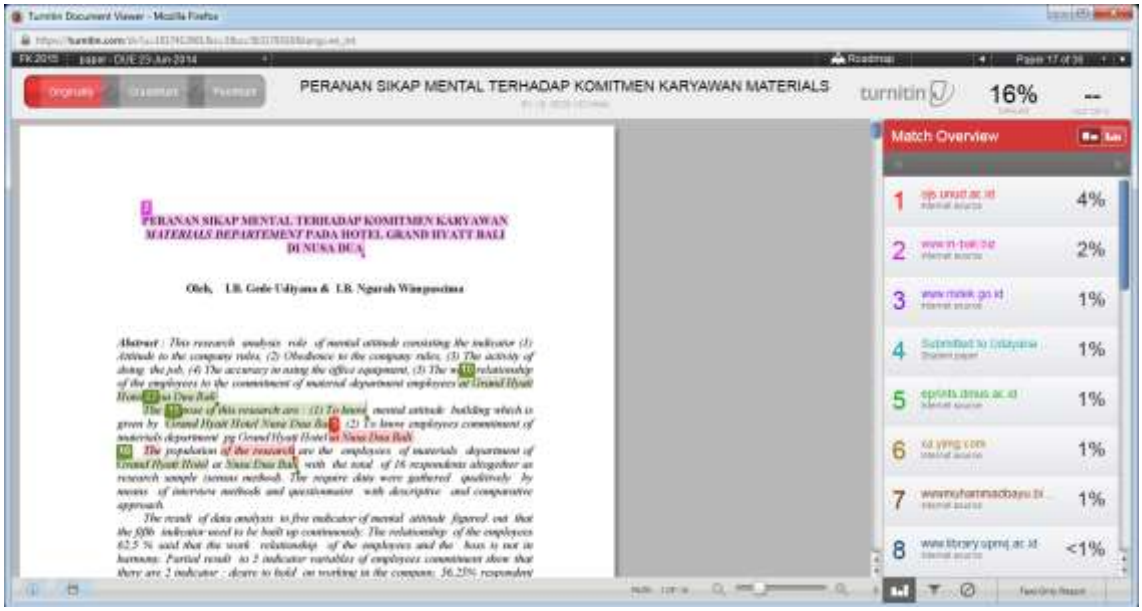
Turnitin Document Viewer - Mozilla Firefox
PERANAN SIKAP MENTAL TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN MATERIALS
turnitin
16%
Match Overview
1 ojs.unud.ac.id 4%
2 www.in-bak.or 2%
3 www.mstek.go.id 1%
4 Submitted to Udayana 1%
5 eprints.dinus.ac.id 1%
6 id.yang.com 1%
7 wwwnyhamsadbayu.bl... 1%
8 www.library.upnvj.ac.id <1%
PERANAN SIKAP MENTAL TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN MATERIALS DEPARTEMENT PADA HOTEL GRAND HYATT BALI DI NUSA DUA
Oleh, I.B. Gede Udiyana & I.B. Ngurah Wimpaccima
Abstract : This research analysis role of mental attitude consisting the indicator (1) Attitude to the company rules, (2) Obedience to the company rules, (3) The activity of doing the job, (4) The accuracy in using the office equipment, (5) The w relationship of the employees to the commitment of material department employees at Grand Hyatt Hotel in Nusa Dua Bali.
The purpose of this research are : (1) To know mental attitude building which is given by Grand Hyatt Hotel Nusa Dua Bali, (2) To know employees commitment of materials department pn Grand Hyatt Hotel in Nusa Dua Bali.
The population of the research are the employees of materials department of Grand Hyatt Hotel at Nusa Dua Bali with the total of 16 respondents altogether as research sample (census method). The require data were gathered qualitively by means of interview methods and questionnaire with descriptive and comparative approach.
The result of data analysis to five indicator of mental attitude figured out that the fifth indicator need to be built up continuously. The relationship of the employees 62,5 % said that the work relationship of the employees and the boss is not in harmony. Partial result to 2 indicator variables of employees commitment show that there are 2 indicator : desire to hold on working in the company, 56,25% respondent

PERANAN SIKAP MENTAL TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN *MATERIALS DEPARTEMENT* PADA HOTEL GRAND HYATT BALI DI NUSA DUA

Oleh, I.B. Gede Udiyana & I.B. Ngurah Wimpascima

Abstract : *This research analysis role of mental attitude consisting the indicator (1) Attitude to the company rules, (2) Obedience to the company rules, (3) The activity of doing the job, (4) The accuracy in using the office equipment, (5) The work relationship of the employees to the commitment of material department employees at Grand Hyatt Hotel Nusa Dua Bali*

The purpose of this research are : (1) To know mental attitude building which is given by Grand Hyatt Hotel Nusa Dua Bali , (2) To know employees commitment of materials department pg Grand Hyatt Hotel at Nusa Dua Bali.

The population of the research are the employees of materials department of Grand Hyatt Hotel at Nusa Dua Bali, with the total of 16 respondents altogether as research sample (sensus method). The require data were gathered qualitively by means of interview methods and questionnaire with descriptive and comparative approach.

