

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Hotel Furamaxclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali

Ni Nyoman Ari Suandewi ⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana ⁽²⁾

Made Dian Putri Agustina ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : arisuandewi27@gmail.com

Diterima: 20 April 2021

Direvisi: 28 April 2021

Disetujui: 01 Mei 2021

ABSTRACT

Employee performance has an important role behind the success of a business. This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance through mediating organizational commitment at the FuramaXclusive Ocean Beach Hotel in Seminyak Bali. The population and sample in this study amounted to 130 hotel employees who were selected by the saturated sample method. The analysis technique used is path analysis accompanied by a single test. The results of the research analysis show that job satisfaction can affect employee performance either directly or indirectly through mediating organizational commitment at the FuramaXclusive Ocean Beach Hotel in Seminyak Bali. It is recommended that the management of the company evaluate its policies and strategies by looking at work capacity factors and organizational commitment related to performance.

Keywords: *Job Satisfaction; Organizational Commitment; Performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan memiliki peran penting dibalik kesuksesan sebuah usaha. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach di Seminyak Bali. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 130 karyawan hotel yang dipilih dengan metode sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur yang disertai dengan uji sobel. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi komitmen organisasi pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach di Seminyak Bali. Disarankan agar pihak manajemen perusahaan mengevaluasi kebijakan dan strateginya dengan melihat faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang terkait dengan kinerja.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja*

Pendahuluan

Kinerja karyawan diperlukan agar mutu pelayanan kepada pelanggan tetap tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Optimalisasi kinerja akan mempercepat proses operasional yang menjadi hambatan dalam meningkatkan kecepatan produksi. Tribudi dan Fuady (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang didapatkan seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas setelah melakukan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan padanya. Meningkatnya produktivitas perusahaan dalam berproduksi menunjukkan kinerja yang dimiliki karyawan berada

dalam kondisi yang baik. Selain berdampak baik pada produktivitas perusahaan, kinerja yang dimiliki karyawan juga dapat meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan yang ketat (Nadapdap, 2017).

Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja. Antari (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai rasa senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang berasal dari internal maupun eksternal dirinya sendiri. Kepuasan kerja yang baik menjadi pondasi kuat bagi perusahaan dalam rangka menjaga keberlangsungan bisnisnya. Memberi kepuasan kepada karyawan memberikan energi positif dan kemauan bagi mereka untuk memberikan pelayanan yang baik, sehingga karyawan akan melakukan yang terbaik untuk meningkatkan kinerjanya (Rosyidah *et al.*, 2018). Karyawan yang merasa terpuaskan akan memiliki sumber emosional yang cukup untuk menunjukkan empati, pengertian, respek, dan perhatian kepada pelanggan sebagai salah satu bentuk peningkatan kinerja (Chandraningtyas *et al.*, 2015). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mencintai organisasinya dibandingkan dengan orang yang tidak puas. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja, akan cenderung menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi (Senia, 2006).

Komitmen organisasi sebagai bentuk ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kemauan untuk mencapai tujuan bersama, sehingga karyawan memutuskan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Menurut Akbar *et al.*, (2016), komitmen organisasi merupakan sikap ketahanan dan keinginan untuk tetap bertahan seseorang terhadap organisasi yang diikutinya. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk menunjukkan hasil yang baik dan selalu berupaya meningkatkan kinerjanya (Sari *et al.*, 2015). Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan selalu melakukan pekerjaannya secara optimal dan mengerahkan seluruh kemampuannya agar mampu meningkatkan kinerjanya menjadi yang terbaik (Hidayat *et al.*, 2016). Komitmen karyawan juga dapat menjadi motivasi dirinya untuk menjadikan tujuan organisasi sebagai yang utama dibandingkan kepentingan pribadinya (Mardiani dan Dewi, 2015).

FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa akomodasi yang dikelola secara komersial dengan menyediakan layanan makanan, minuman

dan fasilitas lainnya. Berdasarkan observasi awal, menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja yang dialami oleh karyawan selama bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya karyawan datang terlambat saat bekerja, istirahat melebihi waktu yang ditentukan, dan tingkat absensi yang tinggi, baik absen tidak bekerja atau terlambat dalam bekerja. Hasil penilaian kinerja juga menunjukkan nilai rata-rata dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak hotel tidak mencapai nilai minimum berturut-turut selama 2 tahun (2018 – 2019). Ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Tidak tercapainya batas minimum dari kinerja karyawan dikarenakan karyawan di FuramaXclusive merasa tidak puas. Berdasarkan wawancara awal kepada beberapa karyawan, ditemukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang telah bekerja lebih dari 2 tahun tetapi belum mendapat promosi dari perusahaan. Selain itu faktor lain yang menunjukkan penurunan kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan gaji yang diberikan. Gaji yang ditekankan disini adalah gaji tambahan berupa service charge, yang dirasa kurang sesuai dengan beban kerja yang telah dilakukan selama bekerja. Selain ketidakpuasan karyawannya, tidak tercapainya batas minimum kinerja yang dialami karyawan juga dapat dilihat dari faktor komitmen organisasi yang juga mengalami penurunan. Hal ini ditunjukkan dengan menurunnya kemauan karyawan untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, penerimaan nilai organisasi karyawan juga berkurang sehingga kinerjanya tidak optimal.

Menjaga karyawan agar merasa puas dan berkomitmen terhadap perusahaan dapat menjadi alternatif pilihan yang dilakukan perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan sangat penting untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya dan meminimalisir kerugian yang dapat ditimbulkannya (Wahyudi dan Sudibya, 2016). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach di Seminyak Bali

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendorong kinerja karyawan yang positif. Karyawan yang menganggap dirinya dihargai oleh perusahaan mereka akan merasa puas, lebih setia terhadap perusahaan dan lebih kreatif. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.*, (2018) serta Saryanto dan Amboningtyas (2017) menemukan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja dengan positif dan signifikan. Sehingga, dari hasil penelitian diatas diajukan hipotesis yaitu:

H₁ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali.

Kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaaan antara apa yang diharapkan, dimana tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) serta Tania dan Sutanto (2013) menemukan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi komitmen organisasi dengan positif dan signifikan. Sehingga, dari hasil penelitian diatas diajukan hipotesis yaitu:

H₂ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali.

Komitmen yang dimiliki karyawan di dalam organisasi mampu memberikan nilai-nilai dan pengaruh positif terhadap kinerja yang dimilikinya karena karyawan akan selalu berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tribudi dan Fuady (2018), Budi, dkk., (2020) serta Mardiani dan Dewi (2015) menemukan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi mampu mempengaruhi kinerja dengan positif dan signifikan. Sehingga, dari hasil penelitian diatas diajukan hipotesis yaitu:

H₃ : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali.

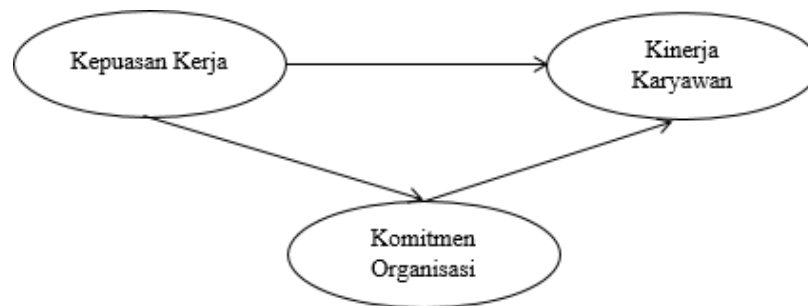
Memastikan karyawan memiliki kepuasan yang baik dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya sehingga segala pekerjaan yang dibrikan kepada karyawan dapat terselesaikan dengan baik sebagai bukti kinerja yang baik. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar *et al.*, (2016) serta Rosita dan Yuniati (2016) menemukan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi dengan positif dan signifikan. Sehingga, dari hasil penelitian diatas diajukan hipotesis yaitu:

H₄ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan asosiatif dimana tujuannya adalah untuk menguji pengaruh yang ditimbulkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi. Hotel FuramaXclusive Ocean Beach di Seminyak Bali dijadikan tempat melakukan penelitian dikarenakan tingginya tingkat absensi dan hasil evaluasi

kerja yang belum mencapai standar minimum. Jumlah populasi sebanyak 130 karyawan dan seluruhnya akan dijadikan sampel penelitian. Untuk menentukan sampel digunakan metode sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dilibatkan dalam penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan Melakukan observasi, wawancara, dan juga memberikan kuesioner kepada para responden. Skala Likert digunakan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pandangan responden pada ítem pernyataan yang diajukan dari tiap-tiap variabel. Setelah data terkumpul, selanjutnya akan diolah dan dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Akbar *et al.*, (2016) serta Rosita dan Yuniati (2016)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1 menunjukkan bahwa item pernyataan telah valid dan reliabel yang bisa dilihat dengan jelas dari nilai koefisien korelasinya yang $> 0,30$ dan *chronbach's alpha* yang $> 0,60$.

