

KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN DIPENGARUHI OLEH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA PADA GRAND SINAR INDAH HOTEL

Ni Wayan Nita Asriani¹
I Wayan Gede Supartha²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: asrianinita85@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan, untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Grand Sinar Indah Hotel. Penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Grand Sinar Indah Hotel. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 93 orang, yakni mengambil keseluruhan populasi (sampel jenuh). Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasioanal karyawan Grand Sinar Indah Hotel. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional karyawan Grand Sinar Indah Hotel.

Kata kunci: komitmen organisasional, iklim organisasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

The aims of this study was to determine the effect of Organizational Climate toward employees' Organizational Commitment, to know job satisfaction of employees' Organizational Commitment Grand Sinar Indah Hotel. This research was an associative that aimed to determine the influence or relationship between two or more variables. This research was conducted on the employees Grand Sinar Indah Hotel. The sample were taken as many as 93 people, took the entire population (saturated sample). The analytical technique which is used was Multiple Linear Regression Analysis. The result of analysis showed that Organizational Climate Variable has positive effect toward Organizational Commitment on the employees Grand Sinar Indah Hotel. Job Satisfaction has a positive effect toward Organizational Commitment on employees Grand Sinar Indah Hotel.

Keywords: organizational commitment, organizational climate, job satisfaction

PENDAHULUAN

Hal yang sangat penting di suatu organisasi adalah sumber daya manusia sebab keberhasilan organisasi akan bergantung pada kinerja dan kualitas individu-individu yang ada (Darmawati dkk., 2013). Manusia sebagai pelaksana kerja, maka sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan jika sumber daya manusia yang berkualitas tinggi tidak memberikan sumbangan yang besar terhadap keberhasilan pencapaian dan tujuan perusahaan (Anggraeni, 2015). Garnita dan Suana (2013) berpendapat bahwa organisasi yang mengakui dan peka terhadap kebutuhan karyawan serta menyediakan peluang untuk pengembangan dan keterlibatan akan memberikan kehidupan kerja yang lebih berkualitas kepada karyawan, sehingga perusahaan dapat menjaga karyawan terbaik mereka.

Bali merupakan salah satu tujuan pariwisata yang ada di Indonesia. Berbagai keunikan, budaya yang kental dan keindahan alam yang dimiliki menjadi daya tarik tersendiri bagi wisatawan mancanegara maupun lokal untuk berkunjung ke Bali. Bisnis Pariwisata yang ada di Bali menarik bagi masyarakat, sehingga banyak berdiri perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Grand Sinar Indah Hotel merupakan salah satu hotel yang berada di Pulau Bali. Grand Sinar Indah Hotel berlokasi di Jalan Padma Utara, Legian Tengah, Kuta, Bali. Grand Sinar Indah Hotel merupakan hotel yang menjadi pilihan akomodasi selama berlibur di Bali, bagi wisatawan domestik dan mancanegara.

Grand Sinar Indah Hotel merupakan hotel yang non berbintang. Rata-rata lama tinggal tamu di Grand Sinar Indah Hotel adalah rata-rata 1 minggu. Tingkat

hunian kamar pada Grand Sinar Indah Hotel yaitu di tahun 2015 mencapai 60.00% sedangkan ditahun 2016 terjadi penurunan yaitu sebesar 49.25%. Hal ini terjadi karena mulainya di bangun hotel disekitar Grand Sinar Indah dan juga diakibatkan karena adanya persaingan harga.

Karyawan pada Grand Sinar Indah Hotel yaitu berjumlah 93 karyawan. Grand Sinar Indah Hotel menyediakan tempat untuk beristirahat berupa kamar yang berjumlah 89 kamar, dengan dua jenis kamar yang terdiri dari *Superior Double or Twin Room*, *Deluxe Double or Twin Room*. Masing- masing didesain dengan sangat indah mengikuti arsitektur khas Bali. Tiap kamar terdapat telepon, kamar mandi dengan air panas atau dingin, penyejuk ruangan dan balkon atau teras. Untuk kamar *Deluxe Double or Twin Room* terdapat televisi satelit dan fasilitas pembuat teh dan kopi. Sedangkan pada kamar *Superior Double or Twin Room* ditambah fasilitas lainnya seperti lemari es, akses internet, dan kamar yang nyaman dengan ruang tamu yang besar.