The result of data analysis to five indicator of mental attitude figured out that the fifth indicator need to be built up continuously. The relationship of the employees 62,5 % said that the work relationship of the employees and the boss is not in harmony. Partial result to 5 indicator variables of employees commitment show that there are 2 indicator : desire to hold on working in the company, 56,25% respondent who are still in doubt to hold on working in the company means 56,25% respondents doubted to be loyal to the company.

The research result of mental attitude role to the employees commitment of materials department figures out the average variable of mental attitude 3,75 (excellent), means the employees mental attitude of materials department are in a good condition while tile average variable of employees commitment 3,56 means the employees commitment of material department are in good condition. This evidence prove that the variable of mental attitude has an important role in building employees commitment.

Key words : *mental attitude, working condition, desire to hold on working in the company and commitment.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Hotel Grand Hyatt Bali merupakan hotel berbintang lima berada di Nusa Dua. Kawasan Nusa Dua merupakan kawasan berdirinya hotel-hotel berbintang terkait dengan jaringan Hotel Internasional. Produk yang dihasilkan merupakan juga pelayanan dan lebih dominan perannya adalah faktor manusia / tenaga kerja. Dengan jumlah wisatawan yang menginap berasal dari wisatawan domestik maupun manca negara, dengan latar belakang kondisi moral ekonomi golongan menengah atas, budaya yang beraneka ragam dan orientasi semata-mata untuk berlibur sehingga peka terhadap pelayanan yang dilakukan. Sehingga karyawan diharapkan selalu memberikan pelayanan berorientasi pada keunggulan berkelanjutan, baik dalam arti komperatif maupun daya saing. Unggul dalam kualitas pelayanan, inovatif dan kreatif dituntut dari setiap karyawan.

Dengan ciri standar pelayanan demikian dan tingginya tingkat persaingan antar hotel di Nusa Dua, maka pihak manajemen Hotel Grand Hyatt Bali perlu menetapkan waktu strategi yaitu bagaimana menumbuh kembangkan sikap mental yang baik bagi setiap karyawan sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal bagi setiap wisatawan.

Mental yang kuat dan tangguh akan berpengaruh terhadap motivasi kerja, disiplin tinggi, loyalitas / komitmen dan tanggung jawab. Untuk membentuk sikap mental yang kuat dan tangguh tersebut, tentu harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup agar mereka dapat hidup secara layak dan komitmen karyawan dapat meningkat. Bila kesejahteraan kurang, maka banyak kemungkinan tenaga kerja pindah ke hotel lain, sehingga hal ini berpengaruh pada pekerjaannya yang menyebabkan sering terjadi kesalahan dalam memberikan pelayanan kepada wisatawan dan tentunya kinerja hotel akan berpengaruh.

Agar tenaga kerja atau karyawan Hotel Grand Hyatt Bali dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan, maka pihak manajemen hotel hendaknya dapat membina sikap mental yang baik, karena sikap mental yang baik merupakan landasan yang kuat untuk terlaksananya tujuan suatu perusahaan. Sikap mental yang baik akan ditunjukkan oleh karyawan dengan mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh manajemen hotel. Sebaliknya bila karyawan melanggar peraturan dapat dikatakan pembinaan akan sikap mental yang diantaranya berupa disiplin kerja yang belum dapat ditegakkan dan komitmen kerja yang rendah. Untuk itu perlu pembinaan secara terus menerus, sehingga sikap mental yang diharapkan perusahaan dapat terwujud.

Bertitik tolak dari kenyataan di atas, dapat dilihat betapa pentingnya pembinaan sikap mental bagi manajemen hotel. Dengan sikap mental yang baik akan berpengaruh terhadap disiplin kerja, loyalitas serta komitmen kerja, maka pada akhirya akan berpengaruh positif terhadap kinerja Hotel Grand Hyatt Bali. Mengingat pentingnya pembinaan terhadap sikap mental karyawan pada Hotel Grand Hyatt Bali yang dalam hal ini bertujuan meningkatkan komitmen karyawan, manajemen hotel harus secara sungguh-sungguh memperhatikan pembinaan sikap mental karyawan, agar dalam pencapaian tujuan perusahaan dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.

Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah "Bagaimana peranan sikap mental terhadap komitmen karyawan material Departemen pada Hotel Grand Hyatt di Nusa Dua Bali".

Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui pembinaan sikap mental yang diberikan oleh Hotel Grand Hyatt di Nusa Dua Bali.
b. Untuk mengetahui komitmen karyawan bagian material pada Hotel Grand Hyatt di Nusa Dua Bali.
c. Untuk mengetahui peranan antara sikap mental dengan komitmen karyawan pada Hotel Grand Hyatt di Nusa Dua Bali.