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X)	No. 1 – 5	$> 0,30$	Valid	$> 0,60$	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (M)	No. 1 – 4				
3	Kinerja Karyawan (Y)	No. 1 – 5				

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 2 menunjukkan bahwa, menurut jenis kelamin, karyawan didominasi laki-laki sebanyak 94 orang (72,31%) sedangkan responden perempuan sebanyak 36 orang (27,69%). Karyawan berada pada usia produktif dengan rentang usia 21 - 30 Tahun sebanyak 68 orang (52,31%). Responden terbanyak merupakan lulusan Diploma sebanyak 66 orang (50,77%). Responden terbanyak memilikitelah bekerja selama 2 – 5 Tahun sebanyak 78 orang (60,00%) sedangkan responden terendah telah bekerja selama > 10 Tahun sebanyak 3 orang (2,31%).

Tabel 2 Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	94	72,31
		Perempuan	36	27,69
		Total	130	100
2	Usia	21 - 30 Tahun	68	52,31
		31 - 40 Tahun	38	29,23
		41 - 50 Tahun	15	11,54
		≥ 50 Tahun	9	6,92
		Total	130	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	31	23,85
		Diploma	66	50,77
		Sarjana (S1)	21	16,15
		S2 / S3	12	9,23
		Total	130	100
4	Masa Kerja	< 1 Tahun	27	20,77
		2 – 5 Tahun	78	60,00
		6 – 10 Tahun	22	16,92
		> 10 Tahun	3	2,31
		Total	130	100

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 3 menunjukkan jawaban responden terkait kepuasan kerja dengan rata-rata total 3,63 yang menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki kepuasan kerja yang baik.

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1			
1	Saya puas dengan upah yang saya terima selama bekerja pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali	13	74	41	2	0	488	3,75	Baik
2	Saya mendapat kesempatan yang sama dalam melaksanakan tanggungjawab saat bekerja pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali	2	91	35	2	0	483	3,72	Baik
3	Saya mendapat kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan saat bekerja pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali	2	84	42	2	0	476	3,66	Baik
4	Saya menerima arahan yang tepat dari atasan terkait pekerjaan pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali	7	61	56	6	0	459	3,53	Baik
5	Saya melakukan kerjasama yang baik dengan rekan kerja terkait pekerjaan pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali	4	65	54	7	0	456	3,51	Baik
Rata - Rata Total								3,63	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 4 menunjukkan jawaban responden terkait komitmen organisasi dengan rata-rata total 3,72 yang berarti karyawan memiliki komitmen yang baik.

Tabel 4 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1			
1	Saya merasa bangga dapat bekerja pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali	8	90	30	2	0	494	3,80	Baik
2	Saya termotivasi untuk selalu bekerja lebih baik pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Bali	7	67	54	2	0	469	3,61	Baik
3	Saya merasa nilai-nilai yang ditanamkan pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Bali sesuai dengan prinsip hidup saya	14	72	40	4	0	486	3,74	Baik
4	Saya ingin tetap bekerja pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali	5	85	38	2	0	483	3,72	Baik
Rata - Rata Total								3,72	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 5 menunjukkan jawaban responden terkait kinerja karyawan dengan rata-rata total 3,73 yang berarti karyawan telah memiliki kinerja yang baik.

Tabel 5 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1			
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali	5	81	42	2	0	479	3,68	Baik
2	Saya menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali	14	80	31	5	0	493	3,79	Baik
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan satuan waktu standar yang ditetapkan pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali	17	63	48	2	0	485	3,73	Baik
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif untuk memastikan peningkatan produktivitas pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali	5	88	35	2	0	486	3,74	Baik
4	Saya menjalankan tanggung jawab yang diberikan Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali dengan serius	14	64	50	2	0	480	3,69	Baik
Rata - Rata Total								3,73	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai untuk Substruktur 1 sebagai berikut:

$$M = \beta_1 X + e_1$$

$$M = 0,621 X + 0,641$$

Artinya bahwa secara langsung statistik menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,621 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Tabel 6 Coefficients Substruktur 1 (Model 1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.575	.840		4.256	.000
1 Kepuasan Kerja	.621	.046	.768	13.546	.000

