

PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP KEBUTUHAN AFILIASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PERHOTELAN DI BALI

Benny Sedana Putera dan Komang Rahayu Indrawati

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana

putera.benny@yahoo.co.id

Abstrak

Sektor pariwisata merupakan sektor yang diunggulkan di Bali. Hal tersebut membuat banyaknya perhotelan yang ada di Bali bersaing dalam memberikan fasilitas penginapan dan pelayanan terbaik kepada wisatawan yang berkunjung ke Bali. Untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada wisatawan di dalam hotel, dibutuhkan karyawan yang memiliki skill baik dan komitmen organisasi yang kuat. Selain itu, bagaimana karyawan mempersepsikan kebutuhan afiliasinya menjadi faktor penting dalam karyawan berinteraksi dengan rekan kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara persepsi karyawan terhadap kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi di perhotelan yang ada di Bali.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah cluster sampling, responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perhotelan sebanyak 128 karyawan. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala persepsi terhadap kebutuhan afiliasi dengan jumlah 59 aitem dan skala komitmen organisasi dengan jumlah 42 aitem. Koefisien reliabilitas skala persepsi terhadap kebutuhan afiliasi sebesar 0,950 dan skala komitmen organisasi sebesar 0,958.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana dengan bantuan program komputer SPSS versi 15.0. Adapun hasil dari penelitian ini diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,715 dengan skor probabilitas 0,000 ($p < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,511 yang bermakna bahwa persepsi terhadap kebutuhan afiliasi dapat menjelaskan sebesar 51,1% terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: persepsi terhadap kebutuhan afiliasi, komitmen organisasi dan perhotelan.

Abstract

The tourism sector is a favorite and seeded sector in Bali. That situation make many hotels in Bali compete with other hotels to give best service and best quality accommodation for tourist who came to Bali. In hotels, to give best service for tourist, the hotels need employee who has good skill and strong organizational commitment. Beside of that, how the employee have a perception about need for affiliation being important factor to interact with coworker in organization for reach the goal of hotels. The purpose of this research is to find the relationship between the perception of the need for affiliation with organizational commitment at hotels in Bali.

This research use the quantitative method. The sampling technique that used in this research is a cluster sampling. This research use 128 respondent who work in hotel. Measure instrument in this research use scale perception of the need for affiliation with 59 item total and scale of organizational commitment with 42 item total. The coefficient of reliability for scale perception of the need for affiliation is 0,950 and for scale of organizational commitment is 0,958.

Data in this research analyzed by simple linier regression with computer software SPSS version 15.0. The result of this research obtained that correlation coefficient is 0,715 with probability score is 0,000 ($p < 0,05$). Based on the result can indicated there are significant relationship between the perception of the need for affiliation with organizational commitment. Determination coefficient (R^2) which obtained in this research is 0,511 can be interpreted that perception of the need for affiliation have 51,1% can explain toward commitment organizational.

Keyword: Perception of the need for affiliation, organizational commitment and hotel

LATAR BELAKANG

Pariwisata merupakan salah satu sektor yang paling diunggulkan di Indonesia khususnya di Bali untuk memperoleh dan meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD). Hal tersebut membuat para penggiat-penggiat di sektor tersebut semakin gencar dalam meningkatkan pelayanan kepada wisatawan yang berkunjung ke Bali untuk dapat memberikan kepuasan kepada mereka yang melakukan perjalanan atau berlibur di Bali agar nantinya wisatawan tersebut datang kembali dan dapat merekomendasikan kepada orang terdekatnya. Salah satu yang berpengaruh dalam mendukung sektor tersebut adalah adanya tempat dan akomodasi yang menyediakan fasilitas bagi wisatawan untuk beristirahat dan bermalam (menginap) di daerah wisata yang dikunjungi. Tempat yang dimaksudkan tersebut salah satunya jasa perhotelan.

Menurut Bagyono (2012) Perhotelan atau hotel adalah jenis akomodasi yang dikelola secara komersial dan profesional, disediakan bagi setiap orang untuk mendapatkan pelayanan penginapan, makan dan minum, serta pelayanan lainnya. Industri perhotelan di Bali berkembang dengan pesatnya dari tahun ke tahun yang tersebar di Sembilan kabupaten dan Kota di Bali. Menurut data Badan Pusat Statistik Bali, (2013) terdapat 155 perhotelan dari bintang 1 sampai bintang 5, kemudian terjadi peningkatan jumlah hotel dari tahun 2011 yang berjumlah 198, pada tahun 2012 mengalami peningkatan dengan terdapat 218 perhotelan, dan terjadi peningkatan jumlah perhotelan pada tahun 2013 yang tersebar di delapan kabupaten dan 1 kota di Bali yaitu sebanyak 227.

http://bali.bps.go.id/tabel_detail.php?ed=611003&od=11&id=11. Diakses pada tanggal 11 November 2013.

Banyaknya jumlah perhotelan di Bali dari yang berbintang 1 sampai dengan berbintang 5, membuat para manajemen hotel berlomba dan bersaing untuk memberikan penawaran harga yang terjangkau dan pelayanan terbaik kepada wisatawan yang berkunjung ke Bali. Hal tersebut tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia yang bekerja di perhotelan tersebut yaitu karyawan. Karyawan memegang peranan penting dalam menentukan kemajuan atau kemunduran dalam suatu organisasi melalui kinerja yang ditunjukkannya. Manajemen pun akan berupaya untuk membuat karyawannya tetap bertahan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) patut mempertimbangkan dan dapat memenuhi kebutuhan yang dimiliki karyawan seperti kebutuhan material, psikologis, sosial, dan intelektual (Rivai dan Sagala, 2011) sehingga tercipta kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja, agar nantinya tercipta kualitas kinerja yang baik dari karyawan. Kebutuhan yang patut dipertimbangkan oleh MSDM adalah adanya kebutuhan mendasar dari karyawan dalam bekerja di suatu organisasi. Menurut McClelland (dalam Robbins &

Judge, 2008) mengatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan mendasar yang dimiliki individu khususnya dalam bekerja yakni kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement), kebutuhan untuk berkuasa (need for power), dan kebutuhan untuk berafiliasi (need for affiliation).

Peneliti melakukan studi awal untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini yang dilakukan melalui proses wawancara. Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan yang berposisi sebagai General Affair. Menurut penuturan dirinya, pada saat ditempat bekerja sebelumnya, ia mengaku bahwa hubungan yang terjalin dengan rekan kerjanya sangat mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Ia juga beranggapan bahwa hubungan kerja yang terjalin dengan rekan kerja berkaitan dengan bagaimana kita bekerja dalam tim untuk dapat mewujudkan tujuan dari hotel tempat ia bekerja. Selain itu ia juga mengatakan bahwa jika mengalami kesusahan dalam tempat kerja, ada rekan kerja yang akan membantu mereka.

