

**PENGARUH TINGKAT KESEJAHTERAAN, KEPUASAN KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
AROMA SPA, SANUR DENPASAR**

**Andana Hogantara ¹
Desak Ketut Sintaasih ²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: andana92@yahoo.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Aroma Spa, Sanur Denpasar. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan Aroma Spa, Sanur sebanyak 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir, komitmen organisasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Aroma Spa Sanur Denpasar.

Kata Kunci : Tingkat Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the level of well-being, job satisfaction, and organizational commitment to employee performance Aroma Spa, Sanur Denpasar. Respondents of this study were all employees of Aroma Spa, Sanur many as 40 people. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The study states that the level of well-being, job satisfaction and organizational commitment simultaneously significant effect on employee performance. The level of well-being, job satisfaction and organizational commitment partially also positive and significant effect on employee performance. Finally, organizational commitment is a dominant variable on the performance of employees at Aroma Spa Sanur Denpasar.

Keywords : *Welfare, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan di dunia usaha semakin ketat yang menuntut kinerja yang dimiliki karyawan terus meningkat, agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Abdul, 2011). Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (Timpe, 2006:192). Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan (Achmad, 2009). Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten (Obasan, 2012).

Berbagai kondisi perekonomian seperti saat ini menuntut setiap perusahaan maupun organisasi untuk terus bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya (Eni, 2008). Karen *et al.* (2011) mengungkapkan keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sektor publik sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan beserta manajemennya. K. Chandrasekar (2011) mengungkapkan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan. Sementara Douglas (2006) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Teori yang mendasari kajian penelitian ini adalah teori kebutuhan untuk berprestasi dari McClelland (Robbins, 2007), yang menjelaskan mengambil dasar teori asalnya dengan konsep teori motivasi. Teori ini penekanannya pada keperluan peringkat tinggi, yang menyatakan bahwa individu yang memiliki kinerja tinggi dan berprestasi akan menunjukkan keutamaan yang tinggi terhadap situasi perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Sebaliknya orang-orang yang rendah kinerja dan prestasinya suka kepada situasi yang sangat menyulitkan atau sangat mudah menyerah.

Perencanaan dan pengawasan dari pimpinan sangat penting memperoleh dukungan kinerja dari karyawan, maka tujuan dari organisasi akan dicapai pada tingkat yang optimal (Ika, 2009). Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan (Mundarti, 2007).

Aroma *Spa* adalah salah satu perusahaan penyedia jasa salon dan *Spa* yang sudah banyak dikenal di Kota Denpasar. Aroma *Spa* yang beralamat di Jalan Raya By Pass Ngurah Rai No.195, Denpasar-Bali, dalam menjalankan operasionalnya didukung oleh SDM yang jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, ditemukan bahwa jumlah karyawan pada masing-masing bagian di Aroma *Spa* belum sesuai dengan bobot pekerjaan yang ada. Jumlah karyawan tergolong sedikit jika dibandingkan dengan banyaknya tugas-tugas pada masing-masing bagian, sehingga para karyawan diharuskan untuk selalu memanfaatkan setiap waktu yang ada untuk melakukan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya. Kurangnya karyawan pada setiap bagian pekerjaan tersebut

mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada Aroma *Spa* terkesan lambat dan kurang maksimal.

Perkembangan jumlah pengunjung setiap bulannya, dapat dilihat bahwa tingkat kunjungan berfluktuasi, sama halnya dengan belum ada peningkatan yang berarti mengingat persaingan semakin ketat dalam merebut pangsa pasar. Jumlah pelanggan yang datang berkunjung ke Aroma *Spa* juga merupakan suatu gambaran yang jelas bahwa Aroma *Spa* merupakan klinik spesialis kecantikan yang memberikan *first class dermatology services* untuk menjawab kebutuhan akan kesehatan dan perawatan kecantikan bagi masyarakat Indonesia pada umumnya. Selain tingkat kunjungan pelanggan, melalui obeservasi didapatkan masalah berupa keluhan pelanggan pada Aroma *Spa*. Keluhan-keluhan dominan yang disampaikan oleh pelanggan pada Aroma *Spa* antara lain: variasi paket *treatment*, jam operasional, keterlambatan pelayanan, lamanya antrean, ketersediaan terapis, penampilan terapis dan kelengkapan alat *treatment* dan lokasi. Jumlah keluhan terbesar yaitu 16 keluhan terfokus pada keterlambatan pelayanan. Jumlah keluhan terkecil adalah pada jam operasional dengan keluhan sebanyak 5 keluhan. Keluhan yang disampaikan oleh konsumen tersebut menggambarkan bahwa kinerja dari karyawan Aroma *Spa* masih kurang dan perlu dibenahi oleh pihak manajemen.

