

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan *Housekeeping*
Hotel X)**

Okki Kurnia Dan S. Pantja Djati

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana

Okki.kurnia@yahoo.com & spantjadjati@yahoo.co.id

Abstract . This study was conducted with the aim to determine the effect of compensation, commitment and organizational culture on employee's job satisfaction of division housekeeping in X Hotel. The type of research used is quantitative research with survey method. Population of all employees of Division Housekeeping Hotel Royal Kuningan Jakarta with sampling technique non probability sampling with saturated samples. The method of analysis used is multiple linear regression. The results of the research shows (1) compensations had a positive effect on employee's job satisfaction; (2) commitment had a positive effect on employee's job satisfaction; (3) organizational culture negative effect on employee's job satisfaction. (4) compensation, commitment and organizational culture simultaneously had a positive effect on employee's job satisfaction. Increased compensation is expected to increase work commitment and grow organizational culture directly effect the employee job satisfaction.

Keyword: Compensation, Commitment, Organizational Culture and Job Satisfactions.

Abstrak. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Housekeeping Hotel X. Jenis penelitian Kuantitatif dengan metode survey. Populasi seluruh karyawan Divisi Housekeeping Hotel Royal Kuningan Jakarta dengan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* dengan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Komitmen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. (4) Kompensasi, Komitmen dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Peningkatan kompensasi diharapkan dapat meningkatkan komitmen kerja dan menumbuhkan budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Komitmen, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Pariwisata yang tumbuh di Indonesia berkembang cukup pesat. Wisatawan yang melakukan wisata, bukan hanya dari dalam negeri melainkan juga dari manca negara. Banyaknya wisatawan tersebut khususnya dari mancanegara, membuka peluang bagi pengusaha untuk membuka usaha penginapan sebagai tempat beristirahat yang akhirnya dapat dispesifikasikan berdasarkan fasilitas dan layanannya. Menurut I Gede Pitana (2009:63), hotel didefinisikan perusahaan yang menawarkan makanan, minuman, dan jika diperlukan, sarana penginapan, tanpa kontrak (ikatan) khusus, kepada setiap wisatawan yang dapat menunjukkan dirinya sendiri dan berkeinginan untuk membayar harga yang masuk akal atas layanan dan fasilitas yang disediakan dan siapa saja yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Di Indonesia, rata-rata tamu yang akan menggunakan jasa penginapan berjumlah 84.566 orang per hari, dengan jumlah penginapan 1.240 untuk hotel berbintang, jumlah yang terbaru yang dimiliki oleh Badan Pusat Statistik adalah jumlah sampai dengan tahun 2009 (BPS: 2011) jenis fasilitas yang berbeda-beda dan jumlah tamu rata-rata sebesar 58.949 baik tamu asing maupun tamu dari dalam negeri sendiri.

Perusahaan yang siap berkompetensi harus memiliki manajemen yang efektif. Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. I Ketut Surya Diarta (2009:113) mengatakan jumlah sumber daya manusia yang besar apabila, dapat didayagunakan secara efektif dan efisien. Serta akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Perusahaan pada umumnya memiliki segala cara untuk mempertahankan sumber daya manusianya, salah satu cara yang digunakan dengan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka. Meskipun caranya berbeda-beda dari setiap perusahaan. Hal ini dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus dipelihara dan diperhatikan.

Tabel 1. Tingkat Hunian Hotel Bintang 4 Tahun 2014-2016

| Tahun | Bintang 4 |
|-------|-----------|
| 2014 | 70,45% |
| 2015 | 60.32% |
| 2016 | 52.45% |

Sumber : www.Bps/go.id (2017)

Dari data diatas menunjukkan bahwa, tingkat hunian hotel bintang 4 mengalami penurunan. Persentase penurunan sangat tinggi terjadi pada tahun 2014 yaitu sekitar 10,13%. Sedangkan untuk persentase penurunan pada tahun 2015 sebesar 7,87%.

