

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan the legian bali hotel

Ni Nyoman Irnanti Anindya, Nyoman Ariana, Agus Muriawan Putra.

DIV Pariwisata Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana, Jl. DR. R. Goris No. 7 Denpasar,
Telp / Fax (0361) 223798, E-mail : nyomananindya@gmail.com.

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan penilaian yang memberikan gambaran seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di The Legian Bali Hotel Seminyak dan faktor apa saja yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di The Legian Bali Hotel Seminyak. Metode penentuan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, dan menggunakan rumus Slovin dengan memperoleh 78 orang responden yang diberikan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di The Legian Bali Hotel Seminyak adalah terdiri dari tiga faktor yaitu : faktor sosial, faktor *financial* serta faktor organisasi dan manajemen. Faktor dominan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah faktor sosial yang memiliki nilai *eigenvalue* 8.762 dan memiliki *variance* sebesar 58.413%. Berdasarkan hasil penelitian kesimpulannya yaitu faktor sosial, faktor *financial* serta faktor organisasi dan manajemen secara bersama-sama perlu mendapat perhatian dalam usaha untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang cukup bermakna dan juga hendaknya faktor-faktor lainnya seperti fisik dan psikologis perlu mendapat perhatian, hal ini dikarenakan faktor tersebut juga mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: analisis faktor, kepuasan kerja, karyawan.

ABSTRACT

Working satisfaction is a judgment which pictures somebody's feeling of happiness or unhappiness toward their satisfaction or unsatisfaction in working . The purpose in this research is what factors affect the working satisfaction of the employees in The Legian Bali Hotel Seminyak and what dominant factors affect the working satisfaction of employees in The Legian Bali Hotel Seminyak. The sampling technique used in this research is Proportionate Stratified Random Sampling, technique which uses Slovin formula by administering questionnaires to the 78. The data analysis technique that is used in this research is factor analysis. The result of this research showed that the factors affecting working satisfaction of the employees in The Legian Bali Hotel Seminyak consisted of three factors: social factor, financial factor, organization factor, and management. The dominant factor that affected the employees' working satisfaction was social factor in which the eigenvalue was 8.762 with the variance of 58.413 % . Based on the result of this research social factor, financial factor as well as organization and management factor need to get attention as an effort to improve the employees' working satisfaction as those factors have a meaningful influence. The other factors such as physical and psychological also need attention because those factors are also able to influence the employees' working satisfaction.

Keywords: analysis factor, working satisfaction, employees.

1. Pendahuluan

Peningkatan kinerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak terlepas dari kepuasan karyawan itu sendiri. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang berbeda dengan faktor-faktor lainnya, karena manusia merupakan faktor yang unik, dinamis, mempunyai akal dan hati nurani, keinginan dan kepribadian yang berbeda-beda sehingga diperlukan pendekatan yang berbeda-beda untuk masing-masing individu (Suranta, 2016). Oleh karena itu, keberhasilan suatu hotel sangat ditentukan oleh kegiatan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bekerja bagi hotel. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kinerja memiliki peranan penting bagi perusahaan, begitu pula dengan kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Sedhana Yasa, 2013). Beberapa hasil penelitian juga mendukung kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Suranta (2016), Sekarini (2016), Nurcahyo (2011) menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. As'ad (2009) menambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dipengaruhi oleh psikologis, sosial, fisik, dan *financial*. Seiring dengan meningkatnya jumlah hotel bintang dan melati, maka The Legian Bali Hotel harus lebih meningkatkan kualitas pelayanan sehingga dapat menjaga loyalitas tamu agar tidak berpindah ke hotel pesaing lainnya. Tentunya dengan memiliki 361 jumlah karyawan tetap dari 12 *department*, *The Club* serta *Beach House* tidak mudah bagi manajemen hotel untuk menjaga produktivitas serta kinerja karyawannya dan juga untuk meningkatkan motivasi serta kepuasan karyawan dalam bekerja.

Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya dilihat dari tingkat perputaran tenaga kerja (*turnover*). Hal ini dikemukakan oleh Mangkunegara (2002), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan. Masa kerja menjadi salah satu faktor dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Davis (dalam Rosyid,dkk 2013) menyebutkan bahwa senioritas atau lama bekerja seseorang karyawan mampu menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman-pengalaman yang diperoleh. Hal ini disebabkan karyawan tersebut mampu beradaptasi dengan pekerjaannya. Berkenaan dengan usaha peningkatan kepuasan kerja karyawan The Legian Bali Hotel, penelitian ini akan membahas serta mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di The Legian Bali Hotel.

2. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah populasi adalah keseluruhan karyawan di The Legian Bali Hotel yang berjumlah 361 karyawan (sumber : HRD The Legian Bali Hotel), dari semua divisi atau *department* berjumlah 13 divisi. Pemilihan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu pemilihan sampel bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan. Total jumlah sampel adalah 78 sampel diambil dengan cara *proportional random sampling* (dialokasikan). Instrument atau alat yang digunakan pengumpulan data adalah kuesioner, sedangkan metode pengumpulan data melalui wawancara dan observasi serta studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah analisis data kuantitatif yaitu uji validitas, uji reabilitas, analisis skala *likert* dan analisis faktor yang di dukung dengan teknik analisis data deskriptif kualitatif.

3. Hasil dan pembahasan

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di The Legian Bali Hotel Seminyak serta mengetahui seperti apa karakteristik responden berdasarkan hasil kuesioner yang sudah disebarkan ke 78 responden dapat dilihat pada Tabel 3 yang menjelaskan profil responden penelitian.

Tabel 1. Profil responden penelitian

Profil	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	45	57,7
	Perempuan	33	42,3
Usia (Umur)	21 - 30 tahun	24	30,7
	31 - 40 tahun	41	52,6
	> 40 tahun	13	16,7
Tingkat Pendidikan	SMA/K	12	15,4
	Diploma	33	42,3
	Sarjana	33	42,3
Masa Kerja	< 1 tahun	-	-
	1 – 2	19	24,4
	> 2	59	75,6

Sumber: Hasil Penelitian, 2016.

Dilihat pada Tabel 1 diketahui bahwa profil responden menurut jenis kelamin lebih banyak laki-laki yaitu sebesar 57,7 %. Untuk usia responden sebanyak 52,6 % mendominasi usia 31-40 tahun, dilihat dari tingkat pendidikan sebanyak 42,3 % merupakan responden dengan latar tingkat pendidikan diploma dan sarjana. Dan sebanyak 75,6% responden dengan masa kerja >2 tahun.

3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan telah sah dan handal atau tidak maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2. Uji validitas

No	Pernyataan	Kode	r _{hitung}	Keterangan
1	Tingkat tekanan dalam menjalankan pekerjaan	X1	0.820	Valid
2	Tentang kebebasan menyalurkan bakat	X2	0.779	Valid
3	Tingkat kesenangan terhadap pekerjaan.	X3	0.720	Valid
4	Terhadap hubungan kerja dengan karyawan lain.	X4	0.753	Valid
5	Terhadap bantuan yang diterima.	X5	0.793	Valid
6	Hubungan dengan atasan.	X6	0.822	Valid
7	Sarana dan prasana.	X7	0.779	Valid
8	Waktu kerja.	X8	0.645	Valid
9	Lingkungan kerja.	X9	0.792	Valid
10	Gaji.	X10	0.648	Valid
11	Tunjangan.	X11	0.672	Valid
12	Promosi jabatan.	X12	0.763	Valid
13	Kebijakan yang ada.	X13	0.544	Valid
14	Tugas dan tanggung jawab.	X14	0.575	Valid
15	Tentang <i>teamwork</i> .	X15	0.713	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2016.

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai koefisien r_{hitung} tiap *item* pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,300) (Sugiyono & Wibowo, 2004), sehingga dapat dijelaskan bahwa *item* pernyataan yang digunakan adalah *valid* dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Tabel 3. Uji reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.925	15

Sumber: Hasil SPSS, 2016.

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam kuesioner ini, menunjukkan bahwa semua item kuesioner dapat dikatakan *reliabel* karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach'S Alpha* lebih besar dari 0,600. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan pada penelitian ini *valid* dan *reliabel*.

3.2 Analisis Persepsi Kepuasan Kerja Karyawan di The Legian Bali Hotel

Dalam analisis ini menggunakan skala likert untuk mengukur pendapat dan sikap karyawan tentang suatu gejala yang berhubungan dengan faktor-faktor kepuasan kerja.