Parwanto *et al.* (2007) mengungkapkan terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur,

jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial (Siagian, 2007:127).

Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sedarmayanti, 2007:21). Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi (Balasundaram, 2005). Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Yunxia *et al.*, 2006). Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu (Brett, 2005).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Rahmat (2006), meliputi : kepuasan kerja, komitmen organisasi dan sistem kompensasi. Menurut Simamora (2008:15) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor psikologi (persepsi, *attitude*, *personality*, pembelanjaan, motivasi) dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, hubungan kerja), struktur, dan desain

pekerjaan. Rivai (2006:16) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: 1) kemampuan, 2) keinginan, dan 3) lingkungan. Zhen *et al.* (2002) menyatakan setiap pencapaian kinerja selalu diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan.

Turunnya kinerja karyawan juga disebabkan kurangnya tingkat kesejahteraan yang diterima karyawan. Balas jasa atau tingkat kesejahteraan adalah pelengkap baik yang bersifat material maupun nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan (Hasibuan, 2007:185). Ojo (2007) dalam penelitiannya menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, hal ini didukung dengan pernyataan Putu (2008) bahwa tingkat kesejahteraan mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

Aroma *Spa*, Sanur menerapkan kebijakan tingkat kesejahteraan yang diberikan terdiri dari, tunjangan makan, tunjangan transport, tunjangan hari raya (THR), dan tunjangan kesehatan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa insentif yang diperoleh oleh karyawan Aroma *Spa* kurang dapat memenuhi kebutuhan karyawannya. Jumlah insentif finansial yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya cenderung berfluktuasi (Putu, 2008).

Cemal Zehir *et al.* (2012) menyatakan kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja adalah sikap emosional positif seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Rosario (2012) mengungkapkan karyawan yang merasa puas senantiasa akan bekerja lebih optimal dengan penuh kesadaran tanpa paksaan, bahkan Samaneh (2012)

berpendapat bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang merasa lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Oleh karena itu kepuasan kerja penting ditingkatkan karena dapat memberikan keuntungan bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri dalam mencapai efektifitas kerja (Tugba Dundar *et al.*, 2012).

Adapun variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi (Samaneh *et al.*, 2012). Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai bentuk loyalitas yang lebih nyata yang dapat dilihat dari sejauh mana individu mencurahkan perhatian dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Paula, 2011). Adanya komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan membuat mereka memiliki tanggung jawab besar untuk memberikan segala kemampuannya demi keberhasilan organisasi (Necdet *et al.*, 2012). Oleh karena itu, komitmen organisasi ini menjadi aspek penting karena dapat memberi dorongan pada karyawan untuk memiliki perilaku yang mengarah pada pencapaian kinerja yang lebih baik. Alexandra *et al.* (2009) mengatakan karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin memperoleh manfaat dari komitmen organisasi, maka perusahaan harus bisa menjembatani dan mempunyai komitmen untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang mendukung (Cristiana, 2012). Salah satu upaya yang perlu dilakukan dengan mendorong karyawan agar memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya dan memberikan kebijakan yang lebih memperhatikan kebutuhan karyawan (Lisa *et al.*, 2010).

Cemal *et al.* (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan tingkat kesejahteraan sebagian dari yang mempengaruhi kinerja, meskipun melalui uji t tingkat kesejahteraan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Qaisa Abbas (2009) menyimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat kesejahteraan karyawan adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik dalam maupun diluar hubungan kerja secara langsung dan tidak langsung (Mohammad, 2010).

H₂ : Tingkat kesejahteraan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mela (2013) menyatakan kepuasan kerja mempengaruhi kondisi dari karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Mustafa (2012) dalam penelitiannya mengemukakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan dasar untuk mencapai tujuan perusahaan (A.Zafer, 2012). Cevat *et al.* (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₄ : Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada *Aroma Spa*, yang berlokasi di Jalan Raya By Pass Ngurah Rai No.195 Denpasar. Lokasi ini dipilih karena terdapat penurunan kinerja dari para karyawannya. Adapun subjek penelitian ini adalah karyawan pada *Aroma Spa* Sanur. Objek dari penelitian ini adalah pengaruh tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja fisik, dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan *Aroma Spa*, Sanur.