Tabel 2. Tingkat Absensi karyawan hotel tahun 2014-2016.

| Tahun | Alfa (tanpa keterangan) | Izin | Sakit | Cuti | Total | Rata-rata/bulan |
|-------|--------------------------|------|-------|------|-------|-----------------|
| 2014 | 15 | 20 | 17 | 5 | 47 | 3,9% |
| 2015 | 20 | 12 | 22 | 3 | 67 | 5,58% |
| 2016 | 25 | 13 | 30 | 7 | 75 | 6,25% |

Sumber : Data Sekunder (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi rata-rata karyawan meningkat setiap tahunnya, yaitu sekitar 2%. Ini menunjukkan faktor komitmen karyawan yang sangat rendah. Lalu, faktor alfa yang sangat mendominasi meningkatnya absensi, selanjutnya faktor izin, sakit dan cuti yang setiap tahun meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan adalah rendah. Tingginya faktor absensi ini harus, cepat diatasi cepat oleh manajemen, jika tidak dapat diatasi, atau bertambah tinggi setiap tahun nya, maka citra perusahaan akan bertambah negative. Data diatas menunjukkan tingkat Komitmen Karyawan terhadap perusahaan rendah, dengan meningkatnya angka absensi karyawan. Selain itu masalah lain, yang mencerminkan kurangnya kepuasan karyawan, adalah faktor kompensasi dan budaya organisasi.

Tabel 3. Tingkat Resign Karyawan Hotel Tahun 2014-2016

| Tahun | 2014 | 2015 | 2016 |
|--------------------------|------|------|------|
| Masalah dengan atasan | 2 | 6 | 4 |
| Fasilitas | 7 | 5 | 3 |
| Gaji | 10 | 12 | 14 |
| Kesempatan untuk promosi | 4 | 6 | 8 |
| Alasan pribadi | 8 | 4 | 6 |
| Total | 31 | 33 | 35 |

Sumber : Data Sekunder (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat resign setiap tahun meningkat, faktor yang mendominasi adalah masalah gaji dan alasan pribadi, lalu faktor fasilitas, kesempatan untuk

promosi dan masalah dengan atasan, menjadi faktor pelengkap dalam tingkat resign karyawan. Tabel diatas, menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan oleh pihak hotel kepada karyawannya, sangat kurang. Masih terdapat karyawan yang kurang puas, dengan kompensasi yang diberikan, karena karyawan menganggap kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan. Sehingga data diatas menunjukkan bahwa jumlah kompensasi yang diterima belum memadai, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4. Keterlambatan Kerja Karyawan

| No | Tahun | Pria | Wanita | Jumlah |
|----|-------|------|--------|--------|
| 1 | 2014 | 15 | 8 | 23 |
| 2 | 2015 | 24 | 7 | 31 |
| 3 | 2016 | 32 | 12 | 44 |

Sumber : Data sekunder 2017

Table diatas menjelaskan bahwa adanya peningkatan di dalam keterlambatan masuk kerja karyawan hotel dengan kata lain adanya penurunan faktor kepuasan kerja karyawan terhadap manajemen Hotel. Data diatas menunjukkan bahwa tidak adanya agresif dalam bekerja, yang mengakibatkan meningkatnya tingkat produktifitas menurun dan kinerja yang menurun. Serta ada faktor ketidakpuasan karyawan terhadap manajemen Hotel, dari faktor diatas peneliti menyimpulkan bahwa ada masalah di Budaya Organisasi Hotel tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel X** ”

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja. Menurut Edy Sutrisno (2014:73) Kepuasan Kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab - sebab dan sumber -sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha -usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Faktor -faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Edy Sutrisno (2014 : 77) mengatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah :1. Faktor Individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. 2. Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan. 3. Faktor Utama dalam Pekerjaan , meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Kompensasi. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Hasibuan (2012 : 121)

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda -beda dalam proses pemberian kompensasi untuk Karyawan. Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu: Gaji, Upah, Upah insentif, Asuransi, Fasilitas, kantor, Tunjangan

Komitmen Organisasi. Stephen P.Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100), mengemukakan definisi komitmen organisasi sebagai berikut : “tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.“. Sopiah (2008:156), “ Komitmen organisasi sebagai

keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.

Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: 1. Faktor personal: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain. 2. Karakteristik pekerjaan: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain. 3. Karakteristik struktur: besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan lain-lain. 4. Pengalaman kerja: pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Budaya Organisasi. Menurut Robbins & Coulter (2012:51) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Menurut Kreitner & Kinicki (2007:64) budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Menurut Mathis & Jackson (2008:128) budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional.