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai untuk Substruktur 2 sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 M + e_2$$

$$Y = 0,584 X + 0,537 M + 0,437$$

Artinya bahwa secara langsung statistik menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,584 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta secara langsung statistik juga menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,537 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Tabel 7 Coefficients Substruktur 2 (Model 2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.05	.808		.067	.946
1 Kepuasan Kerja	.58	.064	.548	9.061	.000
Komitmen Organisasi	.53	.080	.408	6.746	.000

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 8 menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,584 dan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi sebesar 0,333, sehingga pengaruh totalnya menjadi sebesar 0,917. Artinya bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, Serta Pengaruh Total Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Komitmen Organisasi	Pengaruh Total
Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	0,621		
Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	0,584	0,333	0,917
Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan	0,537		

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan perhitungan pengaruh, didapatkan hasil R^2_1 sebesar 0,589 dan R^2_2 sebesar 0,809. Hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut :

$$R^2_m = 1 - (1 - 0,589)(1 - 0,809)$$

$$R^2_m = 1 - 0,079$$

$$R^2_m = 0,921$$

Artinya, keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 92,10 persen atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 92,10 persen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu 7,9 persen dijelaskan oleh variabel lain (tidak terdapat dalam model) dan *error*.

Pemeriksaan validitas model dapat dilakukan dengan dua indikator yaitu koefisien determinasi total dan *theory trimming* dimana hasilnya dapat disajikan sebagai berikut:

Hasil koefisien determinasi total:

$$\begin{aligned} Z_{hitung} &= \frac{ab}{Sab} \\ &= \frac{0,333}{0,0554} \\ &= 6,01 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai Z_{hitung} (6,01) > Z_{tabel} (1,98) yang berarti bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat dikemukakan hasil analisis jalur dalam menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali dengan positif dan signifikan. Ini dibuktikan dengan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,621 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa kepuasan kerja yang baik akan mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Novita *et al.*, (2016) serta (Sari *et al.*, 2015) yang menemukan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja dengan positif dan signifikan.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali dengan positif dan signifikan. Ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,537 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dewi *et al.*, (2018) serta Hidayat *et al.*, (2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan positif dan signifikan.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali dengan positif dan signifikan. Ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,584 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya semakin baik tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka kinerjanya akan semakin meningkat. Antari

(2019) serta Akbar (2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan positif dan signifikan.

Komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali. Ini dibuktikan dengan nilai $Z_{hitung} (6,01) > Z_{tabel} (1,98)$. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik serta diikuti dengan komitmen organisasi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Chandraningtyas *et al.*, (2015) serta Rosyidah *et al.*, (2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi dengan positif dan signifikan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi. Saran dalam penelitian ini adalah untuk pihak manajemen hotel (1) memperketat evaluasi kerja dan pelatihan kerja dari professional, (2) melakukan kegiatan *outing* atau *outbound*, (3) menerapkan sistem *reward* dan *punishment*, serta (4) peneliti selanjutnya agar melakukan kajian mendalam terkait kinerja karyawan melalui aspek kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Daftar Pustaka

- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 38(2), 79–88.
- Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali). *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 31.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46–53.
- Chandraningtyas, I., Musadieg, M. Al, & Utami, H. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Profit*, 6(2), 32–43.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.

-
- Hidayat, R., Sridana, N., & Sudirman. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(2), 198–210.
- Mardiani, A., & Dewi, M. S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 269–279.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 34(1), 38–46.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.
- Rosyidah, E., Fadah, I., & Tobing, D. S. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. *Jurnal Relasi Stie Mandala Jember*, 14(1), 1–16.
- Sari, D., Nuryanti, N., & Taufiqurrahman, T. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Puskopkar Riau Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(1), 33752.
- Saryanto, & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang). *Journal Of Management*, 1(4), 1–10.
- Senia, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia. *Makara Human Behavior Studies In Asia*, 10(2), 88-97.
- Tania, A., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya. *Agora*, 1(3), 1–9.
- Tribudi, A. L., & Fuady, W. R. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Masa Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Swakarya Insan Mandiri Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 44(25), 103–114.
- Wahyudi, N. K. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 870–897.