Kerangka Konseptual Penelitian

Pnelitian ini dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif komparatif. Untuk mengetahui peranan variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya. Berkaitan dengan tujuan penelitian, variabel-variabel yang digunakan dalam pnelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) disimbulkan dengan X berupa sikap mental. Sedangkan variabel terikat / tidak bebas (*dependent variable*) disimbulkan dengan Y berupa komitmen karyawan *Materials Department.*

Berdasarkan variabel di atas maka dapat disusun kerangka konsep penelitian seperti disajikan pada gambar sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pikir Peranan Sikap Mental Terhadap Komitmen Karyawan *Materials Department*

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, variabel yang digunakan dalam analisis ini sebagai berikut :

a. Variabel tergantung atau *dependent variabel* (Y), adalah komitmen karyawan materials departemen Hotel Grand Hyatt di Nusa Dua terdiri dari indikator sebagai berikut:
   1) Keinginan bertahan dalam perusahaan (Y_1)
   2) Loyalitas terhadap perusahaan (Y_2)
   3) Tingkat kehadiran / absensi (Y_3)

4) Kemauan bekerja keras bagi perusahaan (Y_4)
5) Perasaan memiliki dan menjadi bagian perusahaan (Y_5)

b. Variabel bebas atau *independent variabel* (X) adalah variabel sikap mental terdiri dari indikator sebagai berikut :
1) Sikap terhadap peraturan perusahaan (X_1)
2) Ketaatan terhadap peraturan perusahaan (X_2)
3) Kegiatan melaksanakan tugas (X_3)
4) Kecermatan menggunakan peralatan (X_4)
5) Hubungan kerja karyawan (X_5)

Prosedur Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan bagian material Hotel Grand Hyatt Bali yang berjumlah 16 orang. Mangingat jumlah populasi masih dalam jangkuan peneliti, maka seluruh anggota Populasi dipakai sebagai sampel penelitian (Metode Sensus).

Metode Analisa Data

Analisis untuk mengetahui peranan sikap mental terhadap komitmen karyawan bagian material pada Hotel Grand Hyatt Nusa Dua Bali dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan Deskritif Komperatif yaitu dengan membandingkan kebijakan yang diambil manajer hotel mengenai pembinaan sikap mental dan peranannya terhadap komitmen karyawan dengan teori-teori yang terkait dengan obyek penelitian.

ANALISA DATA

Dalam bab ini akan dianalisis tentang peranan sikap mental terhadap komitmen karyawan Materials Departemen pada hotel Grand Hyatt di Nusa Dua. Analisis dalam hal ini dilakukan secara kualitatif dengan metode deskriptif komparatif yaitu membandingkan antara teori dengan data-data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan pada hotel bersangkutan.

Analisis Sikap Mental Karyawan

Untuk mengetahui peranan sikap mental terhadap komitmen karyawan materials departemen pada hotel Grand Hyatt Bali di Nusa Dua. Maka dilakukan pengamatan untuk seluruh karyawan materials departemen yaitu sebanyak 16 orang, sehingga dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sensus dimana seluruh karyawan material departemen digunakan sebagai responden penelitian.

Seluruh karyawan materials departemen tersebut merupakan responden yang diberi daftar pertanyaan. Daftar pertanyaan akan diisi oleh responden dengan menggunakan *Skala Likert*, yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden. Ada lima kategori nilai dalam pengukuran variabel sikap mental dan komitmen karyawan yaitu :

1. Sangat Setuju skor 5
2. Setuju skor 4
3. Ragi-Ragu skor 3
4. Tidak Setuju skor 2
5. Sangat Tidak Setuju skor 1

Pernyataan 16 orang responden materials departemen atas pertanyaan yang diajukan atas masing-masing indikator sikap mental (X) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1
Pernyataan 16 orang Responden Material Departemen atas Masing-masing Indikator Variabel Sikap Mental (X)

KODE	KATEGORI	FREKUENSI RELATIF (%)									
		$X_{1.1}$		$X_{1.2}$		$X_{1.3}$		$X_{1.4}$		$X_{1.5}$	
1	Sangat Tidak	-	-								
2	Setuju	-	-								
3	Tidak Setuju	-	-								
4	Ragu-Ragu	14	87,5								
5	Setuju	2	12,5								
	Sanga Setuju										
1	Sangat Tidak			-	-						
2	Setuju			-	-						
3	Tidak Setuju			5	31,2						
4	Ragu-Ragu			10	5						
5	Setuju			1	62,5						
	Sanga Setuju				0						
					6,25						
1	Sangat Tidak					-	-				
2	Setuju					1	6,25				
3	Tidak Setuju					5	31,2				
4	Ragu-Ragu					9	5				
5	Setuju					1	56,2				
	Sanga Setuju						5				
							6,25				
1	Sangat Tidak							-	-		
2	Setuju							2	12,5		
3	Tidak Setuju							1	6,25		
4	Ragu-Ragu							11	68,7		
5	Setuju							2	5		
	Sanga Setuju								12,5		
1	Sangat Tidak									-	-
2	Setuju									1	6,25
3	Tidak Setuju									9	56,2
4	Ragu-Ragu									4	5
5	Setuju									2	24
	Sanga Setuju										12,5
	Jumlah	16	100 %	16	100 %	16	100 %	16	100 %	16	100 %

Sumber : Lampiran 1

Catatan / keterangan indikator :

$X_{1.1}$: Sikap terhadap peraturan perusahaan
$X_{1.2}$: Ketaatan terhadap peraturan perusahaan
$X_{1.3}$: Kegiatan melaksanakan tugas
$X_{1.4}$: Kecermatan menggunakan peralatan
$X_{1.5}$: Hubungan kerja karyawan