Menurut Manahan Tampubolon, (2008:121), menyimpulkan indikator Budaya Organisasi menjadi 6 yaitu:

1. Inovatif memperhitungkan risiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku karyawan yang demikian dibentuk apabila berdasarkan kesepakatan bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk melakukan tindakan mencegah terjadi kerugian secara konsisten. Kerugian ini lebih pada waktu, dari rasa sensitifnya karyawan dapat mengantisipasi risiko yang mengakibatkan kerugian lain, seperti merusak nama baik perusahaan yang kemungkinan larinya konsumen ke produk lain.
2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sikap yang demikian akan menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang sangat tinggi. Apabila semua karyawan memberikan perhatian secara detail terhadap semua permasalahan yang ada dalam pekerjaan, maka tingkat penyelesaian masalah dapat digambarkan menjadi suatu pekerjaan yang berkualitas tinggi dengan demikian kepuasan konsumen akan terpenuhi.
3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan staf. Melalui supervisi dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya, dimana tujuan dan hasil yang hendak dicapai. Apabila persepsi bawahan dapat dibentuk dan menjadi satu kesatuan didalam melakukan tugas untuk mencapai hasil. Dengan demikian semua karyawan berorientasi pada pencapaian tujuan/hasil.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan kekompakan tim kerja (team work, di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik. Kerjasama tim yang dimaksud adalah setiap karyawan bekerjasama dalam persepsi dan sikap yang sama didalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama karyawan akan selalu memeperhatikan permasalahan yang dihadapi masing-masing. Dengan demikian karyawan selalu berorientasi kepada sesama agar dapat tercapai target tim dan organisasi.
5. Agresif dalam bekerja, produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain: kualifikasi keahlian (ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin

dan kerajinan yang tinggi. Apabila kualifikasi ini telah di penuhi, maka masih dibutuhkan ketahanan fisik dan keagresifan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, performa yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila karyawan tidak dalam kondisi kesehatan yang prima. Kesehatan yang prima akan membentuk stamina yang prima, dengan stamina yang prima akan terbentuk ketahanan fisik yang akurat (endurance) dan stabil, serta dengan endurance yang prima, maka karyawan akan dapat mengendalikan (drive) semua pekerjaan dengan baik. Dengan tingkat pengendalian yang prima, menggambarkan performa karyawan tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode Survey. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Komitmen, dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas (*independent variabel*) dan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat (*dependent variabel*). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi *Housekeeping* Hotel X yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan sampel jenuh (sensus). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumber data yang mempunyai hubungan langsung dengan masalah penelitian dan data sekunder yang telah tersedia oleh pihak lain yang berguna untuk memberikan gambaran tambahan untuk diproses lebih lanjut. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 5. Karakteristik Responden

| No. | Variabel | Jawaban | | Presentasi |
|-----|---------------------|------------------------|----------|------------|
| 1 | Jenis Kelamin | Laki-laki | 27 Orang | 57% |
| | | Perempuan | 21 Orang | 43% |
| | | Total | 48 Orang | 100% |
| 2 | Usia | < 20 Tahun | 9 Orang | 18% |
| | | >20 – 30 Tahun | 20 Orang | 42% |
| | | >30 – 40 Tahun | 10 Orang | 21% |
| | | >40 – 50 Tahun | 7 Orang | 15% |
| | | >50- 65 Tahun | 2 Orang | 4% |
| | | Total | 48 Orang | 100% |
| 3 | Pendidikan Terakhir | S3 | 0 | 0% |
| | | S2 | 0 | 0% |
| | | S1 | 20 Orang | 42% |
| | | Diploma (D1, D2, D3) | 22 Orang | 46% |
| | | SMA | 6 Orang | 12% |
| | | SLTP | 0 | 0% |
| | | Total | 48 Orang | 100% |

Tabel 5.1 (Lanjutan) Karakteristik Responden

| No. | Variabel | Jawaban | | Presentasi |
|-----|--------------|---------------|----------|------------|
| 4 | Lama Bekerja | < 1 Tahun | 4 Orang | 8% |
| | | 1-5 Tahun | 20 Orang | 41% |
| | | >5 – 10 Tahun | 22 Orang | 45% |
| | | 10 Tahun | 2 Orang | 6% |
| | | Total | 48 Orang | 100% |

Sumber : Pengolahan Data Dari Kuisisioner (2017)

Berdasarkan tabel 5 diatas, dari 48 sampel yang menjadi objek penelitian dapat diketahui bahwa dilihat dari jenis kelamin responden lebih banyak didominasi oleh laki-laki sebanyak 27 orang atau 57%. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada di rentang usia 20-30 tahun sebanyak 20 orang atau 42%. Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki pendidikan minimal Diploma sebanyak 22 orang atau 46%, sedangkan dari lama bekerja sebagian besar responden sudah bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 22 orang atau 45%.

Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 6. Validitas

| No | Butir Kuisisioner | r Tabel | r Hitung | Keterangan |
|-------------------|-------------------|---------|----------|------------|
| Kompensasi | | | | |
| 1 | X1.1 | 0,291 | 0,429 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,291 | 0,919 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,291 | 0,364 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0,291 | 0,340 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0,291 | 0,919 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0,291 | 0,919 | Valid |
| 7 | X1.7 | 0,291 | 0,718 | Valid |
| 8 | X1.8 | 0,291 | 0,919 | Valid |
| 9 | X1.9 | 0,291 | 0,417 | Valid |
| 10 | X1.10 | 0,291 | 0,551 | Valid |
| 11 | X1.11 | 0,291 | 0,919 | Valid |
| 12 | X1.12 | 0,291 | 0,315 | Valid |
| 13 | X1.13 | 0,291 | 0,919 | Valid |
| 14 | X1.14 | 0,291 | 0,895 | Valid |
| 15 | X1.15 | 0,291 | 0,303 | Valid |
| Komitmen | | | | |
| 1 | X2.1 | 0,291 | 0,517 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0,291 | 0,312 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0,291 | 0,507 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0,291 | 0,342 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0,291 | 0,872 | Valid |
| 6 | X2.6 | 0,291 | 0,323 | Valid |
| 7 | X2.7 | 0,291 | 0,872 | Valid |
| 8 | X2.8 | 0,291 | 0,576 | Valid |
| 9 | X2.9 | 0,291 | 0,332 | Valid |
| 10 | X2.10 | 0,291 | 0,872 | Valid |
| 11 | X2.11 | 0,291 | 0,872 | Valid |
| 12 | X2.12 | 0,291 | 0,872 | Valid |

Tabel 6.1 (Lanjutan) Validitas

| No | Butir Kuisisioner | r Tabel | r Hitung | Keterangan |
|--------------------------|-------------------|---------|----------|------------|
| Budaya Organisasi | | | | |
| 1 | X3.1 | 0,291 | 0,897 | Valid |
| 2 | X3.2 | 0,291 | 0,897 | Valid |
| 3 | X3.3 | 0,291 | 0,358 | Valid |
| 4 | X3.4 | 0,291 | 0,897 | Valid |
| 5 | X3.5 | 0,291 | 0,464 | Valid |
| 6 | X3.6 | 0,291 | 0,592 | Valid |
| 7 | X3.7 | 0,291 | 0,606 | Valid |
| 8 | X3.8 | 0,291 | 0,897 | Valid |
| 9 | X3.9 | 0,291 | 0,897 | Valid |
| 10 | X3.10 | 0,291 | 0,359 | Valid |
| 11 | X3.11 | 0,291 | 0,529 | Valid |
| 12 | X3.12 | 0,291 | 0,897 | Valid |
| 13 | X3.13 | 0,291 | 0,338 | Valid |
| 14 | X3.14 | 0,291 | 0,450 | Valid |
| 15 | X3.15 | 0,291 | 0,300 | Valid |
| Kepuasan Kerja | | | | |
| 1 | Y.1 | 0,291 | 0,857 | Valid |
| 2 | Y.2 | 0,291 | 0,890 | Valid |
| 3 | Y.3 | 0,291 | 0,890 | Valid |
| 4 | Y.4 | 0,291 | 0,293 | Valid |
| 5 | Y.5 | 0,291 | 0,449 | Valid |
| 6 | Y.6 | 0,291 | 0,324 | Valid |
| 7 | Y.7 | 0,291 | 0,413 | Valid |
| 8 | Y.8 | 0,291 | 0,308 | Valid |
| 9 | Y.9 | 0,291 | 0,890 | Valid |
| 10 | Y.10 | 0,291 | 0,890 | Valid |
| 11 | Y.11 | 0,291 | 0,554 | Valid |
| 12 | Y.12 | 0,291 | 0,890 | Valid |

Sumber : Pengolahan data dari kuisisioner dengan SPSS versi 21 (2017)

Tabel 7. Realibilitas

| Variabel | Batas Reliabel | cronbach,s Alpha | Keterangan |
|---------------------|----------------|------------------|------------|
| Kompensasi | 0,60 | 0,927 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi | 0,60 | 0,887 | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0,60 | 0,930 | Reliabel |
| Kepuasan kerja | 0,60 | 0,901 | Reliabel |

Sumber : Pengolahan data dari kuisisioner dengan SPSS versi 21 (2017)

Berdasarkan data pada tabel 6 nilai hasil uji realibilitas untuk variabel kompensasi sebesar 0,927, variabel komitmen organisasi sebesar 0,887 , variabel budaya organisasi sebesar 0,930 , dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,901. Nilai *cronbach's alpha* ini lebih besar dari batas reliabel yaitu 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing - masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel sehingga masing - masing item pada variabel Kompensasi, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja layak digunakan sebagai alat ukur dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak normal. Uji

normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan memperhatikan angka pada Asymp Sig >0,05