Penting bagi karyawan memiliki persepsi terhadap kebutuhan afiliasi atau memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Seperti di artikel yang mengatakan bahwa membangun hubungan baik sesama rekan kerja jelas sangat penting. Hal ini menjadi bukti nyata bahwa persepsi terhadap kebutuhan afiliasi seperti yang ada di dalam artikel tersebut penting untuk dimiliki oleh karyawan. Bagaimanapun, bersosialisasi dengan rekan kerja tidak hanya membuat suasana kerja terasa lebih nyaman, tetapi produktivitas juga dijamin akan meningkat. Berdasarkan pengalaman banyak orang, ide cemerlang sering kali mencuat karena adanya interaksi yang bagus dengan rekan kerja. Apalagi, sekarang penilaian kerja seseorang tidak hanya karena kecerdasan dan ketrampilannya sebagai individu. Kemampuannya bekerja sama dengan tim juga menjadi pertimbangan penting (http://wanita.sabda.org/menciptakan_suasana_nyaman_di_tempat_kerja).

Kualitas hubungan antar karyawan dapat dilihat dari persepsi terhadap kebutuhan afiliasi yang dimiliki individu, karena individu yang memiliki persepsi terhadap kebutuhan afiliasi yang tinggi akan memposisikan kualitas dari hubungan interpersonal yang terjalin dengan individu lainnya sebagai hal yang menjadi prioritas dalam dirinya, begitu juga dalam melakukan suatu pekerjaan (McClelland, dalam Tetuka, 2011). Persepsi terhadap kebutuhan afiliasi memungkinkan individu selalu membutuhkan dan mengharapkan adanya kehadiran individu lain untuk berada disekitarnya, dalam melakukan suatu pekerjaan individu akan dapat melakukan kerjasama dan bermufakat dengan individu lainnya akibat pengaruh dari kehadiran orang lain, (Wahyudi, 2007).

Permasalahan hubungan antar karyawan di suatu organisasi dapat diminimalisir karena individu yang memiliki persepsi terhadap kebutuhan afiliasi tidak memiliki hasrat untuk berbuat hal-hal yang dapat memberikan dampak negatif

bagi individu lain. Selain itu individu memiliki hasrat untuk melakukan aktivitas bersama dengan individu lain, memiliki hasrat untuk melakukan interaksi dan berkomunikasi dengan individu lainnya, (McClelland dalam Prihayanto, 2012). Ditambahkan juga oleh McClelland (dalam Kusumadewi & Rachmawati, 2008) bahwa individu yang memiliki persepsi terhadap kebutuhan afiliasi lebih memfokuskan pada hubungan interpersonal yang terjalin dalam melakukan pekerjaan bersama daripada berfokus pada sisi tugas-tugas yang harus dikerjakannya.

Karyawan yang memiliki persepsi terhadap kebutuhan afiliasi diidentikkan dengan selalu berusaha menjalin pertemanan atau persahabatan dengan orang lain, mereka mengharapkan adanya penerimaan dan dapat disukai oleh orang lain, mereka lebih menyukai keadaan yang melibatkan kerjasama dengan orang lain daripada keadaan yang didalamnya terdapat persaingan dengan orang lain, mengharapkan hubungan yang dijalinnya bersama orang lain dengan adanya rasa saling pengertian di dalamnya, dan mereka akan berusaha untuk mencegah terjadinya konflik di dalam hubungan yang terjalin diantara mereka (Munandar, 2008).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diasumsikan jika karyawan tersebut memiliki persepsi terhadap kebutuhan afiliasi yang kuat maka karyawan akan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain yang dapat menciptakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja dan memilih untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi.

Karyawan yang memiliki kenyamanan dalam organisasi akibat dari persepsi terhadap kebutuhan afiliasi yang kuat akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan memilih untuk bertahan dalam organisasinya, sehingga dengan begitu karyawan akan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya dan dapat memiliki kontribusi yang diberikannya kepada organisasinya. Menurut Amabile (dalam Ismail & Abiddin, 2010) yang menegaskan bahwa salah satu faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasi dilihat dari lingkungan kerja karyawan seperti rekan kerja. Adanya rekan kerja menjadi penting bagi karyawan dalam bersosialisasi dan bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik (Zeichner dalam Ismail & Abiddin, 2010). Kualitas hubungan yang terjalin antar karyawan menjadi penting dalam menumbuhkan komitmen dalam diri karyawan sehingga karyawan dapat memiliki kinerja yang baik dan memilih untuk bertahan di dalam suatu organisasi.

Pengunduran diri karyawan merupakan salah satu permasalahan dari komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dalam perhotelan ketika karyawan tidak memiliki keinginan lagi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti terkait dengan pengunduran diri karyawan yang bekerja di Alam Group Hotel dari akhir 2013 hingga Februari 2014,

pengunduran yang terjadi pada karyawan di Hotel tersebut berkisar 5,7%. Menurut salah satu General Manager di salah satu Hotel dari Alam Hotel Group, mengatakan bahwa persentase pengunduran diri karyawan tersebut sangat tidak diinginkan pihak manajemen karena karyawan yang sangat dibutuhkan oleh manajemen hotel untuk bekerja di hotel tersebut memilih untuk mengundurkan diri.

Neal (1989) mengatakan bahwa salah satu alasan karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya (mengundurkan diri) dikarenakan lemahnya hubungan interpersonal yang terjalin dalam suatu organisasi. Lee, Huang, & Zhao (2012) juga menambahkan dalam penelitiannya mendapatkan temuan bahwa salah satu faktor terpenting yang menyebabkan karyawan memilih untuk mengundurkan diri (turnover) adalah bagaimana hubungan yang terjalin dengan sesama teman kerjanya. Pengunduran diri yang terjadi pada karyawan dapat memunculkan dampak negatif seperti adanya kerugian yang dialami suatu organisasi. Menurut Suwandi & Indriantoro (dalam Andini, 2006) menyatakan bahwa kerugian yang dialami suatu organisasi yang dimaksudkan antara lain biaya dari program pelatihan yang telah dikeluarkan organisasi untuk karyawan dalam memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya, biaya yang dikeluarkan untuk merekrut karyawan baru dan memberikan pelatihan kembali untuk meningkatkan kemampuannya, serta tingkat kinerja yang selama ini telah dikeluarkan.

Agar terhindar dari permasalahan pengunduran diri karyawan, diperlukan dan dibutuhkan adanya sebuah komitmen dari dalam diri karyawan terhadap organisasinya karena menurut Mowday (dalam Wati, 2013) mengatakan bahwa salah satu indikator komitmen organisasi adalah memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasinya. Hal tersebut penting bagi suatu organisasi dan bagi diri karyawan itu sendiri. Organisasi memang perlu mempertimbangkan beberapa faktor agar karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut dapat mempertahankan keanggotaannya seperti masalah gaji, hubungan yang terjalin antar karyawan, dan komitmen organisasi disamping lingkungan kerja (Lee dkk, 2012).