Choong *et al.* (2012) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa, karyawan yang berkomitmen untuk organisasi mereka akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, karyawan juga akan bersedia menempatkan upaya besar dalam pekerjaan mereka atas nama organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen di dalam organisasinya dari pada karyawan yang tidak mempunyai komitmen, maka waktu dan tenaga yang mereka berikan akan lebih besar pada organisasinya (Julia dan Tomy, 2004). Crow *et al.* (2012) menyatakan komitmen organisasioal adalah sikap seorang karyawan yang dapat terlihat dari rasa tanggung jawab karyawan serta dapat fokus terhadap

tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Komitmen organisasional memiliki peranan yang penting di dalam organisasi pada perencanaan perusahaan. Demikian komitmen organisasional juga memiliki peranan penting bagi seorang anggota di dalam organisasi untuk menciptakan loyalitas dan membangun kerjasama di dalam suatu organisasi. Organisasi yang memiliki komitmen tinggi akan membuat organisasi lebih kompetitif, kreatif dan inovatif (Miftahun dan Sugiyanto, 2010). Suatu organisasi akan sangat memerlukan karyawan yang berkualitas tinggi untuk bertahan secara kompetitif. Mowday *et al.* (1982) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan mempunyai semangat untuk hadir pada organisasinya.

Sopiah (2008:115) menyatakan bahwa sangat penting karyawan memiliki komitmen yang tinggi di dalam organisasi sebab komitmen karyawan yang tinggi akan membuat karyawan tersebut bekerja lebih stabil sehingga pada akhirnya dapat membawa keuntungan pada organisasi. Jika tidak adanya komitmen organisasi yang kuat di dalam organisasi tersebut maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Teresia dan Suyasa (2008) menyatakan pula bahwa jika rendahnya komitmen organisasional dapat mengakibatkan karyawan tidak memberikan yang terbaik pada organisasi dan dapat dengan mudah keluar dari organisasi. Keadaan tersebut akan menimbulkan kesulitan di dalam organisasi. Menurut Suryanatha (2014) menyatakan rendahnya komitmen di dalam suatu organisasi akan menunjukkan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Koswara dan Purwa (2012) menyatakan iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Rahimic (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasi, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang menjalani pekerjaan. Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja, karyawan yang ada di dalam iklim organisasi yang baik atau kondusif dan dapat melahirkan inisiatif karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan yang merupakan kewajibannya dan tidak segan-segan dapat melakukan tugasnya di luar pekerjaannya.

Handoko (2001:193) menyatakan bahwa iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang yang berada dalam organisasi, dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika seorang karyawan tidak merasa senang dengan lingkungan kerjanya, maka ia akan berperilaku tidak baik sebagaimana ia harus berperilaku seperti tidak masuk kerja, tidak disiplin, tidak betah berada di dalam organisasi tersebut lalu akan memutuskan hubungan kerja. Afriani (2013) berpendapat bahwa Iklim organisasi yang kurang kondusif akan mengakibatkan suasana kerja yang tidak nyaman dengan masih banyaknya keadaan ruangan yang tidak mendukung kinerja para karyawan dan berdampak

pada kepuasan kerja karyawan yang rendah. Jika iklim dalam organisasi tersebut kurang kondusif, maka akan berdampak pada hubungan kerja yang kurang harmonis, dan otomatis komitmen organisasi karyawan makin luntur terhadap organisasinya (Kuntjoro, 2002).

Chia *et al.* (2013) menyatakan kepuasan kerja adalah komponen yang sangat penting di dalam penelitian mengenai sifat atau suatu organisasi. Chen dan Ching-Fu (2006) menyatakan kepuasan kerja adalah aspek sangat penting untuk dicapai karyawan sebelum mempunyai komitmen organisasi. Kepuasan kerja adalah perpaduan faktor psikologis atau lingkungan pekerjaan yang menyebabkan karyawan dapat berkata puas untuk pekerjaannya. Sikap seseorang pada tingkat kepuasan kerja akan berbeda tergantung pada sistem penilaian yang ada pada diri karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang tentang pekerjaannya. (Widyaningrum, 2010). Kepuasan kerja adalah sebuah kondisi penilaian pribadi yang ada ditempat kerja (Cekmecelioglu *et al.* 2012). Peni dan Tunjungsari (2011) memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerjanya.

Mangkunegara (2009:17) kepuasan kerja adalah suatu perasaan seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Handoko (2014:193) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang tidak menyenangkan atau menyenangkan bila mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Siagian

(2011:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Zainal dkk (2014:246) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap tentang perasaan tidak senang dan perasaan senang yang dimiliki karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya.

Tingkat kepuasan seseorang dapat dipengaruhi oleh kinerja yang dimiliki karena kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Dari segi eksternal, kepuasan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, baik atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja. Sedangkan dari segi internal, kepuasan seorang karyawan akan berdampak pada komitmen mereka pada pekerjaan mereka. baik komitmen organisasional maupun komitmen profesional.