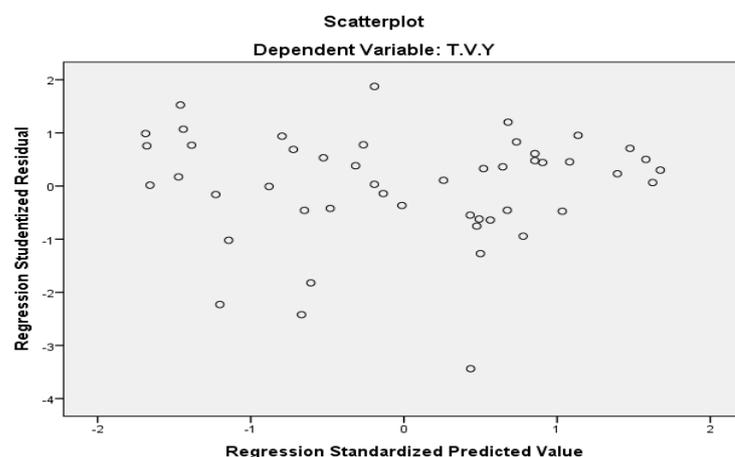
Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov Smirnov*

| | | TVX1 | TVX2 | TVX3 | T.V.Y |
|----------------------------------|----------------|-------|-------|-------|-------|
| N | | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 52,00 | 43,10 | 64,44 | 38,52 |
| | Std. Deviation | 6,910 | 5,987 | 7,874 | 5,347 |
| | Absolute | ,147 | ,124 | ,115 | ,107 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,073 | ,073 | ,109 | ,099 |
| | Negative | -,147 | -,124 | -,115 | -,107 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,019 | ,861 | ,795 | ,742 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,250 | ,449 | ,553 | ,641 |
| a. Test distribution is Normal. | | | | | |
| b. Calculated from data. | | | | | |

Sumber : Pengolahan data dari kuisioner dengan SPSS versi 21 (2017).

Berdasarkan tabel 5.4.3. dapat dilihat bahwa nilai Asymp Sig dari variabel Kompensasi sebesar 0,250, dimana nilai 0,250 > 0,05, nilai Asymp Sig dari variabel Komitmen sebesar 0,449, dimana nilai 0,449 > 0,05, nilai Asymp Sig dari variabel Budaya Organisasi sebesar 0,553, dimana nilai 0,553 > 0,05, dan nilai Asymp Sig dari variabel Kepuasan kerja sebesar 0,641, dimana nilai 0,641 > 0,05, dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *ScatterPlot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya).



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Dengan *Scatterplot*

Sumber : Pengolahan data dari kuisioner dengan SPSS versi 21 (2017).

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan ScatterPlot pada gambar 1, dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola tertentu. Semua titik - titik menyebar di atas dan di bawah angka) pada sumbu Y, dengan demikian maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 9. Coefficients

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 13,841 | 7,271 | | 1,904 | ,064 |
| 1 X1 Kompensasi | ,472 | ,170 | ,400 | 3,774 | ,003 |
| X2 Komitmen | ,269 | ,121 | ,347 | 4,228 | ,001 |
| X3 Budaya Organisasi | -,084 | ,114 | -,113 | -,737 | ,465 |

a. Dependent Variable: T.V.Y

Sumber : Pengolahan data dari kuisioner dengan SPSS versi 21 (2017).

Hasil analisis regresi berganda seperti yang disajikan pada tabel 5.5.1 *coefficients*, nilai pada kolom B dapat dibuat persamaan sebagai berikut : $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$
 $Y = 13,841 + 0,472 + 0,269 + -0,084$.

Persamaan regresi yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut :

1. b_0 (konstanta) = 13,841 artinya nilai variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 13,841 apabila variabel Kompensasi (X1), Komitmen (X2), dan Budaya Organisasi (X3) tidak ada atau sama dengan nol. 2. $b_1 = 0,472$ positif, artinya apabila variabel Kompensasi (X1) meningkat sedangkan variabel Komitmen (X2) dan Budaya Organisasi (X3) tetap, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 13,841. 3. $b_2 = 0,472$ positif, artinya apabila variabel Komitmen (X2) meningkat sedangkan variabel Kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X3) tetap, maka variabel Kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0472.

