality human resources. In this case, knowledge is needed on how to put employees well in order to work. There are also complaints that are better than customer complaints, according to Café Hellikopi by trying to increase the power of the complaint. It is based on employee job satisfaction, and organizational commitment. The impact that can arise is if someone who is satisfied will work. One of the most important is the organizational commitment of the person.

Job satisfaction related to organizational commitment will produce good productivity and work results from employees and can achieve the goals of Hellenic Cafe. The aim of the research at Hellikopi Cafe is to see how the relationship between job satisfaction and organizational commitment is. Hellikopi Cafe itself is a cafe or can be referred to as a restaurant with a theme in the 90's located at No.181 Jalan Geger Kalong Hilir which was established in early 2015 In general, selling various coffee drinks with angkringan food at competitive prices to meet everyday consumer needs.

The method used in this study is the survey research method. Based on the method used, in collecting and analyzing data is done by interviewing, distributing questionnaires and direct observation on the spot. Quantiative data analysis techniques with calculation of Rank Spearman correlation formula using SPSS software.

The results of the analysis, it is known that the Rank Spearman correlation coefficient regarding the relationship of job satisfaction with employee organizational commitment is obtained at 0.813, which means having a level means having a strong level of relationship or a relationship between job satisfaction and organizational commitment. The value of correlation is positive, meaning that the increase in job satisfaction will increase organizational commitment.

The advice for Cafe Hellikopi is emotional intelligence and job satisfaction on organizational commitment to Hellikopi Café. Therefore, employees have good emotional intelligence and satisfied job satisfaction must accept, because it will oppose organizational commitment.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan kasih dan sayang-Nya kepada kita, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu, yang kami beri Judul “*Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi di Café Hellikopi*”.

Pada kesempatan ini perkenankan saya dengan tulus hati untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang mendukung dan membantu penyelesaian skripsi ini :

1. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan kepada saya sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra, M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis yang juga meluangkan waktu untuk memberikan informasi-informasi mengenai skripsi.
3. Ibu Dian Sadeli, S.E., M.Ak selaku dosen wali yang juga memberikan arahan seputar skripsi.
4. Kedua orang tua saya, terima kasih ayah dan ibu yang selalu mendukung, membiayai, memberikan perhatian, memberikan dorongan dan semangat, dan tidak hentinya mendoakan saya untuk menyelesaikan studi ini.
5. Kedua kakak saya, Dhieka Muchtasya dan Anka Rhaziqien yang telah memberikan dukungan serta perhatian kepada saya.

6. Pirman Ramdhan dari pihak Cafe Hellikopi yang telah mengizinkan saya untuk melakukan wawancara dalam penelitian di tempat.
7. Abdurahman Bilal yang menjadi rekan terdekat dalam penggarapan skripsi ini, Terima kasih karena sudah mau membantu, mendukung, menasihati dan menjadi pendengar dan pemberi solusi terbaik dikarenakan pengalamannya lebih banyak. Semangat untuk pekerjaannya dan sukses selalu.
8. Raexsyaf Arrahman yang menjadi sahabat dari kecil. Terima kasih atas doa dan dukungannya, Sukses dan lancar untuk pendidikannya di Paris.
9. Raga Dhia Pradhana yang menjadi teman kampus dari semester 3 hingga saat ini dan seterusnya. Terima kasih sudah menjadi sahabat yang selalu mendukung, menasehati, menegur dan menemani dalam situasi kondisi apapun.
10. Aria Aji Perkasa Wibowo yang menjadi sahabat dari sekolah dasar untuk meluangkan waktu dan pikirannya mengenai persoalan kehidupan yang rumit ini, dan tidak jenuh-jenuhnya dengan kelakuan saya.
11. Varsha Octavian yang menjadi sahabat, yang tidak bosan-bosannya menghadapi saya dalam kondisi suka maupun duka dan juga menjadi teman seperjuangan dari semester 2 hingga seterusnya.
12. Dipra Djamhoer yang dianggap seperti adik sendiri. Terima kasih

atas dukungan serius maupun tidak serius nya.

13. Egi Nuansa Adha yang menjadi teman komplek sejati, yang selalu memberikan kritikan serta masukan mengenai skripsi saya.
14. Hanif Drestanto yang selalu menjadi sahabat dari kecil hingga sekarang. Terimakasih dukungannya walaupun kita sudah jarang jumpa.
15. Rio Lukman yang menjadi rekan seperjuangan dalam pengerjaan tugas akhir ini. Sukses selalu dalam tahap akhir untuk thesisnya.
16. Jasmine Nadiko yang menjadi sahabat dan rekan kuliner setiap hari senin pada akhir semester saya, terima kasih atas dukungannya.
17. Dani Syahid yang selalu menjadi karib menyenangkan. Terima kasih atas waktunya untuk ilmu-ilmu yang bisa selalu saya petik.
18. Fially Claude yang menjadi teman baik di komplek. Terima kasih atas dukungannya.
19. Alam Gunawan, Andriansyah, Amri Nurtama, Arina Daniswara, Dendy A.M, Derin Sinulingga, Didiet, Fajar Asmara Satria, Fauzan Shafa, Ivo Tantrie, Hanna, Quiny Lulu, Sri Mayanti, Raficky Riyadhi, Raiza Maulani, Satria Haryanto yang menjadi teman komplek Taman Sari Bukit Bandung ini menjadi generasi yang menyenangkan. Terima kasih doa-doanya.
20. Arinta Aristawidya yang sudah membantu memberikan masukan mengenai skripsi ini
21. Teman- teman tim futsal Taruna Bakti 2013. Terima kasih untuk

waktu yang sangat berharga dan mengizinkan bergabung dalam tim.

Semoga Tuhan membalas dengan segala kebaikan semua pihak yang telah begitu banyak mendukung dan membantu saya. Saya menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saran dan kritik sangat diharapkan untuk menambah pengetahuan yang bermanfaat.

Bandung, Maret 2019

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja	9
2.1.3 Dimensi Kepuasan Kerja	9
2.2 Komitmen Organisasi	10
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	10
2.2.2 Indikator Komitmen Organisasi.....	11
2.2.3 Dimensi Komitmen Organisasi.....	12
2.3 Kepuasan kerja dan komitmen organisasi.....	12
BAB III METODE PENELITIAN.....	15
3.1 Jenis Penelitian.....	15
3.2 Metode Penelitian	15
3.3 Model Penelitian	16
3.4 Operasionalisasi Variable	17
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	20
3.6 Populasi dan Sample	21
3.7 Teknik Analisis Data.....	22

BAB IV PROFIL CAFÉ HELLIKOPI	24
4.1 Sejarah Perusahaan	24
4.2 Visi dan Misi.....	24
4.3 Nilai Perusahaan	25
4.4 Struktur Organisasi Perusahaan	25
BAB V PEMBAHASAN	27
5.1 Karakteristik Responden.....	27
5.1.1 Jenis Kelamin.....	27
5.1.2 Usia	28
5.1.3 Pendidikan Terakhir.....	28
5.1.4 Lama Bekerja	29
5.2 Uji Validitas	29
5.2.1 Uji Validitas Kepuasan Kerja	30
5.2.2 Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	31
5.3 Uji Realibilitas	32
5.4 Kepuasan Kerja.....	33
5.4.1 Tingkat Kepuasan Kerja	40
5.5 Komitmen Organisasi	45
5.5.1 Tingkat Komitmen Organisasi.....	50
5.6 Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi	53
5.6.1 Analisis korelasi <i>Rank Spearman</i>	53
5.6.2 Koefisien Determinasi (KD).....	54
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	57
6.1 Kesimpulan	57
6.2 Saran	58
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar III-1 Model Penelitian	16
-------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel	17
Tabel IV.1	Struktur Organisasi Cafe Hellikopi	25
Tabel V.1	Jenis Kelamin	27
Tabel V.2	Usia Responden.....	28
Tabel V.3	Pendidikan Terakhir Responden	28
Tabel V.4	Lama Bekerja	29
Tabel V.5	Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	30
Tabel V.6	Uji Validitas Komitmen Organisasi	31
Tabel V.7	Hasil Uji Reliabilitas	32
Tabel V.8	Tugas dikerjakan menarik dan dapat belajar.....	33
Tabel V.9	Pekerjaan dianggap penting	34
Tabel V.10	Hasil kerja mencapai nilai kepuasan	34
Tabel V.11	Gaji didapat sesuai beban kerja.....	35
Tabel V.12	Gaji sesuai kedudukan jabatan	35
Tabel V.13	Terbukanya kesempatan dipromosi.....	36
Tabel V.14	Keadilan mendapatkan promosi.....	36
Tabel V.15	Tersedianya peluang mencapai kemajuan.....	37
Tabel V.16	Hubungan rekan kerja baik	37
Tabel V.17	Lingkungan kerja menyenangkan	38
Tabel V.18	Keamanan bekerja berlangsung baik	38
Tabel V.19	Hubungan dengan atasan baik.....	39
Tabel V.20	Atasan sebagai figur teman	39
Tabel V.21	Rata-rata dimensi pekerjaan.....	40
Tabel V.22	Rata-rata dimensi Gaji.....	41
Tabel V.23	Rata-rata dimensi Promosi	42
Tabel V.24	Rata-rata dimensi Lingkungan kerja	43

Tabel V.25 Rata- rata dimensi Atasan	44
Tabel V.26 Keinginan kuat untuk menjadi anggota.....	46
Tabel V.27 Memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan.....	46
Tabel V.28 Keinginan memelihara keanggotaan	47
Tabel V.29 Bertahan menjadi anggota merupakan kebutuhan	47
Tabel V.30 Nilai ekonomi dapat dirasakan.....	48
Tabel V.31 Berat meninggalkan Cafe Hellikopi.....	48
Tabel V.32 Kepercayaan dan penerimaan kuat.....	49
Tabel V.33 Tetap bertahan merupakan kewajiban.....	49
Tabel V.34 Memiliki rasa tanggung jawab	50
Tabel V.35 Rata-rata dimensi komitmen Afektif.....	50
Tabel V.36 Rata-rata dimensi komitmen Berkelanjutan.....	51
Tabel V.37 Rata-rata dimensi komitmen Normative	52
Tabel V.38 Analisis Korelasi dengan Rank Spearman	54

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kebutuhan manusia akan makanan dan minuman merupakan kebutuhan yang tidak dapat digantikan dengan kebutuhan lainnya. Kebutuhan yang cukup besar ini merupakan peluang yang sangat besar yang dapat ditangkap oleh para pelaku bisnis untuk meraih keuntungan dengan sangat besar.

Sekalipun dalam situasi krisis ekonomi yang masih melanda negeri ini, kebutuhan manusia akan makanan dan minuman harus tetap terpenuhi. Sehingga bisnis makan dan minuman tidak akan mati bahkan terus berkembang. Ini dapat dilihat dari industri makanan dan minuman yang sedang berkembangnya di era ini. Mulai dari industri penyedia bahan baku hingga industri penyedia dan penyaji makanan, dari warung pinggir jalan atau yang biasa dikenal sebagai angkringan hingga restoran mahal dan hotel yang menyediakan jasa makanan dan minuman.

Cafe Hellikopi adalah suatu cafe yang bergerak dalam bidang penjualan minuman yang berbahan dasar kopi. Tujuan utama dari bisnis ini adalah untuk mendapatkan keuntungan. Salah satunya pihak yang bisa memberikan keuntungan adalah pelanggan itu sendiri, dengan mengorbankan sejumlah uang untuk membeli produk berbahan kopi. Karena itulah sasaran pokok dalam pengelolaannya adalah dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada customer, Karena customer merupakan pendapatan pokok dari pada usaha jasa penyediaan makanan dan minuman. Disinilah peran Cofee Shop sebagai ujung

tombak dari perusahaan untuk memenuhi kepuasan *customer* dari penyedia produk, pelayanan dan kenyamanan dengan penuh keramahtamahan.

Dalam dunia ekonomi, semakin ketatnya persaingan antar Coffe Shop dari tahun ke tahun menuntut Coffe Shop itu sendiri harus bertahan dan berkompetisi dengan Coffe Shop lainnya. Salah satu hal yang dapat ditempuh Coffee Corner agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja. Karena produktivitas kerja merupakan efisiensi yang berupa modal, material, peralatan dan keahlian yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi barang dan jasa pada Coffee Shop tersebut.

Dalam segala usaha yang dijalankan setiap Coffee Shop tertentu mempunyai tujuan tentang yang ingin dicapai secara efisien yaitu dengan sejumlah biaya operasional tertentu yang bisa menghasilkan laba yang maksimal untuk melangsungkan hidup dan perkembangan Coffee Shop tertentu. Segala usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan professional yang sebagai ahli peracik kopi (Barista) , sehingga timbul suatu semangat yang maksimal untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal juga. Hal ini perlu dipahami bahwa sumber daya manusia akan menentukan sukses atau gagalnya suatu organisasi dalam tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk melakukan semua kegiatan operasional Coffee Shop, makanya diperlakukan keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajer merupakan salah satu factor produksi dalam menentukan keberhasilan Coffee Shop. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan

karyawan dengan baik agar bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi, Profesional dan tanggap akan kebutuhan Coffee Shop.

Organisasi yang berhasil adalah yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber dayanya guna menerapkan strategi-strateginya. Menurut (Mangkunegara, 2001) pada dasarnya produktivitas merupakan ukuran yang menyangkut efektivitas penggunaan sumber-sumber produksi dalam Coffee Shop yang sifatnya sangat penting. Produktivitas kerja dapat diartikan suatu sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kehidupan hari kemarin dan kehidupan esok harus lebih baik dari pada hari ini.

Dari tahun 2015 mencoba untuk menjadi Coffee Shop yang terdepan dengan cita rasa dan kualitas yang terbaik. Café Hellikopi tidak lepas dengan adanya keluhan dari para customernya. Semakin meningkatnya daya complaint para customer, menuntut Café Hellikopi untuk berusaha meminimalkan daya *complaint* tersebut.

Keberadaan karyawan Barista sangat dibutuhkan, karena didalam melakukan kegiatan operasional Caffe Helikopi diperlukan Barista yang berprestasi dan professional, maka dari itu untuk meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan diperlukan adanya pemberian upah insentif bahkan reward yang lebih memuaskan untuk menjadikan mereka tetap termotivasi dari segi kerjanya dengan baik disertai kepuasan kerja mereka akan meningkat karena ketika diri setiap individu tidak merasa puasa terhadap hasil kinerjanya di

perusahaan, maka akan berdampak pada moral setiap individu tersebut. Baik dan buruknya moral individu akan bergantung pada kepuasan yang diperoleh.

Café Hellikopi adalah café yang terletak di Jalan Gegerkalong Hilir 181, Bandung. Adapun skala bisnis dari Café Hellikopi termasuk usaha kecil menengah dimana pendapat harian berkisar 2 sampai 4 juta, dengan jam buka dari jam sepuluh pagi sampai sebelas malam (pesanan terakhir).

Café Hellikopi memiliki jam buka dari pukul 10.00 – 23.00 dengan 21 karyawan staff berupa barista, koki, dan waiters. Adapun komitmen Café Hellikopi atas target penjualan dan pelayanannya diindikasikan berpengaruh kepada kepuasan kerja para karyawan. Hal ini dibuktikan dengan turnover karyawan yang rendah.

(Furnham, et al., 2009), memaparkan teori kepuasan kerja yang berdasarkan dampak-dampak yang dapat timbul jika seseorang tersebut merasa puas akan tempatnya bekerja. Salah satu dari dampaknya ialah pada komitmen organisasi orang tersebut. dalam penelitiannya ditemukan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Pada saat kepuasan kerja sumber daya manusia meningkat, maka pada saat itu pula komitmen organisasi akan meningkat pula.

Komitmen organisasi adalah derajat karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan

untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi mencakup kebanggaan, kesetiaan, dan kemauan anggota pada organisasi, Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu sikap merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. seseorang yang baru memulai berkomitmen pada tempat kerja tersebut. (Chan, 2006), dalam penelitiannya juga menemukan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok dapat memberikan energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Anggota yang berkomitmen tinggi akan saling menerima, belajar dari anggota yang lain dan berpartisipasi penuh dalam setiap kegiatan organisasi. Mereka akan menciptakan norma mereka sendiri untuk menangani anggota lainnya yang tidak disiplin, seperti apa yang akan dilakukan jika anggota tidak menghadiri pertemuan atau bagaimana menangani anggota yang mangkir.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Johan, 2002), dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. (Handoko, 2010)

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (James Boles, Ramana Madupalli, Brian Rutherford, & John Andy Wood, 2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan komitmen organisasi. Jadi untuk tetap

menjaga komitmen 5 karyawan, hal yang pertama dilakukan pimpinan perusahaan adalah memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Setelah menjelaskan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Café Hellikopi

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, objek yang akan diteliti adalah Café Hellikopi. Objek ini merupakan salah satu objek yang berdiri sejak tahun 2015. Penelitian ini dilakukan karena penulis ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan keterlibatan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka dapat di indentifikasikan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah karyawan Café Hellikopi memiliki kepuasan kerja yang cukup?
- 2) Apakah komitmen organisasi Café Hellikopi kedepannya terkomunikasikan dengan baik dengan karyawannya dan dinilai relevan?
- 3) Adakah hubungan pengaruh antara kepuasan kerja karyawan dengan komitmen kerja Café Hellikopi?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan Café Hellikopi
- 2) Mengetahui relevansitas dari komitmen organisasi Café Hellikopi

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang sekiranya dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut, bagi :

1. Penulis

- ◆ Mampu menghasilkan laporan penelitian dan dapat dijadikan untuk mahasiswa lain atau pembaca yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi di bidang kuliner.
- ◆ Untuk dapat menyelesaikan tugas akhir di masa studi Universitas Katholik Parahyangan.

2. Café Hellikopi

Agar Café Hellikopi dapat mengetahui sejauh mana kepuasan dan komitmen dari karyawan yang bekerja di perusahaannya

3. Akademik

Menambah ilmu pengetahuan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian sumber daya manusia