Karyawan yang memilih untuk tetap bertahan dalam organisasi dan enggan untuk meninggalkan organisasi akan memiliki dampak positif bagi organisasi itu sendiri, karena menurut Luthans (dalam Darmawati, 2013) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan berusaha maksimal dan menerapkan cara-cara yang terbaik untuk memajukan organisasinya, hal tersebut disebabkan karena karyawan memiliki keyakinan dan kepercayaan penuh terhadap organisasinya. Menurut Steers dan Porter (dalam Suseno & Sugiyanto, 2010) adanya komitmen terhadap organisasi akan menghasilkan dampak

positif bagi suatu organisasi, komitmen tinggi yang dimiliki karyawan terhadap organisasi menyebabkan karyawan akan menikmati pekerjaannya yang dikerjakannya dalam organisasi, mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, serta akan terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan dari organisasinya. Dengan melihat dampak positif tersebut, tentunya organisasi sangat berharap jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga permasalahan seperti adanya pengunduran diri dari karyawan akan dapat diminimalisir.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa dengan berkembangnya secara pesat industri perhotelan yang ada di Bali, itu juga semakin membuat adanya persaingan yang ketat diantara para pengelola industri tersebut. Memberikan pelayanan yang terbaik adalah suatu kunci jika perhotelan ingin mencapai tujuan organisasinya, untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki kemampuan yang handal dibidangnya dan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya. Sehingga dengan adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, perhotelan tidak akan mengalami permasalahan. Salah satu upaya dalam menumbuhkan komitmen dari dalam diri karyawan adalah dengan cara melihat dan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki karyawan dan bagaimana karyawan mempersepsikan kebutuhannya tersebut dalam bekerja. Salah satunya adalah persepsi karyawan terhadap kebutuhan afiliasi yang dimiliki dalam bekerja di perhotelan. Peneliti tertarik untuk melihat bagaimana persepsi karyawan terhadap kebutuhan afiliasinya sendiri dalam bekerja di perhotelan yang dimana salah satu faktor pembentuk komitmen organisasi dari karyawan adalah bagaimana hubungan interpersonal yang terjalin antara sesama karyawan. Pernyataan tersebut sangat menggugah peneliti untuk melihat lebih lanjut, Apakah ada hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi di perhotelan yang ada di Bali?

METODE

Variabel dan definisi operasional

Variabel adalah sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti yang berbentuk apa saja untuk dipelajari sehingga peneliti memperoleh informasi mengenai hal yang telah dipelajarinya, dan kemudian dilakukan penarikan kesimpulan, (Sugiyono, 2007). Yang dimana dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel menurut Purwanto (2010) yang terdiri dari variabel bebas (X) yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi variabel terikat, sedangkan untuk variabel terikat (Y) yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian yang dilakukan, variabel bebas (X) yang digunakan adalah persepsi terhadap kebutuhan

afiliasi, sedangkan variabel terikat (Y) yang digunakan adalah komitmen organisasi.

Definisi operasional persepsi terhadap kebutuhan afiliasi merupakan suatu proses penafsiran dan penilaian dalam diri karyawan terhadap kebutuhan afiliasi yang dimilikinya dalam lingkungan organisasi yang komponen persepsinya yaitu kognitif, afektif, dan konatif, yang dipadukan dengan komponen kebutuhan afiliasi yang terdiri dari ingin disukai atau diterima oleh orang lain, lebih menyukai situasi kooperatif, menginginkan saling pengertian dalam hubungan, dan menghindari konflik dan diukur dengan skala persepsi terhadap kebutuhan afiliasi.

Definisi operasional Komitmen organisasi adalah suatu sikap dan keadaan psikologis yang ada dari diri karyawan yang menandakan bagaimana hubungan yang terjalin antara karyawan dengan organisasinya, adanya keterlibatan aktif atau partisipasi karyawan dalam aktivitas organisasi serta tidak memiliki keinginan untuk pergi meninggalkan organisasinya yang terdiri dari komponen-komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (affective commitment), komitmen berkelanjutan (continuance commitment), komitmen normatif (normative commitment) dan diukur dengan menggunakan skala komitmen organisasi.

Karakteristik responden

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perhotelan di yang ada di Bali dengan memiliki kriteria memiliki pendidikan SMA/SMK, tidak dalam masa training, status karyawan tetap/kontrak. Populasi karyawan yang bekerja di perhotelan di Bali tidak diketahui.

Penelitian ini menggunakan teknik cluster sampling sebagai teknik dalam pengambilan responden untuk penelitian ini. Cluster Sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel yang dimana populasi yang digunakan dalam suatu penelitian memiliki kluster-kluster tertentu dan sampel yang bersifat mewakili dari suatu populasi yang memiliki kluster tersebut juga harus memiliki kluster, (Purwanto, 2010). Teknik cluster sampling ini dilakukan melalui proses undian dari 8 kabupaten dan 1 kota yang ada di Bali. Setelah dilakukan proses undian, lalu didapatkan 1 kabupaten terpilih yang digunakan sebagai tempat penelitian, lalu peneliti menelusuri hotel-hotel yang ada di kabupaten terpilih untuk mendapatkan responden dalam penelitian ini.

Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di hotel yang ada di kabupaten Badung yang menjadi kabupaten terpilih melalui proses random, kemudian peneliti kembali melakukan proses random terhadap hotel-hotel yang ada di kabupaten Badung.

Dari proses random yang dilakukan didapatkan hotel sebagai berikut: hotel Conrad, hotel St. Regis, hotel Nirmala, hotel Laguna, dan hotel Alam Bidadari.

Alat Ukur

Pengukuran terhadap variabel bebas menggunakan skala persepsi terhadap kebutuhan afiliasi yang akan diberikan kepada responden. Skala tersebut disusun oleh peneliti berdasarkan komponen-komponen persepsi menurut Branca, Woodworth, & Marquis (dalam Walgito, 2002) yang dipadukan dengan komponen-komponen kebutuhan afiliasi menurut McClelland (dalam Munandar, 2008). Yang terdiri dari komponen kognitif yang merupakan sebuah opini atau pendapat yang dimiliki karyawan terhadap kebutuhan afiliasi yang dimilikinya. Komponen afektif yang berkaitan dengan perasaan yang dimiliki karyawan dalam merefleksikan kebutuhan afiliasi yang dimilikinya di dalam dunia kerja. Komponen konatif yang berkaitan dengan respon dalam bentuk perilaku yang dimunculkan oleh karyawan dalam merefleksikan kebutuhan afiliasi yang dimilikinya di dalam dunia kerja. Aitem-aitem yang digunakan terdiri dari aitem favorable dan aitem unfavorable. Skala ini menggunakan skala likert dengan pilihan sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Aitem dalam skala ini terdiri dari aitem favorable dan aitem Unfavorable. Dalam aitem favorable memberikan nilai 4 untuk pilihan (SS), 3 untuk (S), 2 untuk (TS), 1 untuk (STS), sedangkan dalam aitem unfavorable memberikan nilai 4 untuk pilihan (STS), 3 untuk (TS), 2 untuk (S), dan 1 untuk (SS). Aitem sebelumnya sebanyak 72. Setelah dilakukan uji coba terhadap 30 responden karyawan hotel dan dilakukan analisis, aitem yang gugur sebanyak 13, sehingga total aitem yang tersisa sebanyak 59 aitem dan jumlah tersebut yang digunakan dalam skala penelitian ini.