Data primer dalam penelitian ini didapat langsung dari responden yang memberikan tanggapan terhadap variabel – variabel penelitian, dan data sekunder diperoleh dari *Aroma Spa* Sanur, meliputi jumlah karyawan, jumlah insentif dan sebagainya.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan *Aroma Spa* Sanur berjumlah 40 orang, metode pengambilan sampel menggunakan sensus, jadi jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan.

Data penelitian ini dikumpulkan dengan metode observasi, kuesioner, serta dengan metode wawancara. Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel adalah skala Likert 5 poin dan kuesioner disebarkan langsung kepada responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen penelitian adalah valid dan reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas serta teknik analisis regresi linier berganda. Hipotesis yang terdapat dalam penelitian diuji dengan uji F guna

mengetahui pengaruh simultan variabel-variabel yang ada dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel-variabel dalam penelitian ini. Analisis variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat menggunakan analisis *Standardized Coefficients Beta*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden penelitian ini dikelompokkan berdasarkan umur, jenis kelamin, dan pendidikan. Tabel 1 berikut menyajikan karakteristik responden berdasarkan umur. Berdasarkan umur responden ternyata didominasi oleh responden yang berusia 26-35 tahun.

Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Umur

Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
16 – 25	9	22,5
26 – 35	21	52,5
36 – 45	10	25
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, diolah pada Tahun 2014

Tabel 2 menjelaskan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari Tabel 2 di bawah ini dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	22	55
Perempuan	18	45
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, diolah pada Tahun 2014

Pada Tabel 3 dilihat karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dari Tabel 3 adalah bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK paling banyak dan mendominasi seluruh responden.

Tabel 3. Distribusi Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTP	10	25
SLTA	8	20
Diploma 3 (D.3)	9	22,5
Sarjana (S.1)	13	32,5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, diolah pada Tahun 2014

Hasil uji validitas dalam penelitian ini ditemukan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih tinggi dari nilai 0,30. Hal ini menggambarkan bahwa seluruh indikator pada penelitian ini terbukti *valid*. Secara lebih rinci, hasil uji validitas ditunjukkan pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Keterangan
X1.1	0,643	Valid
X1.2	0,665	Valid
X1.3	0,383	Valid
X1.4	0,709	Valid
X1.5	0,341	Valid
X2.1	0,695	Valid
X2.2	0,583	Valid
X2.3	0,722	Valid
X2.4	0,815	Valid
X2.5	0,637	Valid
X3.1	0,782	Valid
X3.2	0,868	Valid
X3.3	0,472	Valid
X3.4	0,590	Valid
X3.5	0,832	Valid
Y1	0,778	Valid
Y2	0,669	Valid
Y3	0,523	Valid

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Keterangan
Y4	0,731	Valid
Y5	0,554	Valid

Sumber: Data diolah, 2014

Pada uji reliabilitas yang dilakukan terhadap setiap instrumen penelitian memperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari nilai 0,6. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Secara lebih rinci, hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Tingkat kesejahteraan (X1)	0,680	<i>Reliabel</i>
Kepuasan kerja (X2)	0,623	<i>Reliabel</i>
Komitmen organisasi (X3)	0,702	<i>Reliabel</i>
Kinerja (Y)	0,697	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data diolah, 2014

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini memperoleh temuan bahwa variabel – variabel penelitian telah memenuhi syarat normalitas dengan nilai *Aysmp. Sig.* sebesar 0,321. Pada uji multikolinearitas juga menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi tersebut karena nilai *tolerance* dan VIF masing-masing menunjukkan nilai *tolerance* yang dimiliki seluruh variabel bebas lebih tinggi dari nilai 0,10 dan nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10 sesuai dengan Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas (*Tolerance dan VIF*)

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Tingkat kesejahteraan	0,911	1,097
Kepuasan kerja	0,621	1,610
Komitmen organisasi	0,580	1,726

Sumber: Data diolah, 2014

Hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dalam penelitian ini karena seluruh nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian dengan metode *Glejser* memperoleh nilai α lebih dari 0,05 terhadap absolut residual (Abs_Res) secara parsial, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen sesuai dengan yang ditunjukkan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode *Glejser*)

No.	Variabel	Sig.	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X_1)	0,662	Bebas heterokedastisitas
2.	Komitmen Organisasi (X_2)	0,721	Bebas heterokedastisitas
3	Tingkat Kesejahteraan (X_3)	0,783	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2014