Menurut pendapat Mowday dalam Sopiah (2008:163) "Pada fase awal (*initial commitmen*) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan adalah karakteristik individu, harapan karyawan pada organisasi dan karakteristik pekerjaan". Tidak tercapainya harapan karyawan pada organisasi akan menimbulkan ketidakpuasan yang pada akhirnya mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Rendahnya kepuasan kerja di dalam suatu organisasi akan berpengaruh pada komitmen organisasional dimana semakin rendahnya kepuasan kerja di organisasi maka semakin rendah pula komitmen organisasional pada organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 10 karyawan di Grand Sinar Indah Hotel memang benar terdapat masalah yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Masalah tersebut biasanya muncul karena masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin pada saat jam kerja berlangsung. Hal tersebut diakibatkan karena masih banyaknya karyawan yang bercanda dengan sesama rekan kerjanya pada saat jam kerja berlangsung. Iklim organisasi di Grand Sinar Indah Hotel masih sangat rendah dikarenakan karyawan tidak bekerja sesuai dengan tugasnya, tanggung jawab dan dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi, baik dari sesama rekan kerja. Kepuasan kerja pada Grand Sinar Indah Hotel masih sangat rendah dari beberapa karyawan yang mengatakan bahwa hal tersebut diakibatkan karena karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya, gaji yang masih sangat rendah, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi dan juga dilihat dari hubungan sesama rekan kerja yang kurang kondusif yang mengakibatkan karyawan tidak memiliki komitmen dalam bekerja. Semakin rendah iklim organisasi dan kepuasan kerja secara otomatis akan berdampak pada rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi pada Grand Sinar Indah Hotel.

Rumusan masalah dalam penelitian ini (1) Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan Grand Sinar Indah Hotel (2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Grand Sinar Indah Hotel. Tujuan dalam penelitian ini (1) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional

karyawan Grand Sinar Indah Hotel (2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Grand Sinar Indah Hotel

Kegunaan dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kelengkapan teoritis mahasiswa di bidang Manajemen SDM, khususnya dalam hal iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis berupa bahan pertimbangan, informasi dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam hal komitmen organisasional, iklim organisasi dan kepuasan kerja.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasional. Affandi (2002) mengatakan adanya pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional. Martini Y dan Rostina (2003) mengatakan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin positif iklim organisasi dirasakan oleh karyawan, maka semakin kuat komitmennya terhadap organisasi. Sebaliknya jika iklim organisasi kurang kondusif maka komitmen organisasional menjadi semakin rendah. Studi Clercq dan Rius (2007) pada perusahaan kecil dan menengah di Mexico menunjukkan bahwa adanya pengaruh iklim organisasi yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pati dan Reilly (2007) mengatakan iklim organisasi memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasional. Sanguansak (2010) dalam penelitian mengungkapkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif pada komitmen organisasional. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut:

H₁: Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional. Testa (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Kim *et al.* (2005) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasional. Boles *et al.* (2007) mengatakan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasional. Gunlu *et al.* (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasional. Naderi (2011) mengatakan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasional. Adeloka (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hasan (2012) mengatakan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Suma dan Jonida (2013) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian seperti berikut.

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih, yaitu komitmen organisasional karyawan di pengaruhi oleh iklim organisasi dan kepuasan kerja pada Grand Sinar Indah Hotel yang berlokasi di Jalan Padma Utara, Legian Tengah, Kuta, Bali. Objek dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional, iklim organisasi, dan kepuasan kerja.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional. Variabel independen dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan kepuasan kerja. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan hotel dan hasil kuesioner. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah gambaran umum organisasi Grand Sinar Indah Hotel. Sumber data primer pada penelitian ini adalah data yang didapat dari observasi langsung dan kuisisioner yang disebarakan. Sumber data sekunder pada penelitian ini adalah jumlah karyawan, gambaran umum Grand Sinar Indah Hotel. Populasi dan responden penelitian adalah seluruh karyawan pada Grand Sinar Indah Hotel yang berjumlah 93 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Teknik ini dipilih karena jumlah dari populasi tergolong kecil, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Tabel 1 menyajikan jumlah populasi dan jumlah sampel dari masing-masing departemen yang ada di Grand Sinar Indah Hotel.

Tabel 1.
Jumlah Populasi dan Responden Penelitian

No	Bagian	Jumlah (orang)
1	<i>Front Office</i>	10
2	<i>Marketing</i>	1
3	<i>House Keeping</i>	17
4	<i>SPA</i>	4
5	<i>FB Service</i>	18
6	<i>FB Production</i>	16
7	<i>Accounting</i>	5
8	<i>General Affair</i>	1
9	<i>Engineering</i>	5
10	<i>Security</i>	8
11	<i>Laundry</i>	4
12	<i>Gardener</i>	2
13	<i>Driver</i>	2
Total Sampel		93

Sumber : HRD Grand Sinar Indah Hotel, 2016

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuisioner. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2014:132). Skala *likert* gunanya untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena social. Jawaban untuk setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* memiliki gradasi jawaban untuk sangat negative sampai sangat positif, yang dapat berupa kata-kata. Teknik analisis data yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui komitmen organisasional karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi dan kepuasan kerja pada Grand Sinar Indah Hotel. Adapun bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2014:277) dirumuskan dengan persamaan seperti dibawah ini.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasional

X1 = Kepuasan kerja

X2 = Iklim Organisasi

B₀ = Intersep Y

B₁ = Koefisien Variabel X₁

B₂ = Koefisien Variabel X₂

e = *Error of term* (Variabel yang tidak terungkap)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Grand Sinar Indah Hotel, dapat diketahui gambaran tentang karakteristik responden yang meliputi 4 aspek yaitu umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta masa kerja responden. Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa

yang dominan bekerja di Grand Sinar Indah Hotel adalah yang berumur 21-30 tahun sebesar 58,1 persen, sedangkan responden yang presentase terkecil dengan usia >50 tahun yaitu sebesar 4,3 persen. Ini berarti bahwa Grand Sinar Indah Hotel dominan bekerja yang berusia dari 21-30 tahun.

Tabel 2.
Karakteristik Responden Menurut Usia Karyawan Grand Sinar Indah Hotel

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	<20	17	18,3
2	21-30	54	58,1
3	31-40	10	10,8
4	41-50	8	8,6
5	>50	4	4,3
Jumlah		93	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 67 karyawan dengan presentase laki-laki sebesar 72,0 persen, sedangkan perempuan sebesar 28,0 persen. Hal ini berarti sebagian besar karyawan Grand Sinar Indah Hotel dominan oleh karyawan laki-laki.

Tabel 3.
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin Karyawan Grand Sinar Indah Hotel

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	67	72,0
2	Perempuan	26	28,0
Jumlah		93	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan SMK yaitu dengan nilai persentase 43,0 dan nilai persentase terkecil yaitu dengan pendidikan diploma 2 dengan nilai persentase

1,1. Ini berarti bahwa Grand Sinar Indah Hotel benar-benar membutuhkan tenaga kerja yang berpendidikan SMK.

Tabel 4.
Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan Karyawan Grand Sinar Indah Hotel

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	31	33,3
2	SMK	40	43,0
3	Diploma 1 (D.1)	14	15,1
4	Diploma 2 (D.2)	1	1,1
5	Diploma 3 (D.3)	5	5,4
6	Sarjana 1 (S.1)	2	2,2
Jumlah		93	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai masa kerja 1-10 tahun sebesar 79,6 persen, sedangkan responden yang persentase terkecil dengan masa kerja 21-30 tahun yaitu sebesar 1,1 persen. Ini berarti bahwa Grand Sinar Indah Hotel dominan memiliki masa kerja 1-10 tahun.

Tabel 5.
Karakteristik Responden Menurut Masa Bekerja Karyawan Grand Sinar Indah Hotel

No	Lama Bekerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	<1	10	10,8
2	1-10	74	79,6
3	11-20	8	8,6
4	21-30	1	1,1
Jumlah		93	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Metode Pengumpulan data dengan alat kusioner yang digunakan pada penelitian ini terdiri atas pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator masing-masing variabel (Wirawan 2002:35). Variabel tersebut yaitu komitmen organisasional, iklim organisasi, dan kepuasan kerja. Kriteria pengukuran

penilaian responden digolongkan ke dalam beberapa skala pengukuran tertentu yaitu:

- 1,00 – 1,80 = Sangat Rendah
- 1,81 – 2,60 = Rendah
- 2,61 – 3,40 = Sedang
- 3,41 – 4,20 = Tinggi
- 4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

Komitmen organisasional merupakan variabel dependen (Y) untuk mengukur 3 pernyataan yang berhubungan dengan persepsi karyawan mengenai komitmen organisasional pada tabel 6.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Proporsi jawaban Responden					Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa terikat secara emosional di organisasi ini	39	26	10	18	0	2,08	Rendah
2	Saya merasa rugi jika meninggalkan organisasi ini	32	30	15	16	0	2,16	Rendah
3	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan karena adanya tekanan dari pihak lain	8	56	26	3	0	2,26	Rendah
Rata-rata variabel							2,17	Rendah