Pengukuran terhadap variabel tergantung menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun oleh peneliti. Skala tersebut disusun oleh peneliti berdasarkan tiga komponen dari komitmen organisasi menurut Robbins & Judge (2008) yang terdiri dari: a). komitmen afektif (affective commitment) berkaitan dengan adanya perasaan secara emosional yang ada pada diri karyawan terhadap organisasinya dan adanya kepercayaannya terhadap nilai-nilai organisasinya. b). komitmen Berkelanjutan (continuance commitment) berkaitan dengan nilai ekonomi yang didapatkan dan dirasakan karyawan yang merupakan konsekuensi dari bertahan di dalam suatu organisasi jika dibandingkan dengan memilih untuk meninggalkan organisasi tersebut. c). komitmen normatif (normative commitment) berkaitan dengan karyawan merasa berkewajiban untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Skala ini menggunakan skala likert dengan pilihan

sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Aitem dalam skala ini terdiri dari aitem favorable dan aitem Unfavorable. Dalam aitem favorable memberikan nilai 4 untuk pilihan (SS), 3 untuk (S), 2 untuk (TS), 1 untuk (STS), sedangkan dalam aitem unfavorable memberikan nilai 4 untuk pilihan (STS), 3 untuk (TS), 2 untuk (S), dan 1 untuk (SS). Aitem sebelumnya sebanyak 48 aitem. Setelah dilakukan uji coba terhadap 30 responden karyawan hotel dan dilakukan analisis, aitem yang gugur sebanyak 6, sehingga total aitem yang tersisa sebanyak 42 aitem dan jumlah tersebut yang digunakan dalam skala penelitian ini.

Untuk menguji validitas isi tersebut dilakukan dengan analisis rasional atau lewat professional judgement (Azwar, 2012). Menurut Sugiyono (2012) berpendapat bahwa dalam professional judgement tersebut, digunakan minimal 3 orang profesional judgement. Adapun 3 orang profesional judgement tersebut adalah ahli yang sudah berkompoten yang pada penelitian ini dilakukan oleh dosen pembimbing yang kebetulan ahli di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, selanjutnya oleh General Manager salah satu perhotelan yang ada di Bali dan seorang Assistant HRM salah satu perhotelan yang ada di Bali. Pengujian validitas konstruk aitem adalah dengan membuat korelasi skor pada aitem dengan skor total. Validitas terhadap aitem-aitem tersebut selanjutnya akan ditinjau dari pendekatan konsistensi internal dan single trial administration dengan menggunakan item-total correlation dalam program komputer yaitu Statistical for Social Science (SPSS) versi 15.0

Validitas dari suatu alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat diungkap melalui validitas aitem-aitem yang tersedia dalam alat pengukuran tersebut. Suatu aitem dari skala dapat dinyatakan sebagai aitem yang sah atau valid adalah ketika memiliki koefisien korelasi aitem total $r_{ix} \geq 0,30$, namun apabila jumlah aitem yang lolos ternyata didapatkan tidak mencukupi jumlah yang diinginkan dari skala yang digunakan, untuk itu dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria menjadi $\geq 0,25$ (Azwar, 2012).

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Menurut Azwar (2010) reliabilitas merupakan penerjemahan dari reliability yang dibagi menjadi dua kata yaitu rely dan ability. Reliabilitas berkaitan dengan sejauhmana hasil yang didapatkan dari suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas dari suatu hasil pengukuran tersebut diuji menggunakan formula alpha cronbach (α) berdasarkan pendekatan konsistensi internal (Azwar, 2012). Peneliti menggunakan bantuan program komputer Statistical for Social Science (SPSS) versi 15.0 untuk menguji reliabilitas dari hasil pengukuran tersebut. Adapun reliabilitas dianggap tinggi apabila koefisiennya mencapai 0,9 (Azwar, 2012). Jadi jika koefisien reliabilitas semakin besar dan mendekati angka 1 maka dapat dinyatakan bahwa alat pengukuran bersifat reliabel, begitu juga sebaliknya jika koefisien reliabilitas

didapat semakin kecil maka dapat dinyatakan bahwa alat pengukuran semakin tidak reliabel.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini diawali dengan peneliti mengirim surat pengantar dari program studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana yang ditujukan untuk hotel-hotel yang ada di kabupaten Badung sebagai kabupaten terpilih dalam proses random yang dilakukan. Setelah diberikan izin, peneliti berkoordinasi dengan HRD di hotel tersebut untuk memohon bantuan dalam penyebaran skala untuk karyawan yang bekerja di hotel yang bersangkutan. Metode pengumpulan data ini dilakukan melalui penyebaran skala yang digunakan dalam penelitian ini yakni skala persepsi terhadap kebutuhan afiliasi dengan jumlah 59 aitem dan skala komitmen organisasi dengan jumlah 42 aitem untuk karyawan hotel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini menggunakan analisis statistik regresi linier sederhana. Namun sebelum dilakukan analisis regresi sederhana, dilakukan uji asumsi penelitian yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah didapat peneliti dan yang akan dianalisis berdistribusi secara normal atau tidak (Sugiyono, 2012). Dalam uji normalitas yang dilakukan, peneliti menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Nurgiyantoro, dkk (2009) menyatakan bahwa jika diperoleh nilai lebih dari 0.05 ($p > 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, dan jika diperoleh nilai kurang dari 0.05 ($p < 0.05$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi tidak normal.

Uji linieritas dalam penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui apakah garis regresi antara variabel bebas (persepsi karyawan terhadap kebutuhan afiliasi) dengan variabel tergantung (komitmen organisasi) membentuk garis secara linier atau tidak (Sugiyono, 2012). Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik compare means yang ada pada program komputer Statistical for Social Science (SPSS) versi 15.0. Di dalam uji linieritas ini apabila diperoleh nilai p lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka regresi dapat dinyatakan linear (Nurgiyantoro dkk, 2009).

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil dari uji regresi sederhana dengan membandingkan nilai antara thitung dengan ttabel. Adapun ketentuan yang ditetapkan dalam penetapan hipotesis yang diterima atau tidak dapat dijabarkan sebagai berikut (dengan taraf signifikansi

0,05): Jika thitung \leq ttabel, maka H0 diterima sedangkan jika thitung \geq ttabel, maka Ha diterima.

HASIL PENELITIAN

Sebelum dilakukan analisis regresi sederhana, dilakukan uji asumsi penelitian yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

Uji Normalitas Data Persepsi Terhadap Kebutuhan Afiliasi dan Komitmen Organisasi

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P	Bentuk Data
Persepsi terhadap kebutuhan afiliasi	1,087	0,188 ($p > 0,05$)	Normal
Komitmen organisasi	1,243	0,091 ($p > 0,05$)	Normal

Uji normalitas terhadap skala persepsi terhadap kebutuhan afiliasi dan skala komitmen organisasi menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program komputer Statistical for Social Science (SPSS) versi 15.0. Pada skala persepsi terhadap kebutuhan afiliasi, setelah dilakukan analisis diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 1,087 dengan nilai p sebesar 0,188 ($p > 0,05$) dapat disimpulkan bahwa sebaran data dari skala persepsi terhadap kebutuhan afiliasi berdistribusi normal. Pada skala komitmen organisasi terlihat nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 1,243 dengan nilai p sebesar 0,091 ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data dari skala komitmen organisasi berdistribusi normal.

Uji linieritas menggunakan teknik compare means yang ada pada program komputer Statistical for Social Science (SPSS) versi 15.0.