4. $b_3 = -0,084$ positif, artinya apabila variabel Budaya Organisasi (X3) meningkat sedangkan variabel Kompensasi (X1) dan Komitmen (X2) tetap, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar -0,084, dari persamaan diatas dapat disimpulkan apabila Kompensasi, Komitmen, dan Budaya Organisasi semakin baik atau meningkat, maka Kepuasan kerja karyawan di Hotel X akan semakin baik dan meningkat, dengan pengaruh terkuat ditunjukkan oleh pengaruh Kompensasi.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 687,481 | 3 | 229,160 | 15,359 | ,000 ^b |
| Residual | 656,498 | 44 | 14,920 | | |
| Total | 1343,979 | 47 | | | |

a. Dependent Variable: T.V.Y

b. Predictors: (Constant), TVX3, TVX2, TVX1

Sumber : Pengolahan data dari kuisioner dengan SPSS versi 21 (2017).

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel independen, dengan dasar pengambilan keputusan: Jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $F_{tabel} < F_{hitung}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel ANOVA diatas pada kolom F didapat F hitung sebesar 15,359, pada kolom Sig adalah nilai probabilitas atau signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi 0%. Nilai F tabel untuk tingkat signifikansi (α) = 5% two tailed dengan sampel 48 adalah $n - k - 1 = 48 - 3 - 1 = 44$, diperoleh nilai F tabel sebesar 2,417. Penilaian berdasarkan Uji F : Jika F hitung $>$ dari F tabel maka H_0 ditolak, berarti signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, $15,359 > 2,427$ maka H_0 ditolak, berarti signifikan. Penilaian berdasarkan probabilitas : Jika probabilitas $< 0,05$.

maka H_0 ditolak, hasil analisis diperoleh nilai $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hasil pengujian hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Komitmen, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Koefisien Determinasi

Tabel 11. COEFFICIENTS

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,715 ^a | ,512 | ,478 | 3,863 |

Koefisien determinasi (R^2) diperlukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,715 atau sama dengan 71,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari kompensasi, komitmen, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja sebesar 71,5%. Sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Korelasi Antar Dimensi. Matriks korelasi antar dimensi digunakan untuk mengetahui dimensi mana dari masing-masing variabel bebas yang paling dominan dan berpengaruh besar dari dimensi lainnya, sehingga kita dapat mengetahui langkah apa yang akan dilakukan untuk meningkatkan variabel terikatnya lebih besar lagi.

Tabel 12. Korelasi Dimensi Antar Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

| Variabel | Dimensi | kepuasan kerja | | |
|-----------------|-------------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------------------|
| | | Faktor Individu (Y.1) | Faktor sosial (Y.2) | Faktor utama dalam pekerjaan (Y.3) |
| Kompensasi (X1) | Gaji X1.D1 | 0.22 | 0.248 | 0.406 |
| | Insentif X1.D2 | 0.413 | 0.405 | 0.503 |
| | Asuransi X1.D3 | 0.251 | 0.347 | 0.423 |
| | Fasilitas Kantor X1.D4 | 0.312 | 0.356 | 0.444 |
| | Tunjangan X1.D5 | 0.466 | 0.352 | 0.563 |
| Komitment (X2) | Faktor personal X2.D1 | 0.265 | 0.372 | 0.492 |
| | Lanjutan Tabel 5.7.2 | | | |
| | Karakteristik pekerjaan X2.D2 | 0.398 | 0.521 | 0.486 |
| | Karakteristik struktur X2.D3 | 0.355 | 0.372 | 0.432 |
| | Pengalaman kerja X2.D4 | 0.32 | 0.377 | 0.425 |

Tabel 12.1 (Lanjutan) Korelasi Dimensi Antar Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

| Variabel | Dimensi | kepuasan kerja | | Faktor utama dalam pekerjaan (Y.3) |
|------------------------|---|-------------------------|----------------------|------------------------------------|
| | | Faktor Individu (Y.1) | Faktor sosial (Y.2) | |
| Budaya Organisasi (X3) | Inovatif X3.D1 | 0.197 | 0.346 | 0.315 |
| | Memberikan perhatian lebih X3.D2 | 0.246 | 0.251 | 0.255 |
| | Berorientasi pada hasil X3.D3 | 0.013 | 0.202 | 0.139 |
| | Berorientasi pada semua karyawan X3.D4 | 0.288 | 0.428 | 0.331 |
| | Agresif dalam bekerja X3.D5 | 0.151 | 0.437 | 0.296 |
| | Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja X3.D6 | 0.06 | 0.033 | 0.051 |

Sumber : Pengolahan data dari kuesioner dengan SPSS versi 21 (2017).

