

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN PROFESIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI SERTA KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MERCURE RESORT SANUR

Eflin Kurniawati Djari
I.B.A. Dharmanegara
Universitas Warmadewa
eflin121272@gmail.com

Abstrak

Dalam sebuah organisasi khususnya di bidang pariwisata sumber daya manusia memegang peran penting dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kinerja dan kenyamanan sumber daya manusia (karyawan) itu sendiri dalam menjalankan tugas yang diberikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikansi kepuasan kerja terhadap komitmen profesional dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan di Mercure resort Sanur. Untuk menjawab penelitian tersebut maka dilakukan penelitian dengan populasi penelitian 240 orang karyawan di Mercure Resort Sanur. Teknik sampling yang digunakan proporsionate stratified sampling dan data dikumpulkan melalui angket. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis SEM-PLS dan data diolah dengan program Smart-PLS Ver.2.0. M.3. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Komitmen profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Mercure Resort Sanur. Implikasi penelitian agar Mercure Resort Sanur merumuskan kebijakan-kebijakan terkait dengan temuan bahwa kepuasan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya, sementara komitmen profesional tidak dapat berdiri sendiri dalam meningkatkan kinerja sehingga perlu adanya penguatan terhadap komitmen organisasi dalam diri karyawan yang akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Kata kunci : *Kepuasan kerja, komitmen profesional, komitmen organisasi, kinerja karyawan*

Abstract

In an organization, especially in the field of tourism that human resources plays an important role in dealing with the changes that occur. The company's success in achieving the goals set in advance is highly depend on the performance and comfort of human resources (employees) itself in performing a given task. The purpose of this study was to determine the significance effect of job satisfaction on professional commitment and organizational commitment and performance of Mercure Resort Sanur's employees. To answer the research is then conducted research with population of 240 employees. The sampling technique used proportionate stratified sampling and data collected through questionnaires. The analysis technique used is the analysis of SEM-PLS and the data processed by Smart-PLS Ver.2.0. M.3 software. The results showed a positive effect and significant from job satisfaction to professional commitment, organizational commitment, and job performance. Professional commitment has no positive and significant effect on performance, while the organizational commitment has positive and significant effect on job performance Mercure Resort Sanur. Implications of this study in order to Mercure Resort Sanur formulate policies related to finding that job satisfaction plays an important role in enhancing the organizational commitment that have an impact on improving the job performance, while the professional commitment cannot stand alone in improving performance so that the need for strengthening organization commitment in the employee which ultimately will have an impact on job performance.

Keywords: *job satisfaction, professional commitment, organization commitment, job performance*

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan sektor andalan bagi perekonomian Bali dan secara nasional Bali merupakan barometer bagi kemajuan

pariwisata di Indonesia. Dalam sebuah organisasi khususnya di bidang pariwisata sumber daya manusia memegang peran penting dalam menghadapi perubahan yang

terjadi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kinerja dan kenyamanan sumber daya manusia (karyawan) itu sendiri dalam menjalankan tugas yang diberikan. Semakin bertambahnya permintaan konsumen akan mendorong perusahaan di bidang akomodasi khususnya Hotel Mercure Resort Sanur untuk ikut bersaing menawarkan kelebihan-kelebihannya sehingga Hotel Mercure Resort Sanur sebagai sebuah organisasi yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif organisasi tersebut. Untuk mencapai kinerja terbaik, tentunya karyawan hotel memiliki andil yang sangat besar dalam mencapai kemajuan hotel.

Campbell (1990) dalam Wang et al. (2010) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan tugas-tugas tetapi juga unsur-unsur kontekstual seperti komponen motivasi dan interpersonal yang berkontribusi terhadap kinerja. Kinerja yang tinggi merupakan hasil unjuk kerja karyawan yang tinggi atau memiliki prestasi sehingga tujuan organisasi yang efektif dan efisien dapat tercapai seperti meningkatnya produk barang dan jasa yang dapat terserap konsumen dalam hal ini meningkatnya tingkat hunian kamar di Hotel Mercure Resort Sanur tidak lepas dari kinerja karyawannya. Menurunnya tingkat okupansi yang dapat mengurangi pendapatan perusahaan bisa disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan. Ada hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti komitmen profesional dan komitmen organisasi. Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi. Komitmen organisasi umumnya diartikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individual

dan keterlibatan lainnya dalam organisasi (Somer dan Bogler, 2002).