Tabel 4. Persepsi kepuasan karyawan

No	Indikator	Kode Indikator	Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
1	Faktor Psikologis	X1	249	3,19	Cukup Puas
2		X2	268	3,44	Puas
3		X3	308	3,95	Puas
Total Skor Faktor Psikologis			825	3,52	Puas
4	Faktor Sosial	X4	291	3,73	Puas
5		X5	251	3,21	Cukup Puas
6		X6	285	3,65	Puas
Total Skor Faktor Sosial			827	3,53	Puas
7	Faktor Fisik	X7	248	3,18	Cukup Puas
8		X8	308	3,94	Puas
9		X9	253	3,24	Cukup Puas
Total Skor Faktor Fisik			809	3,45	Puas
10	Faktor Finansial	X10	302	3,87	Puas
11		X11	302	3,87	Puas
12		X12	260	3,33	Cukup Puas
Total Skor Faktor Finansial			864	3,69	Puas
13	Faktor Organisasi dan Manajemen	X13	287	3,68	Puas
14		X14	310	3,97	Puas
15		X15	264	3,38	Cukup Puas
Total Skor Faktor Organisasi dan Manajemen			861	3,68	Puas
Jumlah			4186	53,63	
Rata-rata				3,58	Puas

Sumber: Hasil Penelitian, 2016.

Hasil kompilasi persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja pada Tabel 4.12 menyatakan bahwa rata-rata tertinggi terdapat pada indikator faktor *financial* sebesar 3,69 dan indikator faktor organisasi dan manajemen sebesar 3,68 dan faktor sosial sebesar 3,53. Sedangkan yang terkecil terdapat pada indikator faktor psikologis sebesar 3,32 dan faktor fisik yakni 3,45. Sehingga total kombinasi persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja di The Legian Bali Hotel Seminyak sebesar 3,58 dengan kategori puas.

3.4 Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan the legian bali hotel.

3.4.1 menghitung matriks korelasi

Untuk menguji apakah sub-indikator yang diteliti saling berhubungan maka dilakukan Uji *Barlett Test Of Sphericity*, uji *Kaiser Meyer Olkin (KMO)* dan uji *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*. Berdasarkan ketiga uji tersebut diperoleh hasil:

Tabel 5. Nilai KMO dan *Barlett Test*

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		.890
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	922,930
	<i>Df</i>	105
	<i>Sig.</i>	.000

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2016.

Dalam hal ini Nilai *Barlett Test Of Sphericity* yang diperoleh adalah 922,930 dengan signifikan 0,000. Ini menunjukkan bahwa peluang terjadi kesalahan untuk sub-indikator tidak *independent* sebesar 0% dengan demikian sub-indikator memiliki korelasi. Nilai *Kaiser mayer oklin (KMO)* sebesar 0,890. Nilai *Kaiser mayer oklin (KMO)* termasuk berguna (*meritorious*) diakomodasi untuk penentuan keputusan analisis faktor dan dapat dilakukan ke tahap berikutnya.

3.4.2 Uji measure of sampling adequacy (MSA)

Uji *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* yakni dengan mengukur derajat korelasi antar sub indikator. Sub-indikator yang manakah yang layak untuk diproses lebih lanjut atau yang harus dikeluarkan. Apabila nilai *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* dari sub-indikator > 0,5 maka dapat diproses lebih lanjut.

Tabel 6. Nilai MSA dengan 15 sub-indikator

No.	Pernyataan Sub Indikator	Nilai MSA
X1.	Tingkat beban kerja dalam pekerjaan	912 ^a
X2.	Kebebasan dalam menyalurkan bakat	932 ^a
X3.	Pekerjaan sudah sesuai dengan keinginan anda	926 ^a
X4.	Hubungan kerja anda dengan rekan sejawat dalam pekerjaan anda sangat baik	923 ^a
X5.	Rekan kerja selalu memberikan bantuan dalam pekerjaan anda	836 ^a
X6.	Hubungan dengan atasan dalam pekerjaan anda	945 ^a
X7.	Fasilitas kerja yang anda terima untuk menjalankan operasional kerja	904 ^a
X8.	Jadwal kerja dan waktu kerja yang ada	878 ^a
X9.	Kualitas lingkungan kerja fisik maupun non fisik di tempat anda bekerja	912 ^a
X10.	Gaji yang anda terima	927 ^a
X11.	Tunjangan yang anda terima	929 ^a
X12.	Promosi jabatan yang ada	894 ^a
X13.	Kebijakan yang dijalankan oleh atasan anda	770 ^a
X14.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan anda	734 ^a
X15.	<i>Teamwork</i> dalam organisasi tempat anda bekerja	876 ^a

Sumber: Hasil Penelitian, 2016.