Hasil pengumpulan data melalui kuesioner dari beberapa indikator dalam variabel sikap mental dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Sikap terhadap peraturan perusahaan
   Dari hasil penelitian menunjukkan 12,5% karyawan materials departemen yang ditunjuk sebagai responden menyatakan sangat puas dengan peraturan yang diterapkan manajemen hotel, 87,5 % setuju dengan peraturan yang diterapkan.
2. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan
   Dari hasil penelitian menunjukkan 6,25 % responden menyatakan sangat taat terhadap peraturan yang diterapkan manajemen hotel, 62,50 % taat dan 31,25% menyatakan ragu-ragu untuk taat terhadap peraturan yang diterapkan.
3. Kegiatan melaksanakan tugas
   62,50 % responden materials departemen menyatakan berusaha keras dan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menjalankan tugas-tugas, dan 37,50 % menyatakan bahwa mereka dalam melaksanakan tugas masih banyak membuat kesalahan atau kekeliruan.
4. Kecermatan menggunakan peralatan
   Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dalam menggunakan peralatan dimana 12,5 % menyatakan bahwa mereka sangat berhati-hati dan cermat menggunakan peralatan, 68,79% berhati-hati dan cermat, dan 18,75% sering kurang berhati-hati mempergunakan peralatan sehingga peralatan yang digunakan dalam melaksanakan tugas sering rusak / tidak dapat digunakan.
5. Hubungan kerja karyawan
   Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa 37,5 % menyatakan bahwa hubungan kerja antara karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan telah berjalan dengan baik, tapi 62,5 % menyatakan bahwa hubungan kerja antara karyawan dan antara karyawan dengan atasannya berjalan kurang harmonis. Dengan kurang harmonisnya hubungan kerja antara karyawan dan antara karyawan dengan atasannya akan menghambat kelancaran kegiatan perusahaan karena adanya kecurigaan, sikap tertutup dan saling tidak percaya antara karyawan dengan atasannya. Apabila kondisi ini tidak dapat diatasi akan terjadi hambatan kemounikasi baik vertikal maupun horisontal, sehingga sering menimbulkan konflik berlarut-larut sulit untuk dipecahkan dan pada akhirnya akan mempengaruhi sikap mental karyawan.

Analisis Komitmen Karyawan

Pernyataan 16 orang responden materials departemen atas pertanyaan yang diajukan atas masing-masing indikator komitmen karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2
Pernyataan 16 orang Responden Material Departemen atas Masing-masing Indikator Variabel Komitmen Karyawan (Y)

KODE	KATEGORI	FREKUENSI RELATIF (%)									
		$Y_{1.1}$		$Y_{1.2}$		$Y_{1.3}$		$Y_{1.4}$		$Y_{1.5}$	
1	Sangat Tidak	-	-								
2	Setuju	-	-								
3	Tidak Setuju	9	56,25								
4	Ragu-Ragu	7	43,75								
5	Setuju	-	-								
	Sanga Setuju										
1	Sangat Tidak			-	-						
2	Setuju			-	-						
3	Tidak Setuju			9	56,25						
4	Ragu-Ragu			7	43,75						
5	Setuju			-	-						
	Sanga Setuju										
1	Sangat Tidak					2	12,5				
2	Setuju					-	-				
3	Tidak Setuju					1	6,25				
4	Ragu-Ragu					13	81,25				
5	Setuju					-	-				
	Sanga Setuju										
1	Sangat Tidak							2	12,5		
2	Setuju							-	-		
3	Tidak Setuju							2	12,5		
4	Ragu-Ragu							12	75		
5	Setuju							-	-		
	Sanga Setuju										
1	Sangat Tidak									-	-
2	Setuju									-	-
3	Tidak Setuju									3	18,75
4	Ragu-Ragu									12	75
5	Setuju									1	6,25
	Sanga Setuju										
	Jumlah	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%

Sumber : Lampiran 2

Keterangan indikator :

$Y_{1.1}$: Keinginan untuk bertahan dalam perusahaan
$Y_{1.2}$: Loyalitas terhadap perusahaan
$Y_{1.3}$: Tingkat kehadiran / absensi
$Y_{1.4}$: Kemauan bekerja keras bagi perusahaan
$Y_{1.5}$: Perasaan memiliki dan menjadi bagian perusahaan