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan responden pada pernyataan “saya merasa terikat secara emosional di organisasi ini “ diketahui 39 karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 26 karyawan menyatakan tidak setuju, 10 karyawan menyatakan netral, 18 karyawan menyatakan setuju, dan yang menyatakan sangat setuju 0 karyawan. Diperoleh *average* 2,08, ini termasuk kedalam golongan rendah. Hal ini memiliki arti karyawan di dalam organisasi merasa tidak terikat secara emosional. Responden mengenai pernyataan “ saya merasa rugi jika meninggalkan organisasi

ini” diketahui 32 karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 30 karyawan menyatakan tidak setuju, 15 karyawan menyatakan netral, 16 karyawan menyatakan setuju, dan 0 karyawan menyatakan sangat setuju. Diperoleh *average* 2,16 ini termasuk kedalam golongan rendah. ini berarti bahwa karyawan tidak merasa rugi jika meninggalkan organisasi. Penilaian responden mengenai pernyataan” saya tidak akan meninggalkan perusahaan karena adanya tekanan dari pihak lain” diketahui 8 karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 56 karyawan menyatakan tidak setuju, 26 karyawan menyatakan netral, 3 karyawan menyatakan setuju, dan 0 karyawan menyatakan sangat setuju. Diperoleh *average* 2,26, ini termasuk kedalam golongan rendah. ini berarti bahwa karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan karena adanya tekanan dari pihak lain.

Iklm organisasi merupakan variabel independen (X1) untuk mengukur 4 pernyataan yang berhubungan dengan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi pada tabel 7.

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Iklim Organisasi

No	Pernyataan	Proporsi jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya bekerja sesuai dengan tugas	51	19	5	18	0	1,89	Rendah
2	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya kerjakan	28	36	18	11	0	2,13	Rendah
3	Saya mendapatkan penghargaan saat dapat menyelesaikan tugas dengan baik	42	21	11	19	0	2,08	Rendah
4	Saya mendapat dukungan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja	5	57	26	5	0	2,33	Rendah
Rata-rata variabel							2,11	Rendah

Sumber: Data primer diolah, 2017

Penilaian responden mengenai pernyataan” saya bekerja sesuai dengan tugas” diketahui bahwa 51 karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 19 karyawan menyatakan tidak setuju, 5 karyawan menyatakan netral, 18 karyawan menyatakan setuju, 0 karyawan menyatakan sangat setuju. Diperoleh *average* 1,89, ini termasuk kedalam golongan rendah. Ini berarti bahwa karyawan masih banyak tidak bekerja sesuai dengan tugas. Responden mengenai pernyataan” saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya kerjakan” diketahui bahwa 28 karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 36 karyawan menjawab tidak setuju, 18 karyawan menyatakan netral, 11 karyawan menyatakan setuju, 0 karyawan menyatakan sangat setuju. Diperoleh *average* 2,13, ini termasuk ke dalam golongan rendah. Ini berarti bahwa karyawan masih banyak belum bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Penilaian responden mengenai pernyataan”saya mendapatkan penghargaan saat dapat menyelesaikan tugas dengan baik” diketahui bahwa 42 karyawan

menyatakan sangat tidak setuju, 21 karyawan menyatakan tidak setuju, 11 karyawan menyatakan netral, 19 karyawan menyatakan setuju, 0 karyawan menyatakan sangat setuju. Diperoleh *average* 2,08 ini termasuk kedalam golongan rendah. Ini berarti bahwa karyawan belum merasa diberikan penghargaan saat dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Penilaian responden mengenai pernyataan "saya mendapat dukungan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja" diketahui bahwa 5 karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 57 karyawan menyatakan tidak setuju, 26 karyawan menyatakan netral, 5 karyawan menyatakan setuju, 0 karyawan menyatakan sangat setuju. Diperoleh *average* 2,33, ini termasuk kedalam golongan rendah. Ini berarti bahwa karyawan belum merasa adanya sikap saling mendukung antar sesama anggota organisasi.

Kepuasan kerja merupakan variabel independen (X₂) untuk mengukur 5 pernyataan yang berhubungan dengan persepsi karyawan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui jawaban responden secara rinci pada tabel 8. Berdasarkan tabel 8 diketahui persepsi responden mengenai komitmen organisasional adalah Penilaian responden mengenai pernyataan "saya puas dengan pekerjaan saya" diketahui bahwa 50 karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 17 karyawan menyatakan tidak setuju, 10 karyawan menyatakan netral, 16 karyawan menyatakan setuju, 0 karyawan menyatakan sangat setuju. Diperoleh *average* 1,91, ini termasuk kedalam golongan rendah. Ini berarti bahwa karyawan belum merasa puas dengan pekerjaan mereka. Penilaian responden mengenai pernyataan "balas jasa yang diterima sesuai dengan pendidikan" diketahui 18 karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 46 karyawan menyatakan tidak setuju,

22 karyawan menyatakan netral, 7 karyawan menyatakan setuju, 0 karyawan menyatakan sangat setuju. Diperoleh *average* 2,19, ini termasuk kedalam golongan rendah. Ini berarti bahwa karyawan belum merasa puas dengan balas jasa yang diterima belum sesuai dengan tingkat pendidikan.