Pada tabel 11 terlihat bahwa pengujian korelasi terkuat antar dimensi variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja adalah korelasi antar dimensi Tunjangan dari variabel Kompensasi dengan dimensi faktor utama dalam pekerjaan dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,563 yang artinya memiliki tingkat hubungan sedang., lalu pengujian korelasi terkuat antar dimensi variabel komitmen dengan variabel kepuasan kerja adalah korelasi antar dimensi karakteristik utama pekerjaan dari variabel komitmen dengan dimensi faktor sosial dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,521 yang artinya memiliki tingkat hubungan sedang, dan pengujian korelasi terkuat antar dimensi variabel Budaya organisasi dengan variabel kepuasan kerja adalah korelasi antar dimensi mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja variabel budaya organisasi dengan dimensi faktor individu dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,060 yang artinya memiliki tingkat hubungan sangat rendah.

Pembahasan. Pada penelitian ini Kompensasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kompensasi langsung seperti gaji, tunjangan dan bonus. Pemberian Kompensasi memiliki beberapa tujuan seperti yang diungkapkan oleh Malayu Hasibuan (2014:121-122) yaitu untuk meningkatkan ikatan kerja sama antara perusahaan dan karyawan, menciptakan kepuasan kerja karyawan, dan menjaga stabilitas karyawan agar *turnover* kecil. Pemberian Kompensasi juga memiliki arti penting bagi perusahaan dan karyawannya, sebagai salah satu upaya untuk memotivasi karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan dan kesuksesan perusahaan, dengan demikian hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Putu Purnama Putra (2016), Ni Wayan Mujiat (2016), Iman Rachmadinca (2016), Astika Fellaini M (2015), Djuadi Mukzam(2015), Ika Ruhana(2015), I Made Shadana (2015), Desak Kentut Shintasih (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan., lalu Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Komitmen Organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya : kepercayaan dan

penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Komitmen Organisasi juga dipengaruhi oleh 4 faktor diantaranya: faktor personal, karakteristik struktur, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja karyawan yang diungkapkan oleh David dalam Sopiah (2008:163). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arif burhan (2013), Ari Pradhanawati (2013), dan Reni Shinta Dewi (2013), Yudha Trisharnato (2013), Y Djoko Suseno (2013), Shintia Dewi (2013), Shai Ping Lin (2015), Phing Fu Shu (2015). yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sedangkan Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Budaya Organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi yang mengacu pada inovatif dalam pengambilan resiko, memberikan perhatian pada masalah kecil, berorientasi pada hasil yang dicapai, berorientasi pada semua kepentingan karyawan, agresif dalam bekerja dan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Dari ke 6 Dimensi Budaya Organisasi yang disebutkan diatas, ada dimensi yang sangat lemah yaitu mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa inovatif dalam pengambilan resiko, memberikan perhatian pada masalah kecil, berorientasi pada hasil yang dicapai, berorientasi pada semua kepentingan karyawan, agresif dalam bekerja dan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu oleh Elya Kurniawati (2013), Eka Afnan Troena (2013), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh Dipriyanti (2012), Maryam Meshabi (2017), Chaterina Melina Tauris (2012), Intan Ratnawati (2012) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu, Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan pengaruh paling besar ditunjukkan oleh dimensi tunjangan terhadap faktor utama dalam pekerjaan. Komitmen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan pengaruh paling besar ditunjukkan oleh dimensi karakteristik pekerjaan terhadap faktor sosial. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan pengaruh paling kecil ditunjukkan oleh dimensi mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja terhadap faktor individu. Kompensasi, komitmen, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat diberikan saran Hotel X yaitu : Perlunya peningkatan Kompensasi, khususnya Kompensasi yang berupa tunjangan., sehingga kepuasan kerja karyawan akan selalu meningkat dan juga berdampak pada Kinerja Hotel X, serta Manajemen Hotel X harus lebih memperhatikan terhadap karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan *reward* (penghargaan).

Penelitian ini terbatas pada sejauh mana kompensasi, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar dapat menambahkan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja seperti, gaya kepemimpinannya, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

Aan Herdiana, Sentot Iskandar, Leli Nurlaila.(2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ekonomi Bisnis Vol 7. No 2.