Hasil pengumpulan data melalui kuesioner dari beberapa indikator dalam variabel komitmen karyawan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Keinginan untuk bertahan dalam perusahaan
   Dari hasil penelitian menunjukkan 43,75% karyawan bagian materials departemen yang ditunjuk sebagai responden menyatakan bahwa berkeinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan, sedangkan 56,25 % masih ragu-ragu untuk tetap bertahan dalam perusahaan.
2. Loyalitas terhadap perusahaan
   Dari hasil penelitian menunjukkan 43,75% karyawan bagian materials departemen yang ditunjuk sebagai responden menyatakan bahwa mereka selalu loyal pada perusahaan, sedangkan 56,25% menyatakan masih ragu-ragu menunjukkan sikap loyalnya terhadap perusahaan. Ini berarti, loyalitas karyawan terhadap perusahaan relatif rendah karena sebanyak 9 orang atau 56,25% menyatakan masih ragu terhadap keberadaannya diperusahaan.
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
   Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap pekerjaan oleh karyawan cukup tinggi dimana sebanyak 13 orang atau 81,25% karyawan menyatakan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan, sedangkan 18,75% menyatakan bahwa tanggung jawab terhadap perusahaan masih rendah karena sering absen dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
4. Kemauan bekerja keras bagi perusahaan
   Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang atau 75% karyawan memiliki kemauan kerja yang tinggi, sedangkan 4 orang atau 25% menyatakan bahwa mereka merasakan kemauan kerjanya rendah.
5. Perasaan memiliki dan menjadi bagian perusahaan
   Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 13 orang atau 81,25% menyatakan tinggi rasa memiliki dan menjadi bagian perusahaan. Ini berarti karyawan mempunyai pandangan bahwa dengan tetap menjaga keberadaan perusahaan untuk bisa berkembang maju maka akan berdampak positif terhadap keberadaan karyawan baik itu dari *reward* yang diterima maupun perkembangan karier, sedangkan sebanyak 3 orang atau 18,75% menyatakan rasa memiliki dan menjadi bagian perusahaan cenderung menurun.

Analisis Peranan Sikap Mental Terhadap Komitmen Karyawan

Hotel Grand Hyatt Bali merupakan industri pariwisata, produk yang dihasilkan jasa pelayanan dimana sumber daya manusia sangat berperan sentral dalam melayani tamu yang menginap di hotel tersebut. Dengan jumlah tamu cukup banyak melibatkan banyak tenaga kerja dan keanekaragaman jenis pekerjaan dan pelayanan yang diberikan kepada setiap tamu dengan latar belakang budaya, tingkat ekonomi dan standar pelayanan yang berbeda. Dengan rumitnya pelayanan yang diberikan menimbulkan situasi dan kondisi kerja khas dari karyawan yang terlibat dalam proses pelayanannya, seperti mobilitas karyawan begitu tinggi dan intensitas interaksi antara karyawan maupun dengan tamu cukup tinggi pula. Diperlukan juga kerjasama dalam

kelompok kerja dengan berbagai jenis pelayanan yang diberikan dengan intensitas dan kolektivitas tinggi, sehingga diperlukan tenaga kerja yang mempunyai sikap mental yang baik.

Berdasarkan perhitungan dari jawaban kuesioner yang disebarkan menunjukkan bahwa rata-rata variabel sikap mental sebesar 3,75 ini berarti bahwa sikap mental karyawan materials departemen dengan kondisi baik, sedangkan rata-rata variabel komitmen karyawan sebesar 3,56 ini berarti bahwa komitmen karyawan materials departemen dengan kondisi baik, sehingga apabila sikap mental karyawan meningkat maka komitmen karyawan akan mengalami kenaikan pula. Hal ini menandakan variabel sikap mental memegang peranan penting dalam peningkatan komitmen karyawan.

Hasil pengamatan dilapangan dan hasil tabulasi kuesioner dari tanggapan responden terhadap lima indikator variabel sikap mental yaitu (1) sikap terhadap peraturan perusahaan, (2) ketaatan terhadap peraturan perusahaan, (3) kegiatan melaksanakan tugas, (4) kecermatan menggunakan peralatan, (5) hubungan kerja karyawan, bahwa kondisi sikap mental karyawan materials departemen hotel Grand Hyatt Bali di Nusa Dua dengan kondisi baik. Walaupun demikian ada satu indikator dari variabel sikap mental karyawan perlu penanganan lebih baik, yaitu indikator kelima mengenai hubungan kerja karyawan. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa 62,5 % menyatakan bahwa hubungan kerja antara karyawan dengan atasannya berjalan kurang harmonis.

Hasil pengamatan di lapangan, hasil perhitungan maupun analisis yang dilakukan kurang harmonisnya hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan / manajemen hotel yang mempengaruhi sikap mental karyawan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Belum adanya kepastian kerja
   Hak-hak dan kewajiban yang belum jelas bagi karyawan materials departemen karena hak-hak mereka yang diterima karyawan belum dilakukan secara transparan dan adil. Hak-hak yang belum jelas aturannya adalah belum jelasnya kepastian kerja karyawan terutama statusnya di Hotel Grand Hyatt Bali di Nusa Dua, padahal ada karyawan sudah memiliki masa kerja yang cukup lama dengan melaksanakan semua kewajiban yang telah ditetapkan pihak manajemen hotel tapi belum jelas statusnya. Dari hasil pengkajian yang lebih dalam menunjukkan bahwa tidak adanya kepastian kerja menjadi sebab hubungan kerja antara pihak manajemen hotel dengan karyawan menjadi tidak harmonis tentunya pada akhirnya akan mempengaruhi sikap mental karyawan.
2. Perkembangan jenjang karier

Jenjang karier karyawan harus memperhatikan dan mempertimbangkan objektivitas atau prosedur yang benar pasti akan dapat meningkatkan suasana kerja yang kondusif. Peningkatan jenjang karier karyawan harus sesuai dan diberikan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi yang baik, memiliki kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan jabatan, di samping itu peningkatan jenjang karier harus sesuai dengan bakat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki agar apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab benar-benar dihayati dan

dijalankan penuh dengan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Penempatan karyawan pada jenjang jabatan tertentu adalah merupakan suatu proses penilaian yang sangat rawan dan kritis, sebab meskipun telah tersedia pedoman dan persyaratan yang tertulis secara rinci serta sangat jelas, tetapi faktor subyektivitas penilai dapat saja terjadi dan sangat mempengaruhi hasil penimbangan prestasi karyawan. Jika faktor subyektivitas ini dirasakan oleh pekerja maka hal tersebut menimbulkan ketidak percayaan terhadap manajemen akan berdampak terhadap hubungan kerja yang kurang harmonis dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap sikap mental karyawan.