Penilaian responden mengenai pernyataan “saya puas dengan promosi yang ada” dapat diketahui 46 karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 13 karyawan menjawab tidak setuju, 15 karyawan menyatakan netral, 19 karyawan menyatakan setuju, 0 karyawan menyatakan sangat setuju. Diperoleh *average* 2,08, ini termasuk kedalam golongan rendah. Ini berarti bahwa karyawan belum puas dengan promosi yang ada. Penilaian responden mengenai pernyataan “saya puas dengan supervisi yang ada” diketahui 41 karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 26 karyawan menyatakan tidak setuju, 12 karyawan menyatakan netral, 14 karyawan menyatakan setuju, 0 karyawan menyatakan sangat setuju. Diperoleh *average* 1,99, ini termasuk kedalam golongan rendah. Ini berarti bahwa karyawan masih belum puas dengan supervisi yang ada.

Penilaian responden mengenai pernyataan “sangat senang dengan hubungan baik dengan rekan kerja” diketahui 16 karyawan menyatakan sangat tidak setuju, 51 karyawan menyatakan tidak setuju, 21 karyawan menyatakan netral, 5 karyawan menyatakan setuju, 0 karyawan menyatakan sangat setuju. Diperoleh *average* 2,16, ini termasuk kedalam golongan rendah. Ini berarti bahwa karyawan belum memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.

Tabel 8.
Jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja

No	Pernyataan	Proporsi jawaban Responden					Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya puas dengan pekerjaan saya	50	17	10	16	0	1,91	Rendah
2	Balas jasa yang diterima sesuai dengan harapannya	18	46	22	7	0	2,19	Rendah
3	Saya puas dengan promosi yang ada	46	13	15	19	0	2,08	Rendah
4	Saya puas dengan supervisi yang ada	41	26	12	14	0	1,99	Rendah
5	Saya senang dengan hubungan yang baik dengan rekan kerja	16	51	21	5	0	2,16	Rendah
Rata-rata variabel							1.92	Rendah

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil tabel 9 menunjukkan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi di atas 0,30, sehingga keseluruhan indikator dinyatakan valid.

Tabel 9.
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
Constant	0,839	0,424		1,979	0,051
Iklim Organisasi (X1)	0,318	0,057	0,418	5,549	0,000
Kepuasan Kerja (X2)	0,312	0,046	0,510	6,770	0,000
Constanta			0,000		
R			0,850		
R Square			0,723		
F hitung			117,659		
F.Sig			0,000		

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pada Tabel 9. Menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,000 + 0,418 X_1 + 0,510 X_2 \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

Y = Komitmen organisasional

X₁ = Iklim organisasi

X₂ = Kepuasan kerja

Nilai dari koefisien regresi iklim organisasi (X₁) sebesar 0,418 memiliki arti bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan Grand Sinar Indah Hotel, yang artinya apabila iklim organisasi meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat. Nilai dari koefisien regresi kepuasan kerja (X₂) sebesar 0,510 memiliki arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan Grand Sinar Indah Hotel, yang artinya kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat. Nilai dari koefisien determinasi (R²) sebesar 0,723 yang berarti iklim organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional sebesar 72,3 karyawan Grand Sinar Indah Hotel, sedangkan sisanya sebesar 27,7 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dimana data dikatakan berdistribusi normal jika Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($\alpha=5\%$). Tabel 10 menunjukkan hasil uji normalitas di bawah ini.

Tabel 10.
Hasil Uji Normalitass

	Unstandardized Residual
N	93
<i>Kolmogorov-smirnov Z</i>	0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 10 menunjukkan nilai Asymp. Sig 0,200 yang memiliki arti bahwa data tersebut sudah mencapai syarat dalam uji normalitas.

Dalam mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* lebih dari 10 persen (0,1) dan nilai *VIF* kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada Multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas ditampilkan pada Tabel 11.

Tabel 11.
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1	Iklm Organisasi (X1)	0,542	1,846
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,542	1,846

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel bebas berada di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tingkat signifikansi ketika tidak adanya heteroskedastisitas adalah variabel bebas masing-masing nilai lebih besar 0,05. Tabel 12 menunjukkan hasil heteroskedastisitas bahwa tingkat signifikan setiap variabel di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 12.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Iklm organisasi (X1)	0,348	Bebas heteroskedastisitas
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,710	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil uji F, nilai $F_{hitung} 117,659 > F_{tabel} 2,33$ dengan maka H_0 diterima. Hal ini memiliki arti komitmen organisasional karyawan Grand Sinar Indah Hotel

secara simultan dan memiliki pengaruh positif yang dipengaruhi oleh iklim organisasi serta kepuasan kerja.

Hasil uji t pada iklim organisasi mendapatkan nilai $t_{hitung} 5,549 > t_{tabel} = 1,678$ maka H_1 diterima. Hal ini memiliki arti komitmen organisasional karyawan Grand Sinar Indah Hotel secara parsial dan memiliki pengaruh positif yang dipengaruhi oleh iklim organisasi.