Dari Tabel 8 menunjukkan rangkuman hasil analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS :

Tabel 8. Rangkuman Hasil Penelitian

Variabel	Koefisien Regresi		T	Sig
	B	Std. error		
(constant)	-0,445	0,508	-0,875	0,387
Tingkat kesejahteraan (X_1)	0,245	0,110	2,222	0,033
Kepuasan kerja (X_2)	0,400	0,122	3,271	0,002
Komitmen organisasi (X_3)	0,471	0,099	4,741	0,000
Dependen variabel : Kinerja karyawan F Statistik : 34,838 Sig F : 0,000 R ² : 0,744 Adjusted R ² : 0,722				

Sumber : Data diolah, 2014

Dari informasi pada Tabel 8 dapat dijelaskan hasil sebagai berikut. Nilai R² sebesar 0,744 menunjukkan bahwa sebesar 74,4 persen variasi kinerja karyawan, dapat dijelaskan bersama-sama oleh variabel tingkat kesejahteraan,

kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, sisanya senilai 25,6 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis.

Nilai koefisien regresi (X_1) yang bernilai positif (0,245) menunjukkan dalam penelitian bahwa ada pengaruh positif antara tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Nilai $t_{hitung} = 2,222 > t_{tabel} = 1,684$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat kesejahteraan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Aroma *Spa* Sanur. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Qaisa Abbas (2009) dan Muhammad (2009).

Nilai koefisien regresi (X_2) yang bernilai positif (0,400) menunjukkan dalam penelitian bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai $t_{hitung} = 3,271 > t_{tabel} = 1,684$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Aroma *Spa* Sanur. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mela (2013) dan Mustafa (2012).

Nilai koefisien regresi (X_3) yang bernilai positif (0,471) menunjukkan dalam penelitian bahwa ada pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai $t_{hitung} = 4,741 > t_{tabel} = 1,684$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Aroma *Spa* Sanur. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh A. Zafer (2012) dan Cevat *et al.* (2012).

Berdasarkan hasil uji F, nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 34,3 dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Aroma Spa Sanur. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diamini oleh penelitian yang dilakukan oleh Cemal *et al.* (2012) dan Marbun (2007:96).

Hasil analisis *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan yaitu sebesar 0,525, ini berarti karyawan pada Aroma Spa lebih tergantung pada baiknya komitmen organisasi pada perusahaan dalam peningkatan kinerjanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini. Pertama, tingkat kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Aroma Spa.

Kesimpulan kedua, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Aroma Spa. Kesimpulan terakhir, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Aroma Spa.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Saran pertama, pihak perusahaan harus

memperhatikan jumlah asuransi yang diterima oleh karyawannya. Saran kedua, bagi manajemen Aroma Spa hendaknya agar mampu untuk berkomunikasi dengan baik dengan karyawannya. Semakin baik komunikasi yang dijalin akan membuat semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Saran ketiga, perusahaan seharusnya menciptakan situasi yang membuat karyawan tersebut memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan. Saran terakhir, perusahaan juga seharusnya memberikan pelatihan secara rutin terhadap para karyawannya.

REFERENSI

- A.Zafer Acar. 2012. *Organizational culture, leadership styles and organizational commitment in Turkish logistics industry. Journal Social and Behavioral Sciences*. 5 (8): h: 217-226.
- Abdul Hameed, 2011. *Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. Internasional Journal of Business and Social Science*. 2(13): h:.224-229.
- Achmad Gani. 2009. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Pembangunan Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 7(1): h:220-228.
- Alexandra Panaccio, Christian Vandenberghe.2009. *Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. Journal of Vocational Behavior*. 7(5): h: 224-236.
- Balasundaram Nimalathan, 2005. *Employee Job Satisfaction and Performance: The Case of the People's Bank in the Jaffna Peninsula, Sri Lanka. Internasional Journal Associate PhD Valeriu University of Jaffna, Sri Lanka*. 1(1) : h:44.
- Brett Anthony Hayward, 2005. *Relationship Between Employee Performance, Leadership and Emotional Intelligence in Organizations South Africa. Internasional Journal A thesis Rhodes University*. 1(6) : h:2.