Demikian pula hasil tabulasi kuesioner dan tanggapan responden terhadap lima indikator variabel komitmen karyawan yaitu (1) keinginan untuk bertahan dalam perusahaan, (2) loyalitas terhadap perusahaan, (3) tingkat kehadiran, (4) kemauan bekerja keras bagi perusahaan, (5) perasaan memiliki dan menjadi bagian perusahaan, menunjukkan bahwa komitmen karyawan materials departemen dalam kondisi baik. Walaupun demikian ada dua (2) indikator dari variabel komitmen karyawan perlu mendapat perhatian dari manajemen hotel, seperti misalnya indikator pertama yaitu keinginan untuk bertahan dalam perusahaan, hasil jawaban responden menunjukkan bahwa 56,25 % responden masih ragu-ragu untuk tetap bertahan bekerja dalam perusahaan. Demikian pula hasil dari jawaban responden untuk indikator kedua yaitu loyalitas terhadap perusahaan menunjukkan bahwa 56,25 % responden menyatakan masih ragu-ragu untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Ini berarti apabila ada pekerjaan lain yang memberikan peluang lebih baik untuk berkembang dilihat dari aspek finansial maupun perkembangan karier karyawan material departemen cenderung akan pindah kerja.

Berdasarkan situasi dan kondisi demikian pihak manajemen hotel perlu mengambil beberapa kebijakan untuk mengatasi permasalahan di atas melalui pembinaan-pembinaan sikap mental diantaranya meliputi :

1. Pembinaan disiplin kerja
   Disiplin kerja banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku di dalam melaksanakan pekerjaan, karena disiplin berasal dari kesadaran diri yang mendalam, maka pembinaan disiplin merupakan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Pembinaan loyalitas karyawan
   Loyalitas timbul dari dalam diri sendiri yang berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan membutuhkan tempat ia bekerja untuk mencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya. Sementara perusahaan mempunyai kepentingan kepada karyawan, karena karyawan itulah, perusahaan akan dapat melakukan produksi dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.
   Dengan demikian, loyalitas yang tinggi dapat mendorong tingginya kepedulian terhadap perusahaan. Oleh sebab itulah perlunya pembinaan loyalitas ini

dilingkungan perusahaan secara terus menerus. Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi akan mempunyai kepedulian yang tinggi pula. Kepedulian ini dimaksudkan bahwa karyawan tersebut selalu bersikap positif terhadap kondisi yang terjadi dalam perusahaan, baik kondisi yang mengarah pada kemajuan, maupun kondisi yang mengarah pada kecendrungan merugikan.

3. Pembinaan semangat dan kegairahan kerja

   Pembinaan semangat dan kegairahan kerja para karyawan perlu dilakukan terus-menerus, agar mereka menjadi terbiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian para karyawan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan kreatif.

   Seorang pimpinan atau atasan harus selalu menjaga dan memelihara situasi yang kondusif, agar terciptanya semangat dan kegairahan kerja yang tinggi di lingkungan unit kerja. Hal ini akan dapat terlaksana bila pimpinan benar-benar menempatkan dirinya besama-sama dengan para karyawan dan selalu berusaha memperbaiki mutu kondisi kerja, sehingga suasana kerja turut mendukung terbinanya semangat dan kegairahan kerja karyawan.

4. Pembinaan hubungan kerja

   Hubungan kerja memegang peranan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antar karyawan, karena jika tumbuh masalah mengenai penyelesaian pekerjaan, maka dalam kondisi hubungan kerja yang baik semua permasalahan tentu akan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan. Hubungan kerja antar atasan dan bawahan perlu dibina untuk lebih mudah pemberian motivasi kerja kepada karyawan, dan membantu atasan dalam tugasnya melalui informasi dan laporan yang lancar dan tepat waktu dari bawah.

Hasil pengamatan di lapangan, hasil perhitungan maupun analisis yang telah dilakukan dan di dukung pula tanggapan responden, bahwa hubungan kerja tidak selalu berjalan baik, sehingga sering terjadi ketegangan antara karyawan dalam kelompok kerjanya. Pihak manajemen perlu melakukan usaha-usaha untuk meminimalkan situasi dan kondisi kerja tersebut.

Berdasarkan situai dan kondisi demikian, manajemen hotel perlu secara kontinyu tetap mempertahankan dukungan rekan sekerja melalui kebijakan yang sudah diambil seperti mengoptimalkan kelompok kerja. Kebijakan optimalisasi kelompok-kelompok kerja perlu dilakukan. Sebab dalam kelompok kerja tiap-tiap karyawan dapat menemukan pemahaman, pengaruh dan kesetiakawanan dalam pekerjaan. Persahabatan, keeratan, kerjasama dengan teman sekerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerjasama team dengan mobilitas karyawan tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan hubungan kerja tumbuh dengan baik.