Dapat dilihat bahwa sub-indikator tidak ada nilai $MSA < 0,5$ dengan demikian syarat-syarat MSA sudah dapat terpenuhi. prosedur pengujian sub indikator dapat dilanjutkan ketahap ekstraksi faktor.

3.4.3 Ekstraksi Faktor

Nilai *eigenvalues* >1 merupakan nilai yang dipilih, semakin besar nilai *eigenvalues*, maka semakin mewakili faktor tersebut sekelompok variabel. Nilai *eigenvalues* adalah suatu nilai yang menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap pembentukan karakteristik sebuah vektor atau matriks. dari 15 sub-indikator terdapat 3 faktor yang memiliki nilai *eigenvalues* >1 , dengan nilai *Eigenvalues* dari 3 faktor yang dimiliki, yaitu 8.762, 1,269 dan 1.008 dengan memiliki nilai *Comulative Eigenvalues* 73.590% angka ini besar karena mampu menjelaskan lebih dari 50% total *variance*. Namun untuk 15 sub-indikator angka nilai *eigenvalues* < 1 , yakni 0.689-0,087 proses *factoring* berhenti pada 3 faktor saja.

3.4.4 Component Matrix

Tabel 7. *Component Matrix*

	<i>Component</i>		
	1	2	3
beban kerja	,849	-,143	,028
kebebasan bakat	,819	,046	-,143
pekerjaan sesuai	,767	,303	-,173
hubungan kerja	,785	-,268	,253
bantuan rekan kerja	,818	-,381	,167
hubungan dengan atasan	,850	-,018	,038
fasilitas kerja	,812	-,199	-,052
jadwal kerja	,693	,114	-,105
ling.fisik dan nonfisik	,821	-,325	-,059
Gaji	,703	,230	-,467
Tunjangan	,724	,253	-,365
promosi jabatan	,798	-,151	-,188
kebijakan atasan	,598	,495	,443
tugas n tanggungjawab	,625	,594	,348
Teamwork	,748	-,204	,377

Sumber: Hasil Penelitian, 2016.

Component matrix menyediakan informasi indikator mana yang masuk kedalam faktor pertama, kedua dan ketiga. diketahui bahwa ada tiga faktor yang termasuk dari 15 sub indikator sehingga pada *component matrix* terdapat tiga komponen. Angka yang ada merupakan besar *factor loading* yang menunjukkan korelasi antara suatu sub indikator dengan faktor yang terbentuk. untuk dapat lebih mudah menentukan korelasi sub indikator kedalam faktor yang terbentuk dilakukan rotasi faktor.

3.4.5 Rotasi Faktor

Metode rotasi faktor yang di gunakan *varimax method* untuk meminimalisasi jumlah sub-indikator yang mempunyai faktor loading tinggi pada setiap faktor. Setelah dilakukan rotasi, dapat dilihat bahwa sub-indikator yang berjumlah 15 tersebut tersebar kedalam 3 faktor, dimana pengelompokan sub-indikator tersebut terdiri atas tiga komponen yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Di The Legian Bali Hotel.

Tabel 8. Rotasi Faktor

	Component		
	1	2	3
beban kerja (X1)	,702	,443	,232
kebebasan bakat (X2)	,508	,610	,249
pekerjaan sesuai (X3)	,298	,683	,393
hubungan kerja (X4)	,804	,198	,258
bantuan rekan kerja (X5)	,873	,246	,138
hubungan dengan atasan (X6)	,626	,476	,327
fasilitas kerja (X7)	,687	,461	,131
jadwal kerja (X8)	,388	,529	,274
ling.fisik dan nonfisik (X9)	,771	,431	,041
Gaji (X10)	,211	,837	,139
Tunjangan (X11)	,242	,782	,225
promosi jabatan (X12)	,605	,568	,077
kebijakan atasan (X13)	,242	,191	,839
tugas n tanggungjawab (X14)	,169	,308	,861
Teamwork (X15)	,773	,106	,364

3.4.6 Interpretasi faktor

Hasil ekstraksi faktor dari lima belas sub-indikator tersebut diperoleh tiga buah faktor umum yang dapat menjelaskan 73.590 persen dari total varian yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini mampu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di The Legian Bali Hotel Seminyak. Adapun ke tiga faktor tersebut terdiri sebagai berikut.