- Cemal Zehir, Busra Muceldili, dan Songul Sehir. 2012. *The Moderating Effect of Ethical Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Large Companies in Turkey*. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 5(8) : h: 734-743.
- Cevat Celep, Ozge Eler Yilmazturk. 2012. *The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations*. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 4(6): h: 5763-5776.
- Cristiana Catalina Cicei. 2012. *Occupational stress and organizational commitment in Romanian public organizations*. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 3 (3): h: 1077-1081.
- Douglas B. Currivan. 2006. *The Causal Order Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Models Of employee Turnover*”, *University of Massachussets, Boston, MA, USA*.
- Eni Murdianingsih, 2008. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Jakarta Dewan Investasi*, Ibukota Jakarta. Master Theses Ekonomi.
- Hasibuan Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ika Agustina, 2009. Faktor-Faktor Motivasi yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Gaya Manunggal Kresitama. *Jurnal Aplikasi Ekonomi*. 2(5): h:64-76.
- K. Chandrasekar, Dr 2011. *Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations*. *Internasional Journal of Enterprise Computing and Business Systems*. 1(1): h:.1-19.
- Karen Becker, Nicholas Antuar, Cherie Everett, 2011. *Implementing an Employee Performance Management System in a Nonprofit Organization*. *Journal Management & Leadership*. 3(21): h:255-271.
- Lisa E. Baranik, Elizabeth A. Roling, Lillian T. Eby. 2010. *Why does mentoring work? The role of perceived organizational support*. *Journal of Vocational Behavior*. 7(6): h: 366-373.
- Mela Meliana. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi persepsi karyawan pada Departement produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu). Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia.

- Mohammad Syibli, Indung Sudarso dan Udisubakti Ciptomulyono, 2010. *Analisis pengaruh faktor-faktor rekrutmen terhadap kinerja SDM Outsourcing PT Telkom dengan pendekatan SEM (Structural Equation Modelling)*. Tesis pascasarjana ITS Surabaya
- Mundarti, 2007. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar Di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun Akademik 2005/2006*”. Thesis Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Mustafa yakin dan Oya Erdil. 2012. *Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public*. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 5 (8): h: 370-378.
- Necdet Bilgin dan Halil Demirer. 2012. *The examination of the relationship among organizational support, affective commitment and job satisfaction of hotel employees*. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 5 (1): h: 470-473.
- Obasan, Kehinde A. 2012. Effect of Compensation Strategy on Corporate Performance: Evidence from Nigerian Firms. *Research Journal of Finance and Accounting*. 3(7): h: 37-44.
- Ojo olu, 2007. Corporate Culture Impact Assessment On Employee Performance. *Internasional Journal Business Intelligence*. 2(2) : h:389.
- Parwanto dan Wahyudin, 2007. Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi IMKA di Surabaya. Tesis pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Paula C. Morrow. 2011. *Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research*. *Journal of Vocational Behavior*. 7(9): h: 18-35.
- Putu Sunarcaya, 2008. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur. *Jurnal TPAM Ekonomi*. 3(5) : h :2.
- Qaisa Abbas dan Yaqoob Sara, 2009. *Influence Leadership Against Employee Performance Development In Pakistan*. *Internasional Journal Pakistan Economic and Social Review*. 47(2), pp:269-292.
- Rahmat Nugroho, 2006. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung). *Jurnal Manajemen*, 2(1): h:1-13.

- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke-10, Cet 11. PT Indeks.
- Rosario Gil-Galvan. 2012. *Study on the job satisfaction of graduates and received training in the university*. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 2 (8): h: 526-529.
- Samaneh Aghdasi, Ali Reza Kiamanesh, Abdolrahim Naveh Ebrahim. 2012. *Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediator Role of Occupational Stress and Job Satisfaction*. *International Conference on Education and Educational Psychology*. 2 (9): h: 1965 – 1976.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Timpe, A. Dale. 2006. *The Art and Science of Business Management Performance*, Mumbai: Jaico Publishing House.
- Tugba Dundar, Erkan Tabancali. 2012. *The relationship between organizational justice perceptions and job satisfaction levels*. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 4 (6): h: 5777 – 5781.
- Yunxia Feng, Steve Foster and Geert Heling. 2006. *Study on the impact of societal cultural orientations on employee performance evaluation practices in business organization - The case of China*. *Journal Associate professor of Nanjing*. 1(1): h: 1-22.
- Zhen Xiong Chen, Anne S Tsui, And Jiing Lih Farh, 2002. *Loyalty to supervisor vs organizational commitment: relationships to employee performance in china*. *Journal of occupational and organizational Psychology*. 1(75): h: 339-356.