Kebijakan yang lain dapat dilakukan dengan didasarkan pada proses pekerjaan itu sendiri. Diusahakan

supaya karyawan dalam periode tertentu tidak dipindahkan dari satu kelompok ke kelompok lain atau dari satu seksi pekerjaan ke seksi pekerjaan lain. Kontrol terhadap metode dan langkah-langkah kerja melalui pembagian kerja yang baik, saluran tugas dan tanggung jawab yang jelas. Dengan di dukung kebijakan sistem pengupahan yang transparan, kejelasan perkembangan karier, memberi kesempatan yang luas dalam menunjukkan prestasi kerja, sehingga mampu secara terus-menerus mempertahankan suasana kerja yang kondusif antara karyawan maupun karyawan dengan pimpinannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil analisis dan pembahasan tentang peranan sikap mental terhadap komitmen karyawan materials departemen pada Grand Hyatt Bali di Nusa Dua, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a. Berdasarkan perhitungan dari jawaban kuesioner yang disebarkan menunjukkan bahwa rata-rata variabel sikap mental sebesar 3,75, ini berarti bahwa sikap mental karyawan materials departemen dengan kondisi baik. Sedangkan rata-rata variabel komitmen karyawan sebesar 3,56 ini berarti bahwa komitmen karyawan materials departemen dengan kondisi baik, sehingga apabila sikap mental karyawan meningkat, maka komitmen karyawan akan mengalami kenaikan pula. Hal ini menandakan variabel sikap mental memegang peranan penting dalam peningkatan komitmen karyawan.
b. Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner dan tanggapan responden terhadap lima indikator variabel sikap mental, ada satu indikator perlu penanganan lebih lanjut, yaitu indikator kelima mengenai hubungan kerja karyawan. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa 62,5 % menyatakan bahwa hubungan kerja antara karyawan dengan atasan berjalan kurang harmonis. Demikian pula hasil tabulasi kuesioner dan tanggapan responden terhadap lima indikator variabel komitmen karyawan menunjukkan bahwa ada dua indikator yaitu indikator pertama keinginan untuk bertahan dalam perusahaan, hasil jawaban responden 56,25 % masih ragu-ragu untuk tetap bertahan bekerja dalam perusahaan. Indikator kedua yaitu loyalitas terhadap perusahaan menunjukkan bahwa 56,25 % responden menyatakan masih ragu-ragu untuk tetap loyal terhadap perusahaan.
c. Dalam usaha meningkatkan komitmen karyawan, maka pimpinan perusahaan memberikan suatu cara untuk terciptanya sikap mental yang baik yaitu dengan memberikan pembinaan-pembinaan yang mengacu pada sikap mental para karyawannya, diantaranya berupa pembinaan disiplin kerja, pembinaan loyalitas, pembinaan semangat dan kegairahan kerja serta pembinaan hubungan kerja, dengan pembinaan terhadap sikap mental diharapkan para karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, teliti dan tekun dalam menjalani tugas-tugas yang dibebankan.

Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan saran-saran untuk dipertimbangkan oleh pihak manajemen hotel dalam mengambil suatu kebijakan dimasa yang

akan datang, khususnya dalam meningkatkan sikap mental karyawan. Adapun saran-saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

a. Transparasi peningkatan jenjang karier karyawan dengan memperhatikan dan mempertimbangkan obyektifitas atau prosedur yang benar dengan kejelasan kriteria karyawan yang akan ditingkatkan jenjang kariernya. Kejelasan kriteria, obyektif dan melalui prosedur yang benar disini dimaksudkan bahwa peningkatan jenjang karier tersebut harus sesuai dan diberikan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi yang baik, memiliki kemampuan dan ketrampilan yang relevan dengan jabatan, di samping itu peningkatan jenjang karier harus sesuai dengan bakat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki agar apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab benar-benar dihayati dan dijalankan penuh dengan gairah kerja yang tinggi. Apabila kebijakan ini dapat diterapkan secara transparan akan berdampak positif terhadap hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan pimpinannya, sehingga pada akhirnya akan berpengaruh terhadap sikap mental karyawan.

b Optimalisasi peranan kelompok kerja
Kebijakan optimalisasi kelompok-kelompok kerja perlu dilakukan. Sebab dalam kelompok kerja tiap-tiap karyawan dapat menemukan pemahaman, pengaruh dan kesetiakawanan dalam pekerjaan. Persahabatan, keeratan, kerjasama dengan teman sekerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerjasama tim dengan mobilitas karyawan tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan suasana kerja tumbuh dengan baik antara rekan sekerja dan tentunya akan berdampak positif terhadap sikap mental karyawan.

c. Proses pekerjaan
Kontrol terhadap metode dan langkah-langkah kerja melalui pembagian kerja yang baik, saluran tugas dan tanggung jawab yang jelas. Dengan didukung kebijakan pemberian ganjaran, kejelasan perkembangan karier, dan terus memberikan suatu tantangan kerja, sehingga mampu secara terus-menerus mempertahankan suasana kerja yang kondusif antara karyawan.