Uji Linieritas Variabel Persepsi terhadap kebutuhan afiliasi dengan Komitmen Organisasi

		F	Signifikansi
Persepsi terhadap kebutuhan afiliasi	Between Groups	Combined	2,788
		Linierity	109,733
	*komitmen organisasi	Deviation from linierity	0,560

Setelah dilakukan analisis, diperoleh nilai p atau taraf signifikansi linieritas adalah 0,000 yang dimana jika nilai p lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang linier antara variabel bebas yakni persepsi terhadap kebutuhan afiliasi dengan variabel tergantung yakni komitmen organisasi. Oleh karena itu peneliti juga dapat melanjutkan pengujian hipotesis melalui teknik analisis regresi sederhana karena dua uji asumsi yakni uji normalitas dan uji linieritas sebagai syarat dalam analisis regresi sederhana sudah dapat terpenuhi.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dari penelitian ini untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima atau tidak.

Hasil Uji Korelasi		
Persepsi terhadap kebutuhan afiliasi	Pearson Correlation	Komitmen Organisasi 0,715
	Sig. (1-tailed)	0,000
	N	128

Pada uji hipotesis, terlihat nilai korelasi pearson (r_{xy}) 0,715 dan nilai $p=0,000$ ($p<0,05$). Melihat nilai korelasi pearson 0,715 dan tidak adanya tanda negatif (-) pada nilai korelasi pearson 0,715 itu menandakan bahwa semakin positif persepsi terhadap kebutuhan afiliasi maka itu akan membuat komitmen organisasi semakin kuat. Hal tersebut menandakan bahwa ada hubungan yang signifikan ($p=0,000$) antara persepsi terhadap kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yakni adanya hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi dapat diterima.

Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel

Model	F	Sig
Regression	131,827	0,000
Residual		
Total		

Berdasarkan hasil dari uji anova atau F test didapatkan bahwa nilai F hitung adalah (131,827) dengan taraf signifikansi 0,000 ($p<0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni persepsi terhadap kebutuhan afiliasi dapat digunakan untuk memprediksi variabel tergantung yang di dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

Adapun hubungan antara persepsi terhadap kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi tersebut dijelaskan dalam persamaan regresi seperti yang ada di dalam tabel 26 berikut ini:

Tabel 26.
Persamaan Regresi

Model	Unstandardized coefficient	Standardized coefficient	t	Sig.
	B	B		
Constant	-8,499		-0,659	0,511
Persepsi terhadap kebutuhan afiliasi	0,714	0,715	11,482	0,000

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat nilai koefisien regresi dari persepsi terhadap kebutuhan afiliasi sebesar 0,714 dan nilai konstan sebesar -8,499 yang dimana

dituliskan di dalam persamaan regresi sebagai berikut $Y = -8,499 + 0,714 X$. Dari persamaan tersebut dimaksudkan bahwa setiap penambahan (ada tanda +) 1 nilai persepsi terhadap kebutuhan afiliasi akan meningkatkan komitmen organisasi. Adanya tanda (+) menunjukkan hubungan yang searah antara kedua variabel. Dalam tabel terlihat nilai dari thitung sebesar 11,482 yang dimana lebih besar dari t tabel 1,960, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yakni ada hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi di perhotelan yang ada di Bali dapat diterima.

Berdasarkan dari analisis regresi terdapat juga nilai dari koefisien determinasi (Rsquare) yang dapat dilihat di dalam tabel dibawah ini:

Tabel 27.

Koefisien Determinasi Penelitian

R	Rsquare
0,715	0,511

Melihat nilai dari koefisien determinasi penelitian yang dimana nilai dari R sebesar 0,715 dan nilai dari R square sebesar 0,511 (hasil dari pengkuadratan nilai R 0,715 x 0,715 = 0,511), dapat dinyatakan bahwa variabel bebas yakni persepsi terhadap kebutuhan afiliasi sebesar 51,1% dapat menjelaskan variabel tergantung yakni komitmen organisasi, sedangkan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh hal-hal lain selain variabel persepsi terhadap kebutuhan afiliasi seperti karakteristik pribadi antara lain: usia, jenis kelamin, ras, kepribadian, tingkat pendidikan, dan ada juga dari karakteristik pekerjaan seperti tantangan dari pekerjaan tersebut, kejelasan pekerjaan yang diberikan, adanya feedback yang dapat dijadikan bahan evaluasi kerja, adanya interaksi sosial dalam suatu pekerjaan, dan suasana yang bersifat mendukung dalam suatu pekerjaan, ada juga masa kerja dan lain-lain.

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Mengacu pada hasil analisis regresi sederhana yang telah dilakukan dan dipaparkan sebelumnya oleh peneliti, dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti (Ha) yakni adanya hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi dapat diterima. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi yakni 0,715 dengan nilai $p = 0,000$ lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($p<0,05$) dan dibuktikan melalui nilai dari thitung sebesar 11,482 yang dimana lebih besar dari t tabel 1,960. Selain itu adanya tanda positif (+) pada koefisien korelasi menandakan bahwa variabel persepsi terhadap

kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang searah, yang artinya semakin positif nilai dari persepsi yang dimiliki karyawan di perhotelan terhadap kebutuhan afiliasi maka itu akan diikuti dengan semakin menguatnya atau semakin tinggi komitmen organisasi karyawan terhadap hotel tempatnya bekerja.

Paparan diatas sejalan dengan pernyataan beberapa ahli seperti yang dikatakan Kanter (dalam Sopiah, 2008) mengatakan bahwa komitmen yang dibentuk oleh karyawan salah satunya dipengaruhi oleh adanya hubungan sosial yang terjalin dengan sesama anggota organisasi (karyawan) lainnya. Pack dan Soetjipto (2005) mengatakan bahwa persepsi yang dimiliki karyawan terhadap dukungan dari organisasi salah satunya rekan kerjanya memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Menurut Mowday (dalam Greenberg & Baron, 1995) dukungan organisasi yang salah satunya adalah rekan kerja yang dimaksudkan adalah sejauh apa karyawan mempersepsikan bahwa rekan kerjanya menghormati satu sama lain, menghargai kontribusinya dalam pekerjaan, dan memberikan apresiasi terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Menurut Mowday, Porters, dan Steers (dalam Ristianar, 2010) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya kualitas hubungan yang terjalin antara atasan dengan bawahan.

Variabel persepsi terhadap kebutuhan afiliasi yang dikatakan memiliki hubungan yang searah berdasarkan hasil analisis diatas sejalan dengan Walgito (2004) yang mengatakan bahwa individu yang memiliki persepsi terhadap kebutuhan afiliasi yang rendah cenderung akan malas untuk menjalin hubungan dengan orang lain serta hubungan yang telah dijalin dengan orang lain tidak dapat dijaga agar tetap dapat dipertahankan, dan Neal (1989) mengatakan bahwa salah satu alasan karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya (mengundurkan diri) dikarenakan lemahnya hubungan interpersonal yang terjalin dalam suatu organisasi. Lee dkk (2012) juga menambahkan dalam penelitiannya mendapatkan temuan bahwa salah satu faktor terpenting yang menyebabkan karyawan memilih untuk mengundurkan diri (turnover) yang menjadi permasalahan dari komitmen yang dimiliki karyawan adalah bagaimana kualitas hubungan yang terjalin dengan sesama teman kerjanya. Jadi dapat dikatakan bahwa apabila karyawan yang bekerja di perhotelan memiliki kebutuhan afiliasi yang rendah akan mempengaruhi pada rendahnya kualitas hubungan yang terjalin dengan rekan kerja yang berpotensi dapat membuat karyawan memutuskan untuk meninggalkan atau mengundurkan diri dari hotel tempatnya bekerja sehingga komitmen organisasi yang ada pada karyawan tersebut dapat dikatakan rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, hasil lain yang ditunjukkan juga bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap kebutuhan afiliasi dengan

komitmen organisasi yang memiliki nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,511, yang dimaksudkan bahwa persepsi terhadap kebutuhan afiliasi sebesar 51,1% dapat menjelaskan komitmen organisasi, adapun sisanya yakni 48,9% dapat dijelaskan dari variabel-variabel lain selain persepsi terhadap kebutuhan afiliasi.

Variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi selain persepsi terhadap kebutuhan afiliasi menurut Mowday, Porters, dan Steers (dalam Ristianar, 2010) yaitu karakteristik pribadi yang dimiliki karyawan diantaranya kepribadian yang dimiliki karyawan, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, ras. Selain itu dilihat dari karakteristik pekerjaan seperti tantangan dari pekerjaan tersebut, kejelasan pekerjaan yang diberikan, adanya feedback yang dapat dijadikan bahan evaluasi kerja, adanya interaksi sosial dalam suatu pekerjaan, suasana yang bersifat mendukung dalam suatu pekerjaan dan termasuk juga konflik yang terjadi di dalam suatu pekerjaan. Dilihat dari karakteristik organisasi atau karakteristik struktural seperti sistem desentralisasi yang diterapkan dalam organisasi, kebebasan (autonomy) dalam tanggung jawab, dan kehadiran serikat pekerja juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Dilihat dari masa kerja atau pengalamannya seperti sejauh apa harapan yang dimiliki karyawan dapat dipenuhi oleh organisasinya, adanya ketergantungan karyawan terhadap organisasi, tipe kepemimpinan yang diterapkan, dan bagaimana organisasi menilai pentingnya individu bagi organisasinya.

Karyawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap kebutuhan afiliasi yang dimilikinya akan merasakan kenyamanan di dalam bekerja dengan rekan kerja maupun dengan atasan karena karyawan yang memiliki kebutuhan afiliasi tidak menyukai adanya konflik interpersonal dengan orang lain, menghabiskan banyak waktu untuk berinteraksi dengan orang lain, mempelajari hubungan sosial secara cepat, dapat menyatakan rasa simpati yang dimilikinya kepada orang lain, (Koestner & McClelland, 1992).

Melihat adanya hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi, hal tersebut diharapkan dapat meminimalisir permasalahan yang terjadi diantara karyawan dengan rekan kerja maupun dengan atasannya, yang sampai menyebabkan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari tempat kerjanya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap hotel tempatnya bekerja tentu akan menguntungkan kedua belah pihak antara karyawan dan perhotelan tersebut. Menurut Greenberg & Baron (1993) mengatakan bahwa karyawan akan cenderung bekerja lebih produktif dan stabil jika karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga itu akan berpengaruh pada keuntungan yang akan di dapat oleh sebuah organisasi.

Peneliti juga melakukan analisis tambahan untuk memperkaya informasi yang didapatkan dalam penelitian ini berdasarkan dari karakteristik responden. Adapun informasi yang ingin diketahui peneliti yaitu ingin melihat perbedaan diantara jenis kelamin responden terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan teknik Independent Sample T-Test. Dari hasil analisis yang dilakukan, didapatkan taraf signifikansi sebesar 0,053 ($p > 0,05$) yang dapat dinyatakan bahwa tidak ada perbedaan komitmen organisasi berdasarkan jenis kelamin responden baik laki-laki atau perempuan. Awalnya Dyne & Graham (2005) menyatakan bahwa pada umumnya karyawan yang berjenis kelamin wanita memiliki komitmen organisasi yang tinggi dibandingkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dikarenakan karyawan berjenis kelamin wanita menghadapi tantangan yang lebih besar dalam karirnya dan ia menganggap bahwa gaji yang diberikan tempat kerjanya bukan menjadi sesuatu yang sangat penting karena ia memiliki anggapan bahwa segala urusan rumah tangga yang dibina bagi karyawan yang sudah menikah itu adalah tanggung jawab laki-laki atau suami mereka. Pada kenyataannya di dalam penelitian ini ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi berdasarkan jenis kelamin. Penelitian yang dilakukan peneliti selaras dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Budiarto & Selly (2004) yang hasilnya adalah karyawan dengan jenis kelamin pria maupun wanita tidak ada perbedaan dalam hal komitmen organisasi yang dimilikinya.

Variabel persepsi terhadap kebutuhan afiliasi berdasarkan jenis kelamin responden juga tidak ada perbedaan dilihat dari taraf signifikansi 0,605 ($p > 0,05$). Sebelumnya dikatakan menurut Festinger (dalam Baron & Byrne, 1994) yang mengatakan bahwa Kebutuhan afiliasi seseorang juga dipengaruhi berdasarkan jenis kelaminnya. Individu yang berjenis kelamin perempuan cenderung lebih tertarik menjalani hari-harinya bersama dengan teman-teman atau sahabatnya dan dibandingkan dengan laki-laki. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti selaras dengan penelitian yang dilakukan Aulia (2010) yang mendapatkan hasil bahwa tidak ada perbedaan kebutuhan afiliasi berdasarkan jenis kelamin baik laki-laki maupun perempuan.

Peneliti juga ingin melihat komitmen organisasi responden berdasarkan usia yang dimiliki responden dengan menggunakan teknik One Way Anova. Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi berdasarkan kelompok usia responden yang dibuat peneliti, dari tiga kelompok usia yang dibuat peneliti yakni 1) 17-28 tahun, 2) 29-40 tahun, 3) 41-51 tahun diketahui bahwa kelompok usia 17-28 tahun memiliki perbedaan komitmen organisasi dengan kelompok usia 41-51 tahun dengan taraf signifikansi 0,002 ($p < 0,05$). Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan Amri (2008) yang memperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan komitmen

organisasi berdasarkan usia karyawan. Menurut Robbins (2003) mengatakan bahwa karyawan yang semakin tinggi usianya akan memiliki komitmen organisasi yang semakin kuat, hal tersebut disebabkan oleh seseorang yang semakin tinggi usianya akan cenderung terbatas untuk memperoleh kesempatan pekerjaan lainnya. Pada variabel persepsi terhadap kebutuhan afiliasi berdasarkan usia diperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan kebutuhan afiliasi berdasarkan kelompok usia responden 17-28 tahun dengan kelompok usia responden 41-51 tahun dengan taraf signifikansi sebesar 0,004 ($p < 0,05$). Perbedaan tersebut berkaitan dengan teori perkembangan psikososial Erikson (1963) yang mengatakan bahwa seseorang yang berada pada rentang usia 18/20 sampai dengan 30 tahun berada pada tahap intimasi vs isolasi. Pada tahap tersebut muncul dorongan dari diri individu untuk membentuk suatu hubungan dengan orang lain, dan jika individu gagal dalam tahap ini dapat menimbulkan keterisolasi dan kesepian.

Peneliti melakukan analisis tambahan untuk melihat perbedaan komitmen organisasi berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki responden dengan menggunakan teknik One Way Anova. Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh bahwa tidak ada perbedaan komitmen organisasi berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki responden dilihat dari taraf signifikansi yakni 0,954 ($p > 0,05$). Menurut Mowday, Porter, dan Steers (dalam Ristianar, 2010) mengatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti selaras dengan penelitian yang dilakukan Asmaningrum (2013) yang mendapatkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi berdasarkan tingkat pendidikan karyawan. Pada variabel persepsi terhadap kebutuhan afiliasi berdasarkan pendidikan terakhir tidak terdapat perbedaan dilihat dari taraf signifikansi yang didapat sebesar 0,997 ($p > 0,05$).