Kepuasan kerja telah diartikan sebagai pernyataan emosional yang positif yang dihasilkan dari kenyamanan para pekerja atas pekerjaannya (Locke, 1976; Spector, 1997) dan sebagai sikap afektif dan kognitif berpegang kepada karyawan mengenai beragam aspek dari pekerjaannya (Kalleberg, 1977; Mercer, 1997; Wright dan Cropanzano, 1997; Wong et al., 1998; Crossman dan Zaki, 2003). Orang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi mempunyai perasaan positif, sedangkan tingkat kepuasan rendah mempunyai perasaan negatif tentang pekerjaan mereka. Ketidakpuasan kerja selain dapat mempengaruhi turunnya kinerja, juga dapat menimbulkan keraguan bahkan tidak munculnya komitmen profesional dan hilangnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan sehingga tidak memiliki keterikatan terhadap organisasi yang menaunginya dan tergiur dengan bayaran yang lebih besar dari organisasi lain. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh penelitian-penelitian sebelumnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikansi kepuasan kerja terhadap komitmen profesional dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan di Mercure resort Sanur. Untuk menjawab penelitian tersebut maka dilakukan penelitian dengan populasi penelitian 240 orang karyawan di Mercure Resort Sanur. Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Hotel Mercure Resort Sanur, fenomena gap dan research gap yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini diberi judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasi serta Kinerja Karyawan di Hotel Mercure Resort Sanur.”

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Mercure Resort Sanur yang berlokasi di Jl. Mertasari No.32, Sanur, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

Hotel Mercure Resort Sanur yang berjumlah 240 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling yaitu teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Suatu organisasi yang mempunyai pegawai dari latar belakang jabatan berbeda, maka populasi pegawai itu berstrata. Jumlah sampel yang harus diambil meliputi strata jabatan tersebut. Untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus Slovin dalam Umar (2009: 78), maka diperoleh jumlah sampel dari populasi sebesar 240 menjadi 71 responden. Teknik pengumpulan data primer melalui kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis inferensial dalam penelitian ini, dilakukan melalui metode partial least square (PLS), dengan mempergunakan program SmartPLS 2.0 M3. Adapun hasil analisa PLS dapat dijelaskan sebagai berikut:

Evaluasi Model Pengukuran (Measurement Model / Outer Model)

Convergent validity

Dilihat dari faktor loading masing-masing indikator terlihat bahwa nilai loading terendah adalah 0,649 yaitu indikator X5 dengan nilai t-statistik sebesar 10,900. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada indikator yang dikeluarkan dalam model dan seluruh indikator signifikan pada tingkat α 0,05 atau t-statistik 1,96 yang berarti seluruh indikator memiliki nilai convergent validity yang baik.

Nilai outer loading suatu indikator juga dapat menunjukkan tingkat kontribusi indikator-indikator tersebut terhadap variabel latennya. Tabel 14, menunjukkan bahwa dalam variabel kepuasan kerja karyawan, indikator Atasan selalu memberikan semangat dalam bekerja (X12) memberikan kontribusi terbesar yaitu 0,920, kemudian disusul oleh indikator Rekan kerja siap menolong (X8) sebesar 0,919, Atasan memberi perintah dengan jelas (X10) sebesar 0,914,

senantiasa memberi petunjuk (X11) sebesar 0,913, Rekan kerja menaruh rasa hormat (X9) sebesar 0,913, dan Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup (X6) sebesar 0,909.

Pada komitmen profesional yang memiliki 6 indikator terlihat bahwa indikator yang memberikan kontribusi terbesar terhadap variabel latennya adalah sering membaca publikasi yang diterbitkan organisasi (Y1.1) sebesar 0,936, siap dipindahtugaskan dalam jaringan organisasi (Y1.6) sebesar 0,926, mudah untuk berantusias dengan jenis pekerjaan di organisasi (Y1.4) sebesar 0,901, sementara indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah selalu mengikuti pelatihan dan sertifikasi (Y1.5) sebesar 0,770.

Untuk komitmen organisasi yang memiliki 6 indikator memberikan kontribusi terbesar terhadap variabel latennya adalah indikator merasakan masalah di organisasi juga masalah diri sendiri (Y2.2) sebesar 0,978, senang sekali menghabiskan sisa karir di organisasi (Y2.1) sebesar 0,974, sedangkan yang memiliki kontribusi terendah adalah Tetap bertahan di organisasi sebuah hal yang perlu dan sesuai dengan keinginan (Y2.3) sebesar 0,960.

Pada kinerja karyawan yang memiliki 18 indikator memberikan kontribusi terbesar terhadap variabel latennya adalah tiga teratas yaitu indikator Berinisiatif dalam bekerja (Y3.7) sebesar 0,943, Berusaha melebihi dari yang ditugaskan (Y3.9) sebesar 0,935, Mampu dan cepat dalam memadukan instruksi kerja dengan penyesuaian cara kerja sesuai situasi kerja yang ada (Y3.12) sebesar 0,923, sedangkan yang memiliki kontribusi terendah adalah Mampu mengerjakan pekerjaan secara kualitas (Y3.2) sebesar 0,707.

Discriminant validity

Nilai AVE sudah memenuhi persyaratan yang direkomendasi yaitu harus lebih besar dari 0,50. Nilai akar AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$) variabel laten berkisar antara 0,848 sampai 0,968, sedangkan nilai korelasi antar variabel laten berkisar antara 0,603 sampai

0,731. Ini artinya nilai akar AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$) lebih besar dari nilai korelasi antar variabel laten. Berdasarkan ketentuan bahwa suatu variabel dikatakan valid, jika nilai akar

AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$) lebih besar dari nilai korelasi antar variabel, maka berdasarkan ketentuan tersebut, variabel-variabel laten dalam model penelitian ini adalah valid.

Tabel 1
Hasil Perhitungan $\sqrt{\text{AVE}}$ dan Nilai Korelasi Antar Variabel Laten

No	Konstruk	AVE	Akar AVE	Korelasi Variabel Laten			
				Kepuasan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y ₃)	Komitmen Organisasi (Y ₂)	Komitmen Profesional (Y ₁)
1.	Kepuasan Kerja (X)	0,718	0,848	1,000			
2.	Kinerja Karyawan (Y ₃)	0,785	0,886	0.705	1,000		
3.	Komitmen Organisasi (Y ₂)	0,936	0,968	0.703	0.731	1,000	
4.	Komitmen Profesional (Y ₁)	0,786	0,886	0.603	0.631	0,719	1,000

Sumber: Data diolah, 2016

Composite reliability dan cronbach alpha

Mengenai hasil perhitungan composite reliability dan cronbach alpha, menunjukkan bahwa nilai composite reliability berkisar antara 0,956 – 0,989 dan nilai cronbach alpha berkisar antara 0,945 – 0,986. Berdasarkan hasil perhitungan composite reliability maupun cronbach alpha menunjukkan nilai di atas 0,70, ini berarti bahwa variabel-variabel kepuasan kerja, komitmen profesional, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dalam model penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 2
Hasil Perhitungan Composite Reliability dan Cronbach Alpha

No	Konstruk	Composite Reliability	Cronbach Alpha
1.	Kepuasan kerja (X)	0,979	0,976
2.	Komitmen profesional (Y ₁)	0,956	0,945
3.	Komitmen organisasi (Y ₂)	0,989	0,986
4.	Kinerja karyawan (Y ₃)	0,985	0,984

Sumber: Data diolah, 2016

Evaluasi Model Struktural (Structural Model / Inner Model)

R-square

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji Goodness of Fit (GoF) dalam PLS yang berbasis variance. Mengukur kuat lemahnya pengaruh antar variabel dapat dilakukan melalui R-Square (R²). komitmen profesional (Y₁) memiliki nilai R-square sebesar 0,364 dapat diinterpretasikan bahwa variabilitaskonstruk komitmen profesional (Y₁) dapat dijelaskan oleh variabilitaskonstruk kepuasan kerja (X) sebesar 36,4%, sedangkan 63,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Berdasarkan kriteria Chin dan Hair tergolong model yang moderat.

Komitmen organisasi (Y₂) memiliki nilai R-square sebesar 0,494 dapat diinterpretasikan bahwa variabilitaskonstruk

komitmen organisasi (Y2) dapat dijelaskan oleh variabel konstruk kepuasan kerja (X) sebesar 49,4%, sedangkan sisanya 50,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Berdasarkan kriteria Chin dan Hair tergolong model yang moderat.

Kinerja karyawan (Y3) memiliki nilai R-square sebesar 0,617 dapat diinterpretasikan bahwa variabel konstruk kinerja karyawan (Y3) dapat dijelaskan oleh variabel konstruk kepuasan kerja (X), komitmen profesional (Y1), dan komitmen organisasi (Y2) sebesar 61,7%, sedangkan 38,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Berdasarkan kriteria Chin dan Hair tergolong model yang moderat.

Tabel 3
Hasil Perhitungan R-Square

No.	Konstruk	R Square
1.	Komitmen profesional (Y ₁)	0,364
2.	Komitmen organisasi (Y ₂)	0,494
3.	Kinerja karyawan (Y ₃)	0,617

Sumber : Data diolah, 2016

Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari: 1) pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap komitmen profesional (Y₁), 2) pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap komitmen organisasi (Y₂), 3) pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y₃), 4) pengaruh komitmen profesional (Y₁) terhadap kinerja karyawan (Y₃), dan 5) pengaruh komitmen organisasi (Y₂) terhadap kinerja karyawan (Y₃). Untuk menguji hipotesis-hipotesis tersebut di atas, ditampilkan koefisien jalur hasil pengolahan data *SmartPLS 2.0 M3* dalam tabel sebagai berikut

Tabel 4
Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional, dan Kinerja Karyawan

Hubungan antar Variabel / Konstruk	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>Standard Error</i>	<i>T- Stat</i>	Ket.
Kepuasan Kerja → Komitmen Profesional	0.603	0.585	0.106	0.106	5.689	Sig.
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0.703	0.697	0.081	0.081	8.707	Sig.
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.348	0.321	0.189	0.189	1.845	Sig.
Komitmen Profesional → Kinerja Karyawan	0.146	0.158	0.136	0.136	1.076	Tidak Sig.
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0.381	0.397	0.193	0.193	1.979	Sig.

Sumber : Data diolah, 2016

1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Profesional

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen profesional, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Mercure Resort Sanur maka semakin meningkat komitmen profesional

pada diri karyawan. Kepuasan kerja yang merupakan suatu kondisi tentang sejauh mana karyawan Mercure Resort Sanur merasakan secara positif berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya mampu meningkatkan loyalitas individu pada profesinya untuk menjalankan tugas-tugas yang komplek secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dengan menggunakan keahlian dan dedikasi

mereka secara profesional.

Hasil penelitian ini berbeda arah dengan penelitian Gunz dan Gunz (1994) dan Jones (2000) yang menunjukkan komitmen profesional memengaruhi kepuasan kerja, sementara penelitian ini menguji arah kepuasan kerja dalam memengaruhi komitmen profesional. Hal ini membuktikan secara empiris adanya hubungan resiprokal yang dalam penelitian ini merubah arah hubungan dari kepuasan kerja ke komitmen profesional yang memberikan makna ketika seseorang mengalami kepuasan kerja maka seseorang tersebut akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian mengenai kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Mercure Resort Sanur maka semakin meningkat komitmen organisasi pada diri karyawan. Meningkatnya komitmen organisasi yang merupakan daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi Mercure Resort Sanur mampu dipengaruhi oleh meningkatnya kondisi tentang sejauh mana karyawan Mercure Resort Sanur merasakan secara positif berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Keterkaitannya dengan komitmen kontinuan memberikan kontribusi terendah adalah sejalan dengan pendapat Kalbers dan Cenko (2007) yang menunjukkan bahwa komitmen kontinuan dalam komitmen organisasi memainkan peran yang kurang penting dalam hubungannya dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dilakukan oleh Azeem (2010); Malik *et al.* (2010);

Najafiet *al.* (2011); Aydogdudan Asikgil (2011); Susan dan Jakopec (2012); Wang dan Hwang (2012); Yucel (2012); Moqbelet *al.* (2013); You *et al.* (2013); Fu dan Despande (2014); Karakus (2014); dan Awais *et al.* (2015) yang hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Mercure Resort Sanur membuat kinerja karyawannya meningkat secara signifikan. Meningkatnya inisiatif dan kecekan mental karyawan dapat dipengaruhi oleh meningkatnya perasaan positif pada diri karyawan Mercure Resort Sanur di berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Ouedraogo dan Leclerc (2013); Maharani *et al.* (2013); dan Moqbelet *al.* (2013); Tahir dan Monil (2014); Fu dan Despande (2014); dan Jamilah (2015) yang menyatakan bahwa karyawan yang mengalami kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerjanya.

4) Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh komitmen profesional dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa meningkatnya komitmen profesional pada diri karyawan tidak lantas membuat kinerja karyawan meningkat secara signifikan. Hasil

penelitian ini tentu saja menggugurkan anggapan bahwa orang yang semakin profesional maka kinerjanya semakin meningkat secara nyata, hal ini dapat dimungkinkan karena orang yang ahli di bidangnya merasa dirinya diperlukan atau memegang peranan kunci dalam organisasi sehingga keahliannya tersebut menjadi alat untuk posisi tawar (*bargaining position*) bagi kepentingan dirinya semata. Meningkatnya persaingan usaha dan adanya “pembajakan” sumber daya manusia terbaik dan profesional juga membuat orang-orang yang profesional tersebut dengan mudah pindah ke organisasi lain tanpa perlu menunjukkan kinerja terbaiknya di organisasi sebelumnya sehingga dalam hal ini komitmen profesional memerlukan adanya komitmen organisasi untuk membuktikan kinerja mereka.

5) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pada diri karyawan Mercure Resort Sanur maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Meningkatnya kinerja karyawan yang merupakan unjuk kerja atau *performance* dari karyawan tersebut seiring dengan meningkatnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan Mercure Resort Sanur. Hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris sebelumnya mengenai pengaruh komitmen organisasi pada kinerja yang ditunjukkan oleh penelitian Sani (2013); Moqbelet *al.* (2013); Fu dan Despande (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan

pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat dibuat simpulan sebagai berikut: 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional karyawan Hotel Mercure Resort Sanur. 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Hotel Mercure Resort Sanur. 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Resort Sanur. 4) Komitmen profesional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Resort Sanur. 5) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Resort Sanur.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada reviewer dan semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan artikel ini baik dalam bentuk kritik ataupun masukan yang membangun untuk perbaikan artikel ini agar menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S., S.W. Brown & D.R. Field. 1981. Toward Increasing Job Satisfaction of Practicing CPAs, *Journal of Accountancy*.
- Azeem, S.M. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, *Psychology*, vol. 1, no. 4, pp. 295-299.
- Crossman, A. and Zaki, Bassem Abou. 2003. Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18 No. 4, pp. 368-376.
- Danish, R.Q. & Usman, Ali. 2010. Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation-An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, vol. 5, no. 2, pp. 159-167.
- Fitzgerald, L., Johnston, R., Brignall, S., Sil-

- vestro, R. and Voss, C. 1994. Performance Measurement in Service Businesses, *The Chartered Institute of Management Accountants*, Cambridge.
- Fu, Weihui. & Deshpande, Satish P. 2014. The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*, Vol.124, No.2 pp.339-349
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuhbelas, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Jones, J.M.S. 2000, The Impact of Hospital Mergers on Organizational Culture, Organizational Commitment, Professional Commitment, Job Satisfaction, and Intent to Turnover on Registered Professional Nurses on Medical-Surgical Hospital Units, *Dissertation*, State University of New York at Buffalo.
- Kalleberg, A.L. 1977. Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction, *American Sociological Review*, Vol. 42, pp. 124-43.
- Locke, E.A. 1976. The Nature and Causes of Job Satisfaction, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand-McNally, Chicago, IL
- Lodahl, T.M., & Kejner, M. 1965. The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 49, pp. 24-33.
- Lok, P. & Crawford, J. 2001. Antecedents of Organizational Commitment and The Mediating Role of Job Satisfaction, *Journal of Managerial Psychology*, vol. 16, no. 7, pp. 594-613.
- Mercer, D. 1997. Job Satisfaction and The Secondary School Teacher: The Creation of a Model of Job Satisfaction. *School Leadership and Management*, Vol. 17.
- Mowday, R. T., Steers, R.M., & Porter, L.W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, pp. 224-247.
- Shurbagi, Adel Mohamed Ali. 2014. The Relationship between Transformational Leadership Style Job Satisfaction and the Effect of Organizational Commitment, *International Business Research*, Vol. 7, No.11, pp. 126-138.
- Somech, A. and Ronit Bogler. 2002. Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment. *Educational Administration Quarterly*, Vol. 38, No. 4, pp. 555-577
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)* Cetakan Ketujuh Belas. Penerbit CV. Alpha Beta. Bandung.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Susanj, Zoran; Jakopc, Ana. 2012. Fairness Perceptions and Job Satisfaction as Mediators of the Relationship between Leadership Style and Organizational Commitment, *Psychological Topics*, Vol. 21, No.3 pp.509-526.
- Ujianto, Guntur dan Syafarudin Alwi, 2005. Analisis Pengaruh Komitmen Profesional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Bukopin Yogyakarta. *Jurnal SINERGI Human Resources*.
- Wang, Xinyan., Liao, Jianqiao., Xia, Degen., and Tao Chang. 2010. The Impact of Organizational Justice on Work Performance Mediating Effects of Organizational Commitment and Leader-Member Exchange, *International Journal of Manpower*, Vol. 31, No. 6, pp. 660-677.
- Wright, T.A. and Cropanzano, R. 1997. Well-Being, Satisfaction, and Performance: Another Look at the Happy/Productive Worker Thesis, *paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management*, Boston, MA
- Yücel, İlhami. 2012. Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turno-

ver Intention: An Empirical Study,
*International Journal of Business and
Management*, Vol.7, No.20, pp. 44-
58.