\DAFTAR PUSTAKA

Anna W. Bangun (2004) Cetakan Pertama, ***Mencapai Sukses Pribadi dan Professional Dengan Menjaga Sikap Mental Tetap Positif***, PT. ELex Media Komputindo.

Davis, Keith and Newstrom, 1993, ***Behavior In Organization***, Singapore : Agus Dharma, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Gibson, James, Ivancevich, John M and Donnelly James, H. Jr, 1996, ***Organisasi Perilaku Struktur***. Pross, Jilid I, Terjemahan Nunuk Adiarni, Editor Cyndon Saputra, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.

Gluek, William F., 1982, ***Personnel A Diagnostic Approach***, Third Edition, Business Publication Inc, Plano, Texas.

Greenberg, Gerald and Robert A. Baron, 1993, ***Behavior in Organization***. Fourth Edition, Boston - Allyn and Bacon, Inc.

Griffith Horn, 1995, ***Employee Turnover : South Western Series in Human Resources Management***. Boston : Houghton Mifflin Company.

Luthans, Fred, 1992, ***Organizational Behavior***, Sixth Edition Singapore : Mc. Grow Hill.

Robbins, Stephen P., 1996, ***Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi***. Edisi Bahasa Indonesia Penerbit PT. Prenhalhindo, Jakarta.

Streers, R.M. Richard M., 1984, ***Organizational Effectiveness*** *: A Behavioral View*. Terjemahan Seri Manajemen No. 47 Cetakan Kedua, Erlangga, Jakarta.

Streers, R.M. Richard M. and Lyman W. Porter, 1991, ***Motivation and Work Behavior***, Fifth Edition. New York : MC. Graw-Hill. Inc.

Soesarsono Wijandi, 2000, Cetakan Kedua, ***Pengantar Kewiraswastaan***, PT. Sinar Baru Algensindo, Badung.

Yusuf Sut-Amasdi, 1996, Cetakan Pertama, ***Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia***, Ghalia Indonesia Jakarta.

Wexley, K.N and Yulk, G.A., 1992, ***Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan***, Rineka Cipta, Jakarta.

Lampiran 1

Jumlah Skor Angket Masing-Masing Indikator Variabel Sikap Mental (X)
Terhadap 16 Orang Karyawan Materials Departemen
Pada Hotel Grand Hyatt Nusa Dua Bali

No Sampel	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$		
1	5	5	5	5	5	25	5
2	4	3	4	4	4	19	3,8
3	4	4	4	4	3	19	3,8
4	4	4	3	4	3	18	3,6
5	4	4	3	4	3	18	3,6
6	4	4	3	3	3	17	3,4
7	4	3	4	4	3	18	3,6
8	4	4	4	4	3	19	3,8
9	4	4	4	2	2	16	3,2
10	4	4	4	4	4	20	4
11	4	4	2	4	3	17	3,4
12	5	4	4	5	5	23	4,6
13	4	4	4	4	4	20	4
14	4	3	3	2	3	15	3
15	4	3	3	4	3	17	3,4
16	4	3	4	4	4	19	3,8
						Rata-Rata Skor	**60/16 = 3,75**

Keterangan :

$X_{1.1}$: Sikap terhadap peraturan perusahaan
$X_{1.2}$: Ketaatan terhadap peraturan perusahaan
$X_{1.3}$: Kegiatan melaksanakan tugas
$X_{1.4}$: Kecermatan menggunakan peralatan
$X_{1.5}$: Hubungan kerja karyawan

Lampiran 2

Jumlah Skor Angket Masing-Masing Indikator Variabel Komitem Karyawan (Y)
Terhadap 16 Orang Karyawan Materials Departemen
Pada Hotel Grand Hyatt Nusa Dua Bali

No Sampel	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
	$Y_{1.1}$	$Y_{1.2}$	$Y_{1.3}$	$Y_{1.4}$	$Y_{1.5}$		
1	4	4	4	4	4	20	4
2	3	3	4	4	4	18	3,6
3	3	4	4	4	3	18	3,6
4	4	4	4	4	4	20	4
5	3	4	4	4	4	19	3,8
6	4	3	3	3	4	17	3,4
7	4	3	4	4	4	19	3,8
8	4	4	4	4	4	20	4
9	3	3	4	4	4	18	3,6
10	3	3	1	1	4	12	2,4
11	3	4	4	4	4	19	3,8
12	3	3	4	4	5	19	3,8
13	4	4	4	4	4	20	4
14	4	3	4	4	3	18	3,6
15	3	3	4	3	3	16	3,2
16	3	3	1	1	4	12	2,4
						Rata-Rata Skor	**57/16 = 3,56**

Keterangan

$Y_{1.1}$: Keinginan untuk bertahan dalam perusahaan
$Y_{1.2}$: Loyalitas terhadap perusahaan
$Y_{1.3}$: Tingkat kehadiran / absensi
$Y_{1.4}$: Kemauan bekerja keras bagi perusahaan
$Y_{1.5}$: Perasaan memiliki dan menjadi bagian perusahaan