Hasil uji t pada kepuasan kerja mendapatkan nilai $t_{hitung} 6,770 > t_{tabel} = 1,678$ maka H_1 diterima. Hal ini memiliki arti komitmen organisasional karyawan Grand Sinar Indah Hotel secara parsial dan memiliki pengaruh positif yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Hasil koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan pada tabel 4.8 mempunyai nilai R^2 adalah 0,723, memiliki arti bahwa sebesar 72,3 persen variasi komitmen organisasional dipengaruhi oleh variasi iklim organisasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 27,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Hasil penelitian membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hasil ini sesuai dengan hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah iklim organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah komitmen organisasional karyawan Grand Sinar Indah Hotel iklim organisasi yang dirasakan karyawan berasal dari masih banyaknya karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan tugasnya, masih banyaknya karyawan yang belum bertanggung jawab dengan pekerjaan yang

mereka kerjakan, belum adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan apa bila karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan belum adanya sikap saling mendukung antar sesama anggota organisasi. Hasil penelitian didukung dari hasil penelitian Affandi (2002) menyatakan adanya pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional. Martini dan Rostina (2003) menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Studi Clercq dan Rius (2007) menyatakan bahwa adanya pengaruh iklim organisasi yang positif terhadap komitmen organisasional. Pati dan Reilly (2007) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sanguansak (2010) dalam penelitiannya yang dilakukan pada karyawan yang bekerja pada perusahaan telekomunikasi di Thailand mengungkapkan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini sesuai dengan hipotesis dua (H_2) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja yang rendah pada setiap karyawan akan membuat komitmen organisasional karyawan menjadi rendah pada karyawan Grand Sinar Indah Hotel. Kepuasan kerja yang rendah diakibatkan karena karyawan belum merasa puas dengan pekerjaan mereka, karyawan belum merasa puas dengan supervisi yang ada, kesempatan promosi yang masih rendah dan juga karena gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan sehingga karyawan tidak memiliki komitmen dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga

didukung dari hasil penelitian Testa (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Kim *et al.*(2005) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Boles *et al.*(2007) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Gunlu *et al.* (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Naderi (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Adeloka (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hasan (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Suma dan Jonida (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasioal, hal ini diklasifikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik pula komitmen organisasionalnya. Sebaliknya jika iklim organisasinya rendah maka komitmen organisasionalnya akan rendah.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh sebagai berikut. Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan Grand Sinar Indah Hotel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah iklim organisasi, maka semakin rendah pula komitmen organisasional, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan Grand Sinar Indah Hotel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula komitmen organisasional, demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan simpulan, maka saran yang dapat diajukan pimpinan organisasi lebih memperhatikan iklim organisasi karyawan Grand Sinar Indah Hotel dimana kesesuaian tugas yang diberikan harus disesuaikan dengan tingkat pendidikan karyawan, kemudian tanggung jawab perlu ditingkatkan sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan, serta perlunya penghargaan yang diberikan kepada karyawan harus ditingkatkan dengan penyelesaian tugas yang baik sehingga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, hal tersebut dapat terwujud jika adanya dukungan dari atasan maupun rekan kerja yang dapat menimbulkan rasa memiliki dalam organisasi tempatnya bekerja yang secara otomatis dapat meningkatkan komitmen organisasi dalam diri individu karyawan. Disarankan hendaknya pimpinan organisasi lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan Grand Sinar Indah Hotel dimana, kepuasan terhadap pekerjaan, balas jasa, kesempatan promosi, tindakan supervisi serta hubungan sesama rekan kerja harus ditingkatkan, jadi disini peran pihak organisasi tetap harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasinya.

Disarankan pimpinan lebih memperhatikan komitmen organisasional karyawan Grand Sinar Indah Hotel dimana, keterikatan emosional, komitmen untuk tidak meninggalkan organisasi, komitmen untuk bertahan di organisasi perlu ditingkatkan. Komitmen organisasional seseorang dalam menjalankan pekerjaannya dapat mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja menjadi lebih baik, hal ini karena karyawan tersebut merasa semakin bertanggung jawab atas pekerjaannya.

REFERENSI

- Adeloka, Bola. 2012. The Impact of Organizational Commitment on job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Inovesities. *Internasional Journal of Human Resource Studies*, 2(2): 1-17.
- Anggraeni, Lusya Shinta. 2015. Pengaruh Produktivitas, Efisiensi, Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Bagian Marketing. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4(5): 1-19.
- Affandi, H. 2002. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai Lingkungan Pemerintah Kota Semarang. *Thesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Afriani, Fitri. 2013. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan kepunuhan Hulu. *Jurnal Mahasiswa Prodi SI manajemen*, 1(1): 1-23.
- Boles, J., Madupalli, R., Rutherford, B., and Wood J.A. 2007. The Relationship Of Facets Of Salesperson Job Satisfaction With Affective Organizational Commitment. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 22(5): 311-321.
- Crow, Mathew S., Chang-Bae Lee, Jae-Jin Joo. 2012. Organizational Commitment Among South Korean Police Officers: An Investigation of Job Satisfaction as a Mediator. *Policing: An Internasional Journal of Police Strategies & Management*, 35(2): 402-423.
- Choong, Yuen-Onn., Ke-Luen Wong., and Teck-Chai Lau. 2012. Organizational Commitment: An Empirical Investigation on the Academician of Malaysian Private Universities. *Business and Economics Research Journal*, 3(2): 51-64.
- Chen, Ching-Fu. 2006. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Flight Attendants Turnover Intention: A Note. *Journal of Air Transport Management*, 1(2): 274-276.
- Chia, Ju-Lu, Yi-Yu, S., dan Yi-Lien, C. 2013. Effects of Emotional Labor and Jobs Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior: A Case Study on Business Hotel Chains. *Internasional Journal of Organizational Innovation*, 5(4): 165-176.
- Cekmecelioglu, Hulya Gunduz., and Ayse Günsel and Tugce Ulutas. 2012. Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58(2): 363-369.

- De Clerq, D., and Belauteguigoitia, R. I. 2007. Organizational commitment in Mexican small and medium sized firms: the role of work status, organizational climate, and entrepreneurial orientation. *Journal of Small Business Management*, 45(4): 467-490.
- Darmawati Arum, Lina Nur Hidayati, dan Dyna Herlina S. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Economia*, 9(1): 25-35.
- Garnita, Ni Made Ayu dan I Wayan Suana. 2013. Pengaruh *Job Embeddedness* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal EMBA* 31,1(4): 2767-278.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., Sahi, P, and Nilüfer. 2010. Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5): 693-717.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, Leny. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Perambangan dan Energi Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1): 2086-5031.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Julia, Tomy 2004. Sikap terhadap Budaya dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 2(1): 4-5.
- Kim, W. G., Leong, J. K., and Lee, Y. K. 2005. Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining Chain Restaurant. *Hospitality Management*, 24(6): 665-672.
- Kuriasari, Devi., dan Abdull Halim. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2): 273-283.
- Koswara, Reza Purwa. 2012. Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Skripsi*. Universitas Komputer Indonesia.
- Kreitner, R., and Kinichki. 2008. *Organizational Behavior*. 8th ed. Boston:Mc Graw-Hill.

- Kuntjoro, Z.S. 2002. Komitmen Organisasi. <http://www.epsikologi.com/masalah/250702.htm>. (diunduh tanggal 18 Desember 2016).
- Martini, Y., Rostina. 2003. Komitmen Organisasi ditinjau dari Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi. *Phronesis*, 5(9): 21-31.
- Miftahun, Sugiyanto. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1): 94-109.
- Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter. 1982. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 8(4): 408-414.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Naderi Anari, Nahid. 2011. Teachers: *Emotional Interlligence, Job satisfaction, and Organizational Commitment*, 24(4): 256-269.
- Pati, G., and Reilly, C. W. 2007. Reversing discrimination: a perspective. *Human Resource Management*, 16(4): 25-31.
- Peni, Tunjungsari. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia*, 1(1): 1-14.
- Rahimic, Zijada. 2013. Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. *Internasional Business Research*, 6 (3): 129-139.
- Sanguansak, B. 2010. The Relatinship Among Organizational Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment in The Thai Telecommunication Industry. *E-Leader Singapore*, 3(2): 31- 46.
- Sari, Elviara, 2009. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16(1): 18-24.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan Belas. Bandung: CV. Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Suma, Saimir, dan Jonida Lesha. 2013. Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shloka Municipality. *European Scientific Journal*, 9(17): 41-51.
- Suryanatha, A.A. Ngr.Bayu.2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Baleka Resort Hotel & Spa Legian. *Jurnal Manajemen Udayana*, 2(9): 2579-2614.
- Teresia, N dan Suyasa. 2008. Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Call Centre di PT. X. Phronesis. *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. 10(2): 154-169.
- Testa, M. R. 2001. Organizational Commitment, Job Satisfaction and Effort In The Service Environment. *Journal of Psychology*, 135(2): 226-236.
- Wirawan, Nata. 2002. *Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Denpasar: Keraras Emas.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2010. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Organizational Citizenship Behaviour Pegawai (Studi Kasus Di Rumah Sakit Bersalin Pura Raharja Surabaya). *Majalah Ekonomi*, Senin 14 Maret 2015: 100-118.
- Profil Grand Sinar Indah Hotel.2016. www.grandsinarindah.com (diunduh tanggal 20 Desember 2016).
- Zainal, Veithzal Rivai, Muliaman Darmansyah Hadad dan H. Mansyur Ramly. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.