Peneliti juga ingin melihat perbedaan komitmen organisasi responden berdasarkan masa kerja yang dimiliki responden menggunakan teknik One Way Anova. Peneliti mengelompokkan masa kerja yang dimiliki responden menjadi 3 kelompok yakni 1) masa kerja < 1 tahun-8 tahun, 2) masa kerja 9 tahun-17 tahun, 3) masa kerja 18 tahun-25 tahun. Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun sampai 8 tahun dengan responden yang memiliki masa kerja 18 tahun sampai 25 tahun dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$).

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadiyani, dkk (2012) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi berdasarkan masa kerja yang dimiliki karyawan, dimana jika karyawan memiliki masa kerja yang lama akan cenderung memiliki komitmen organisasi yang kuat, sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja pendek

cenderung memiliki komitmen organisasi yang berlawanan dari karyawan yang memiliki masa kerja yang lama. Pada variabel persepsi terhadap kebutuhan afiliasi berdasarkan masa kerja dari responden terdapat perbedaan diantara responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun-8 tahun dengan responden yang memiliki masa kerja 18 tahun-25 tahun dilihat dari taraf signifikansi 0,018 ($p < 0,05$).

Peneliti ingin mengetahui perbedaan komitmen organisasi berdasarkan status karyawan yang dimiliki responden menggunakan teknik Independent Sample T-Test. Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh bahwa tidak ada perbedaan komitmen organisasi berdasarkan status karyawan dari responden baik tetap maupun kontrak dilihat dari taraf signifikansi sebesar 0,081 ($p > 0,05$). Hasil penelitian yang dilakukan peneliti tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan Anggarini (2010) yang mendapatkan hasil bahwa tidak ada perbedaan komitmen organisasi berdasarkan status karyawan baik tetap maupun kontrak. Pada variabel persepsi terhadap kebutuhan afiliasi berdasarkan status karyawan tidak terdapat perbedaan diantara status karyawan responden yang tetap dengan status karyawan responden yang kontrak dilihat dari taraf signifikansi yang didapat sebesar 0,207 ($p > 0,05$).

Peneliti melakukan analisis lainnya untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi berdasarkan rentang penghasilan yang dimiliki responden dengan menggunakan teknik Independent Sampel T-Test. Setelah dilakukan analisis diperoleh bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi diantara responden yang memiliki penghasilan Rp 1.700.000-keatas dengan responden yang memiliki penghasilan Rp 1.700.000-kebawah dilihat dari taraf signifikansi sebesar 0,021 ($p < 0,05$). Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan Ariani (2009) yang mendapatkan hasil bahwa variabel gaji sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Robbins (2003) mengatakan bahwa faktor penting yang menyebabkan karyawan akan memiliki komitmen kepada organisasinya adalah jika suatu organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan memberikan gaji yang sesuai diharapkan karyawannya. Pada variabel persepsi terhadap kebutuhan afiliasi berdasarkan rentang penghasilan yang dimiliki responden didapatkan bahwa tidak terdapat perbedaan diantara responden yang memiliki rentang penghasilan Rp 1.700.000-keatas dengan responden yang memiliki rentang penghasilan Rp 1.700.000-kebawah dilihat dari taraf signifikansi sebesar 0,319 ($p > 0,05$).

Peneliti selanjutnya ingin mengetahui perbedaan komitmen organisasi berdasarkan jabatan yang dimiliki responden, setelah dilakukan analisis menggunakan teknik One Way Anova diperoleh hasil bahwa tidak ada perbedaan komitmen organisasi berdasarkan jabatan yang dimiliki responden dilihat dari taraf signifikansi 0,225 ($p > 0,05$). Hasil penelitian tersebut selaras dengan hasil penelitian yang

dilakukan Dewi (2007) dimana penelitian yang dilakukan menemukan hasil bahwa tidak ada perbedaan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan berdasarkan jabatan yang didudukinya. Pada variabel persepsi terhadap kebutuhan afiliasi responden berdasarkan jabatan juga didapatkan bahwa tidak ada perbedaan persepsi terhadap kebutuhan afiliasi responden dengan jabatan-jabatan yang dimilikinya di perhotelan dilihat dari taraf signifikansi 0,552 ($p > 0,05$).

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik yang telah ditentukan yakni regresi sederhana, peneliti dapat mencapai tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi di perhotelan yang ada di Bali. Hasil tersebut menandakan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap kebutuhan afiliasi yang dimilikinya, maka semakin kuat atau tinggi komitmen karyawan terhadap hotel tempatnya bekerja, sehingga karyawan memiliki kesetiaan (loyalitas) yang kuat atau tinggi dan itu akan dapat memberikan keuntungan pada hotel tempatnya bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, J. (2008). Analisis pengaruh partisipasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi (studi kasus PT coca cola bottling Indonesia Central Java). Jurnal Skripsi Teknologi Pertanian. Institut Pertanian Bogor.
- Andini, R. (2006). Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention (studi kasus pada rumah sakit roemani muhammadiyah Semarang). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Anggarini, P. (2010). Perbedaan komitmen organisasi antara pegawai kontrak dengan pegawai tetap di SMA pahlawan Jember. Jurnal Psikologi. Universitas Airlangga Surabaya.
- Ardi, M. & Aryani, L. (2011). Hubungan antara persepsi terhadap organisasi dengan minat berorganisasi pada mahasiswa fakultas Psikologi UIN Suska. Jurnal Psikologi No. 2/Vol.7. Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Ariani, F. (2009). Pengaruh gaji terhadap komitmen guru honor pada sekolah menengah atas (SMA) swasta Josua Medan. Jurnal Skripsi. Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Arikunto, S. (2000). Manajemen Pendidikan, Jakarta : Rineka Cipta.
- Arvan, P. (1999). Lima Prinsip Pembangun Komitmen Manajemen. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Aryana, A.P. (2007). Studi korelasi motif afiliasi dan motif berprestasi dengan prestasi akademik pada siswa kelas 2 SMU Pangudi Luhur 'van Lith' Muntilan. Universitas Widya Mandala Madiun.

PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP KEBUTUHAN AFILIASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

- Aryani, D. W. (2011). Persepsi terhadap dukungan organisasi dan penyelia, kepuasan, nilai, dan komitmen pada industri perbankan Indonesia. *Jurnal Keuangan dan Perbankan* Vol. 15, 416-427. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Asmaningrum, N. (2013). Analisis faktor yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi pada perawat di RS Islam Surabaya. *Jurnal Proceeding the 4th International Nursing Conference*. Universitas Jember.
- Aulia, M. (2010). Hubungan antara kebutuhan afiliasi dengan kecanduan facebook. *Jurnal Skripsi Psikologi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bagyono. (2012). *Pariwisata Dan Perhotelan*. Bandung: Alfabeta.
- Baron, R & Byrne, D. (1994). *Social Psychology*. 7th Ed. Boston: Allyn Bacon.
- Baron, R. A., Byrne & Donn. (2003). *Psikologi Sosial Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Budiarto, Y., & Selly. (2004). Komitmen karyawan pada perusahaan ditinjau dari kepemimpinan transformasional dan transaksional. *Jurnal Psikologi* Vol.2 No. 2. Universitas Tarumanegara.
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., Herlina, D. S. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior: (Studi pada karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dewi, R.S. (2007). Hubungan antara iklim etis perusahaan dengan komitmen karyawan. *Jurnal Skripsi Psikologi*. Universitas Islam Indonesia.
- Dinas Pariwisata Provinsi Bali. (2013). *Direktori 2013*. Bali.
- Djaali & Muljono, P. (2008). *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Dyne, V.L, & Graham, J.W. (2005). "Organizational citizenship behavior: Construct Redefinition Measurement and Validation". *Academy Management Journal*. 37, (4), 765-802.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood And Society* 2nd. New York: W.W. Norton & Company, Inc.
- Feldman, R.S. (2003). *Social Psychology, Second Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1993). *Behavior In Organizations: Understanding And*
- Managing The Human Side Of Work*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Greenberg, J. & Baron (1995). *Behavior In Organizations: Understanding And Managing The Human Side Of Work*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior In Organization: Understanding And Managing The Human Side Work*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Griffin, R.W. (2004). *Management, 7th Edition*. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Gunistiyo (2009). Pengaruh motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi berkuasa terhadap kinerja karyawan pada bank swasta. Universitas Pancasakti, Tegal.
- Hadi, S. (1991). *Statistik 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, S. (2000). *Statistik (Vol. Jilid 1)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadiyani, M. I., dkk (2012). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan. *Jurnal Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi*. Universitas Muria Kudus.
- http://bali.bps.go.id/tabel_detail.php?ed=611003&od=11&id=11
Diakses pada tanggal 11 November 2013.
- http://www.hrcentro.com/umr/bali/kabupaten_badung/non_sektor
Diakses pada tanggal 10 Juni 2014
- http://wanita.sabda.org/menciptakan_suasana_nyaman_di_tempat_ke_rja, diakses pada tanggal 26 September 2014.
- Irwanto, dkk. (1996). *Psikologi Umum: Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ismail, N., Abiddin, N. Z. (2010). Tinjauan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi. *Jurnal Dinamika Sosial Ekonomi* Volume 6 Nomor 1. Universiti Putra Malaysia.
- Kartono, K. (2011). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koestner, R., & McClelland, D. C. (1992). The Affiliation Motive. In C. P. Smith (Ed.), *Motivation And Personality: Handbook Of Thematic Content Analysis* (pp. 205-210). New York: Cambridge University Press.
- Kreitner, R., Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumadewi, D. R., Rachmawati, M.A. (2008). Hubungan antara pemenuhan kebutuhan berafiliasi dengan konformitas pada mahasiswa semester pertama. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

- Lee, C. C., Huang, S. H., Zhao, C. Y. (2012). A Study on factors affecting turnover intention of hotel employees. *Asian Economic and Financial Review* 2(7): 866-875.
- Maria, V. (2008). Hubungan antara kebutuhan berafiliasi dengan rasa kepercayaan diri pada remaja di MA Ma'Arif Udanawu Blitar. Universitas Islam Negeri Malang, Malang.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment In The Workplace: Theory, Research, And Application: Thousand Oaks. California: SAGE Publication, Inc.*
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism, And turnover. New York: Academic Press.*
- Muhadi. (2007). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan (studi pada karyawan administrasi Universitas Diponegoro). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mukhlis, A., & Muqim, S. A. (2013). *Pendekatan Psikologi Kontemporer: Perilaku Masyarakat Pada Aras Kekinian. UIN: Maliki Press.*
- Munandar, A.S. (2008). *Psikologi Indsutri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.*
- Neal, J. G. (1989). *Employee Turnover And The Exit Interview. The Pennsylvania State University.*
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1994). *Organizational Behavior: A Management Challenge. Orlando: The Dryden Press, FL.*
- Nurgiyantoro, B., Gunawan, & Marzuki. (2009). *Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Gadjah Mada University Press : Yogyakarta.*
- Oktarini, K. R. D. (2013). Hubungan antara persepsi terhadap keadilan kompensasi dengan komitmen organisasi di hospitality industry. Universitas Udayana, Bali.
- Pack, S.M. & B.W. Soetjipto. 2005. Antecedents and consequences of perceived organizational support for NCAA athletic administrators, *Ohio Link ETD, 177.*
- Pramadani, A. B., Fajrianti. (2012). Hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan divisi enterprise service (DES) telkom ketintang Surabaya. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Prihayanto, S. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan: (studi pada PT. telekomunikasi Indonesia Tbk, regional IV Jawa Tengah-Daerah Istimewa Yogyakarta). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Purwanto (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi Dan Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.*
- Ristianar, E. (2010). Komitmen organisasi ditinjau dari kepuasan kerja dan kualitas hubungan atasan-bawahan (Q-LMX). Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Rivai, V., Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.*
- Robbins, S. P. 2003. *Organizational Behavior Tenth Edition. Prentice Hall, Inc: New Jersey.*
- Robbins, S.P., Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.*
- Rohman, A. (2009). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah (studi pada karyawan kantor akuntan publik di Jawa Tengah). Universitas Diponegoro, Jawa Tengah.
- Setiorini, D. (2008). Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan prestasi kerja. *Jurnal Skripsi Unika Soegijapranata, Semarang*
- Shaleh, A. R. (2009). *Psikologi Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam. Jakarta: Ken-cana.*
- Siagian, S. (1989). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.*
- Siagian, S. P. (1995). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya. Jakarta. Rineka Cipta.*
- Slameto. (2003). *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Sobur A. (2003). *Psikologi Umum Dalam Lintasan Sejarah. Bandung: Pustaka Setia.*
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi*
- Sugiyono (2007). *Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.*
- Sumarno, J. (2005). Pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial (studi empiris pada kantor cabang perbankan Indonesia di Jakarta). *STIE Y.A.I, Jakarta.*
- Suseno, M. N., Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi Volume 37, No 1, 94-109.*
- Suwithi, N.W., Boham, C.E.J. (2008). *Akomodasi perhotelan jilid 1. Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan, Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional.*
- Tetuka, A. B. (2011). Pola hubungan antara kebutuhan karyawan, sosialisasi organisasi, dan budaya organisasi (studi pada karyawan bank BNI 46 cabang Surakarta). Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Walgito, B. (2003). *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar). Yogyakarta: Andi Offset.*
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Rajagrafindo Persada.*
- Walgito, B. (2002). *Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta: Andi Offset.*

PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP KEBUTUHAN AFILIASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

- Wahyudi, H. (2007). Memadukan motif sosial dalam kehidupan sehari-hari. *Jurnal Arah Reformasi* Edisi: No. 37. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Wati, E. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap hubungan partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja pemerintah daerah: (studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah di Kan. Tanah Datar). Universitas Negeri Padang, Sumatra Barat.
- Walgito, B. (2004). *Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Zahra, Y., Mariatin, E. (2012). Hubungan kepercayaan karyawan pada organisasi terhadap komitmen kepada organisasi pada PT bank X. *Jurnal Psikologia-Online* Vol. 7, No. 2. Hal 56-61. Universitas Sumatera Utara.