- Astika Fellaini M., Djuadi Mukzam., Ika Ruhana. (2015). Pengaruh kompensasi finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Tower & Approach – Terminal (TWR&APP - TMA) AirNav Indonesia Kantor Cabang Aero Traffic Control (ATC) Bandara Soekarno Hatta. *Jurnal administrasi bisnis*. Vol. 26 No. 2.
- Ahmed A. Mohamed., Mohamad Saad Mohamad., Ahmed E. Awad. (2017). The Relationship Between Pay Satisfaction and Turnover Intention in Egypt. *JCS*. Vol. 25 *Impact of organizations culture on employees commitment*. Journal of Business Studies Quarterly. Vol 8 No 3.
- Ardana I Komang., Ni Wayan Mujiati., I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Graha ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, S (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Chen Yen-Cheng., Chen, Hsin-I., Tsui, Pei-Ling., Chiang Yu-Chih. (2017).Contributing Causes of Employee Loyalty of Service Personnel Internationals Hotels.
- Chaterina Melia Taurisa, Intan Ratnawati (2012). Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* Vol 19 No 2.
- Deni Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Dessler, Gary. (2013). *Human Resource Management 13 th editon*. Pearson Education,Inc., Prentice Hall. New Jersey.
- Duwi priyatno. (2014). *Spss 21*. Cv Andi Offset. Yogyakarta.
- (2014). *Spss 22*. Cv Andi Offset. Yogyakarta.
- Duwi Priyatno. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pdadaran*. Gaya media. Yogyakarta.
- Edy, Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Elya kurniawati, Eka Afnaan Troena. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan serta dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) kantor cabang Surabaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen* vol 11.
- Gita sugianti., (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945). Serat Actiya. Vol 1.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- .(2014). *Manajemen, Dasar Pengertian, dan Masalah*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Hurst philip W., Hurst, Tamara E. (2016). Leadership Connectivity : A Leading Indicator For Organizational Culture Change. ISOD. 26-2-2016.
- I Gede Pitana, (2009). *Pengantar Ilmu Pariwisata*. Andi. Yogyakarta.
- I Ketut Surya Dinata, (2009). *Pengantar Sttistika Ilmu Pariwisata*. Andi. Yogyakarta.
- I Made Sadhana., Desak Ketut Sintaasih. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Ubud Aura Accommodation Ubud Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol 4 No 1.
- Iman Rachmandika., (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JAB (Jurnal Administrasi Bisnis)*. Vol.33 No1.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Ingrld Gilles., Mauro Mayer., Nelly Courvoisier., Isabelle Peytremann-Bridevaux. (2017). Joint Analyses Of Open Comments and Quantitative Data:Added Value in a Job Satisfaction Survey of Hospital Professionals. *IUMSP*. Journal.po.ne.01739.

- Istijanto. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga*. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Jung tsun liu., (2015). Influence on Kindergarten Teachers Job Satisfaction from Kindergarten Organization Culture and Work Preasure. *The Internasional Journal of Organizational Innovate (ION)*. Vol 9 Num 1.
- Kotler, Amstrong . (2010). *Principles Of Marketing. 13 Edition*. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hal. New Jersey.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. (2008). *Organizational Behavior* . 8 th Edition.. McGraw-Hill. Boston.
- Lubis, Arfan Ikhsan. (2010). *Akuntansi Keperilakuan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2008). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mohammad Farhan Quadratullah. (2014). *Statistika terapan teori, contoh kasus, dan Aplikasi SPSS*. Cv Andi Offset. Yogyakarta.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo.(2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPPE Yogyakarta.
- Nnoroon Goodluck kelech., akpa v.o., egwounho akintaro.(2016). The Effect of Compensation Administration on Employee Productivity. *Arabian Journal of Business and Management*. Vol 5 no 8.
- Nouruddeen Bashir., Choi sang Long. (2015). Relationship Between Training and Organizational Commitment among Academicians in Malaysia. *Jurnal of Management Development*. Vol 10 2015.
- Nafesh Moyasaybian., Morteza Jafari. (2017). The Study of Relationship Between Job Security and Organizational Commitment. *Journal of Business and Management*. Vol 6 No 8 april 2017.
- Otel İşletmelerinde Etik Liderlik., Örgütsel Bağlılık. (2015). Relationship Between Ethical Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction at Hotel Organizations. *INANIR*. Vol 15 2015.
- Rivai, Veithzal dan Sagala,Ella Jauvani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Salemba Empat Hal 256. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Erlangga. Jakarta.
- Robbins , Stephen & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* Edition. PearsonEducation. New Jersey.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Sopiah. (2008). *Komitmen Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Tampubolon, Manahan P. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- _____ (2012). *Perilaku Organisasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- www.bps.go.id Tingkat Hunian Hotel (di akses tanggal 7 Agustus 2017)