Faktor pertama yaitu faktor sosial yang memiliki nilai *eigenvalue* 8.762 dan memiliki *variance* sebesar 58.413% yang merupakan faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor Kedua yaitu faktor *financial* yang memiliki *eigenvalue* sebesar 1.269 dan memiliki *variance* sebesar 8.460 % yang merupakan faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor Ketiga yaitu faktor Organisasi dan Manajemen yang memiliki *eigenvalue* sebesar 1.008 dan memiliki *variance* sebesar 6.717 % yang merupakan faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3.5 Faktor yang Lebih Dominan Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Di The Legian Bali Hotel Seminyak.

Faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor sosial yang memiliki nilai *eigenvalue* 8.762 dan memiliki *variance* sebesar 58.413% yang memiliki delapan sub indikator diantaranya Penilaian mengenai Tingkat beban kerja dalam pekerjaan, hubungan kerja dengan rekan sejawat dalam pekerjaan sangat baik, rekan kerja selalu memberikan bantuan dalam pekerjaan, penilaian terhadap hubungan dengan atasan dalam pekerjaan, penilaian mengenai fasilitas kerja yang anda terima untuk menjalankan operasional kerja, penilaian terhadap kualitas lingkungan kerja fisik maupun non fisik di tempat bekerja, penilaian terhadap promosi jabatan yang ada, penilaian tentang *teamwork* dalam organisasi tempat anda bekerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan, maka dapat dijelaskan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di The Legian Bali Hotel Seminyak. Untuk menentukan indikator yang mewakili setiap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di The Legian Bali Hotel Seminyak dapat dilihat dari *loading factor* tertinggi dari setiap faktor terbentuk. Adapun faktor tersebut adalah faktor sosial yang memiliki nilai *eigenvalue* 8.762 dan *variance* sebesar 58.413 persen, faktor *financial* yang

- memiliki nilai *eigenvalue* 1.269 dan *variance* sebesar 8.460 persen, faktor organisasi dan manajemen yang memiliki nilai *eigenvalue* 1.008 dan *variance* sebesar 6.717 persen.
2. Dari ketiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di The Legian Bali Hotel Seminyak, terdapat faktor yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu faktor sosial dengan *eigenvalue* sebesar 8.762 dan memiliki *variance* sebesar 58.413 persen yang memiliki 8 indikator diantaranya penilaian mengenai tingkat beban kerja dalam pekerjaan, hubungan kerja dengan rekan sejawat dalam pekerjaan sangat baik, rekan kerja selalu memberikan bantuan dalam pekerjaan, penilaian terhadap hubungan dengan atasan dalam pekerjaan, penilaian mengenai fasilitas kerja yang anda terima untuk menjalankan operasional kerja, penilaian terhadap kualitas lingkungan kerja fisik maupun non fisik di tempat bekerja, penilaian terhadap promosi jabatan yang ada, penilaian tentang *teamwork* dalam organisasi ditempat kerja.

Ucapan terimakasih

Ucapan terimakasih penulis terutama ditunjukkan kepada pihak-pihak yang telah mendukung penulisan jurnal dan membantu pelaksanaan penelitian, baik orang tua, kekasih, teman-teman serta staf dan dosen pembimbing Fakultas Pariwisata UNUD yang sudah membantu baik materi maupun materil.

Daftar pustaka

- Gunawan, Imam. 2016. *Statistika Inferensial*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Nurchahyo, Anton. 2011. *Analisis Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan*. Vol 7 No 2. Diakses pada tanggal 06 Januari 2017.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim*. http://repository.petra.ac.id/16255/1/PENGARUH_KEPUASAN_KERJA_DAN_LOYALITAS_KERJA.pdf. diakses pada tanggal 19 januari 2017 jam 12.46 wita
- Suranta, Glory. 2016. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan The Akmani Legian, Kuta-Bali". *Laporan Akhir*. Denpasar : Fakultas Pariwisata UNUD.
- Sekarini. 2016. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di The Dusun Villa Seminyak". *Laporan Akhir*. Denpasar : Fakultas Pariwisata UNUD.
- Yasa, Sedhana, et al. 2012. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran". *Laporan Akhir*. Denpasar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNUD.