

SKRIPSI
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL BROTHERS INN
BABARSARI YOGYAKARTA



Disusun Oleh :
NATANAEL DITO PUTRANTO
11150068

FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA

2019

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL BROTHERS INN
BABARSARI YOGYAKARTA**

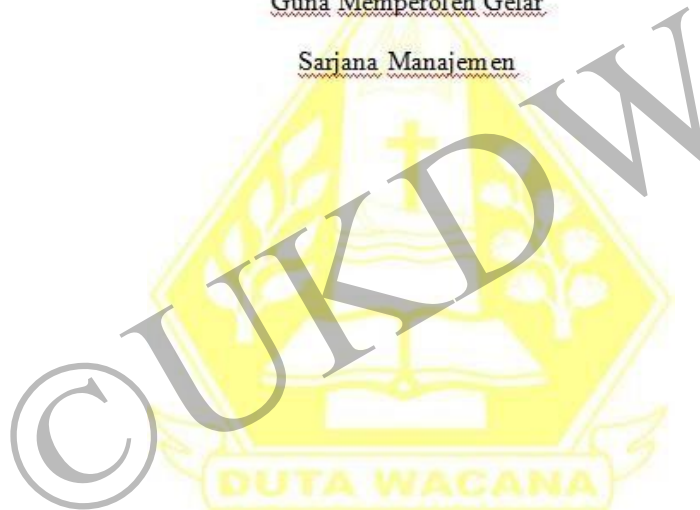
SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta**

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

NATANAEL DITO PUTRANTO

NIM : 11150068

Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

2019

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Natanael Dito Putranto
NIM : 11150068
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

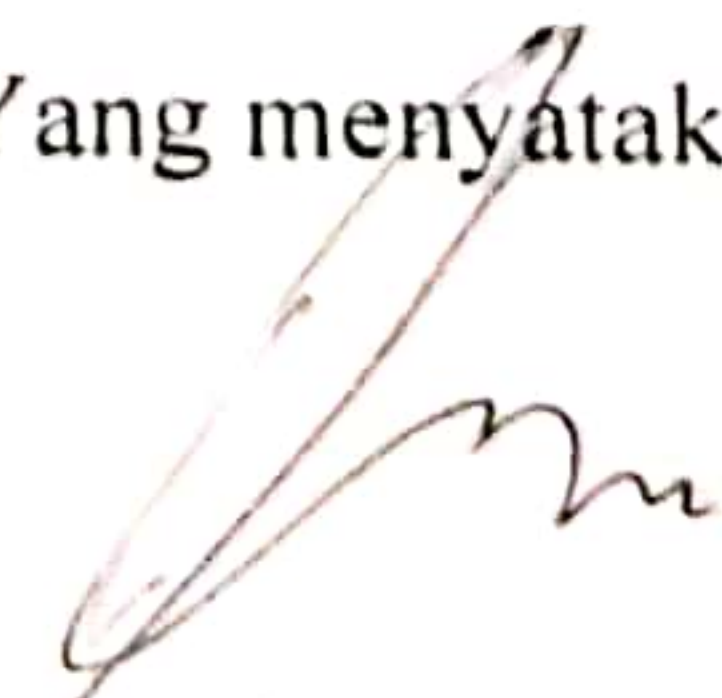
**“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL BROTHERS INN
BABARSARI YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 12 April 2020

Yang menyatakan



(Natanael Dito Putranto)

NIM.11150068

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN HOTEL BROTHERS INN BABARSARI YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

NATANAEL DITO PUTRANTO

11150068

Dalam Ujian Skripsi Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal **21 JAN 2020**

Nama Dosen

Tanda Tangan

- 1 Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D
(Dosen Penguji)
- 2 Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Penguji)
- 3 Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen pembimbing/Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)



Yogyakarta, **30 JAN 2020**

Disahkan Oleh:
DUTA WACANA

Dekan,

Wakil Dekan I Manajemen,



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN HOTEL BROTHERS INN BABARSARI
YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 14 Januari 2020



Natanael Dito Putranto (11150068)

MOTTO

Ubah pikiranmu dan kau dapat mengubah duniamu

-Norman Vincent Peale-

Jangan pernah menunggu. Takkan pernah ada waktu yang tepat

-Napoleon Hill-

© UKDW

HALAMAN PERSEMBAHAN

Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan hikmat, akal budi, semangat dan kesehatan sehingga penulis bisa menulis laporan skripsi dan bisa selesai tepat pada waktunya.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku Wakil Dekan Bid.Akademik Manajemen
3. Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si.selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran, bimbingan dan pengarahan sehingga laporan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
4. Bapak Edhy Nugroho sebagai dosen yang telah membantu dan memberikan waktu nya untuk mengajari penulis dalam mengolah data sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar dan baik
5. Kedua orang tua Ayah Purwandoyo dan Ibu Yosephin Parniati yang telah mendidik, mendoakan, menasehati dan telah bekerja keras dalam memenuhi semua kebutuhan penulis selama penulis menjalani study di Yogyakarta hingga selesai
6. Seluruh sahabat Gino,Ronaldo,Philar,Jeni,Maheni,Davin selalu menyemangati dan memberi canda tawa hingga sampai sekarang dan selalu ada saat penulis butuhkan.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan pimpinan- Nya sehingga, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Brothers inn Babarsari Yogyakarta” yang disusun sebagai salah satu syarat akademis dalam menyelesaikan program Sarjana Manajemen (S1) jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, dapat selesai dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penulis menyadari bahwa laporan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan laporan. Dalam proses penyelesaian skripsi ini penulis mengalami banyak hambatan setiap hari, dimana penulis harus membagi waktu dengan kegiatan yang lain serta target yang harus diselesaikan dalam penyusunan skripsi ini. Hambatan-hambatan dapat di lalui penulis dengan dukungan orang tua dan teman - teman yang selalu memberikan motivasi, semangat dan doa hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa laporan skripsi ini masih terdapat banyak sekali kekurangan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk kesempurnaan penelitian di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan

Yogyakarta, 2019



Natanael Dito Putranto

DAFTAR ISI

Cover.....	
Halaman pengajuan.....	ii
Halaman pengesahan.....	iii
Halaman keaslian skripsi.....	iv
Halaman Moto.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Kata pengantar.....	vii
Daftar isi.....	viii
Daftar tabel.....	xi
Abstraksi.....	xii
BAB I.....	1
Latar belakang masalah.....	1
1.2 rumusan masalah.....	5
1.3 tujuan penelitian.....	5
1.4 batasan penelitian.....	6
1.4 manfaat penelitian.....	7
BAB II.....	8
Kajian teori.....	8
2.1 teori kepuasan kerja.....	8
2.2 teori komitmen organisasi.....	12
2.3 teori kinerja karyawan.....	15
2.4 penelitian terdahulu.....	18
2.5 pengembangan hipotesis.....	21
2.6 gambaran umum Hotel Brothers Inn Babarsari.....	23

BAB III.....	26
METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Pendekatan Penelitian..... /	26
3.2 Data Primer.....	26
3.3 Data Sekunder.....	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.5 Definisi Operasional Variable.....	28
3.6 Skala Pengukuran.....	30
3.7 metode analisis data.....	31
3.7.1 Uji Validitas.....	32
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.8 Analisis Deskriptif.....	34
3.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
3.8.2. Uji Parsial (t - test)	36
3.8.3. Uji Simultan (F - test)	37
3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)	39

BAB IV.....	40
HASIL PENELITIAN.....	40
4.1. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	40
4.1.1 Uji Validitas.....	40
4.1.2 Uji Reliabilitas.....	42
4.2. Analisis	
Deskriptif.....	43
4.2.1 Analisis Profil Responden.....	43
4.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
4.2.3 Analisis Uji Parsial (t-test).....	49
4.2.4 Analisis Uji Simultan (F).....	52
4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	54
4.3 Analisis Hasil Penelitian.....	55
4.3.1 Variabel Pengaruh kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan.....	55
4.3.2. Variabel Pengaruh komitmen organisasi Terhadap kinerja karyawan.....	56
BAB V.....	57
PENUTUP.....	57
5.1. Kesimpulan.....	57
5.1.2. Analisis Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.....	57
5.1.3. Analisis Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.....	57
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	57
5.3 Saran.....	58
Daftar Pustaka.....	59
Lampiran.....	64

DAFTAR TABEL

2.4 penelitian terdahulu	18
Kerangka Penelitian.....	22
2.7 Stuktur Organisasi Brothers Inn Babarsari.....	25
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.2 Skala Likert.....	31
Tabel 4.1 Uji Validitas.....	41
Tabel 4.2 Reliability Statistics.....	42
Tabel 4.3 Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.4 Usia.....	45
tabel 4.5 lama kerja.....	46
Tabel 4.6 Pendidikan.....	47
Tabel 4.7 Regresi Linear Berganda.....	48
Tabel 4.8 Uji T test.....	50

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL BROTHERS INN
BABARSARI YOGYAKARTA**

Oleh:

Natanael Dito Putranto

NIM. 11150068

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Brothers inn Babarsari Yogyakarta. Sampel yang diambil sebanyak 44 responden dengan metode *non probability sampling* dan menggunakan tehnik *sampling jenuh*.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan antara variabel bebas, yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terikat yaitu Kinerja Karyawan, digunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda dengan Uji R^2 , Uji t dan Uji F. Nilai $R^2 = 0,412$, artinya sebesar 41,2%. Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi), sedangkan 58,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Pada uji t diperoleh hasil pengaruh secara parsial dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat; Kepuasan Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada hasil pengujian menunjukkan nilai sig. Uji F sebesar 0,000 artinya secara simultan, variable Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : kepuasan karyawan,komitmen organisasi,kinerja karyawan

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE BROTHERS
INN BABARSARI HOTEL YOGYAKARTA**

By:

Natanael Dito Putranto

NIM. 11150068

ABSTRACT

In this study aims to determine the Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance at Brothers Inn Babarsari Yogyakarta Hotel. Samples taken as many as 44 respondents with *non-probability* sampling method and using *sampling jenuh* technique.

Data collection techniques are carried out by distributing questionnaires that have been tested for validity and reliability. Whereas to test whether there is a significant influence between the independent variables, namely Job Satisfaction and Organizational Commitment bound that is Employee Performance, used Multiple Linear Regression Analysis with the R² Test, t Test and F. Test Value R² = 0.412, meaning 41.2%. Employee Performance can be explained by independent variables (Job Satisfaction and Organizational Commitment), while 58.8% is explained by other factors not examined. In the t test the partial effect of the two independent variables was obtained on the dependent variable; Job Satisfaction, influences Employee Performance, and Organizational Commitment does not significantly influence Employee Performance. While the test results indicate the value of sig. F test of 0,000 means that simultaneously, the variable Job Satisfaction and Organizational Commitment significantly influence Employee Performance.

Keywords: employee satisfaction, organizational commitment, employee performan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi dimana yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan dimana tujuan tersebut mendasar untuk mendapatkan sebuah keuntungan. Dimana kinerja karyawan ini merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003). Dari batasan tersebut Moh As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Perkembangan perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja. Dengan pengaturan dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif.

Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Agustina, 2009). Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2005:98) merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang didasari oleh sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pendapat lain juga menyebutkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Lewa dan Subowo, 2005). Simanjutak (2005) menyatakan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompensasi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Dengan adanya kinerja yang tinggi, diharapkan tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi sulit/bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya memiliki kinerja yang rendah. Namun masih banyak organisasi atau perusahaan seperti badan usaha perseorangan mengalami kendala untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Berbagai macam faktor penentu menjadi sebab mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal. Kendala-kendala tersebut muncul diakibatkan ketidakmampuan organisasi untuk mengatasi faktor-faktor tersebut. Begitu banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga sulit untuk menentukan dan mencari solusi satu persatu. Namun dengan memanfaatkan referensi dan teori yang ada sebelumnya, dapat ditelusuri faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi

bagian dari organisasi tersebut. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan (Ping et al., 2012). Karyawan akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi ketika merasa puas dengan pekerjaan, supervisi, gaji, promosi dan rekan kerja (Harrison dan Hubbard, 1998). Dessler (2004) program kualitas sangat tergantung pada karyawan yang terlatih dan berkomitmen tinggi sehingga sulit untuk memisahkan keduanya. Suma dan Lesha (2013), menyatakan komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai kekuatan relative dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Hal ini dapat ditandai dengan tiga faktor yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengarahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap kualitas layanan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2011). Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Suwatno dan Priansa, 2011). Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2009). Seseorang akan membawa serta perangkat

keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja ketika bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja (Umar, 2010). Menurut Judge *et al.* (2001), kepuasan kerja harus tetap dipertahankan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Sutrisno (2012), kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan yang sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai bagian atau komponen dari komitmen organisasional. Faktor yang menentukan seorang karyawan merasa puas atau tidak puas dalam bekerja yaitu dari apa yang diharapkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan apa yang mereka terima sebagai penghargaan dari pekerjaannya.

Hotel Brothers inn Babarsari dirancang untuk perjalanan bisnis dan pelesir ,terletak strategis di depok,salah satu area lokal paling terkenal di kota ini. Dengan lokasinya yang hanya 4 km dari pusat kota dan 3 km dari bandara,property bintang 2 ini menarik perhatian banyak wisatawan setiap tahunnya.karena lokasi yang strategis,property ini memiliki akses mudah ke destinasi yang wajib di kunjungi.

Tempat yang nyaman untuk para karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan job deskripsi masing-masing, karyawan juga mendapat makan siang yang

sudah di sediakan oleh perusahaan dan ada kegiatan yang khusus untuk karyawan seperti senam dan liburan

Berdasarkan latar belakang yang penulis paparkan, maka dalam penelitian ini penulis berniat untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Di Hotel Brothers inn Babarsari Yogyakarta”**

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kineja karyawan hotel Brothers inn Babarsari Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan hotel Brothers inn Babarsari Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan penelitian diantaranya

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kineja karyawan hotel Brothers inn Babarsari Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan hotel Brothers inn Babarsari Yogyakarta.

1.4 Batasan Penelitian

1. Responden

Responden dari penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di Brothers inn Hotel Yogyakarta yang berjumlah 44 orang.

2. Definisi Variabel Yang Diteliti

a) Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

b) Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015) komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

c) Robbins (2006 : 206) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya

3. Kapan Dilakukan Penelitian

Penelitian dilakukan pada:

- 21 Oktober 2019

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Umum

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan, informasi, dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Brothers Inn Babarsari Yogyakarta.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Brothers Inn Babarsari Yogyakarta.

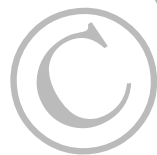
5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Beberapa keterbatasan tersebut, sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini menurut saya jawaban responden yang tidak sesuai dengan keadaan di perusahaan.
2. Sampel dan Populasi dalam penelitian ini sangat terbatas dimana dalam penelitian ini hanya menggunakan responden yaitu sebanyak 44 orang responden karyawan di Hotel Brothers inn Babarsari Yogyakarta.

5.3 Saran

1. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat memperluas peluang promosi jabatan kepada karyawan yang berkinerja baik atau karyawan yang berhak untuk mendapatkan promosi jabatan di dalam perusahaan dan lebih memperhatikan langkah- langkah peningkatan kinerja karyawan agar dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan karena dari hasil penelitian kepuasan dan komitmen organisasi kontribusi sebesar 59% sehingga perlu diteliti kembali faktor lain yang kontribusinya lebih besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Meyer.1997. Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application). Sage Publication London.
- As'ad, M. 2003. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia: Liberty. Yogyakarta.
- Agustina, I. 2009. Faktor-Faktor Motivasi Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Gaya Manunggal Kresitama Artikel
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2005. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Anna, Lusiana Kus.2014. Kepuasan Kerja Tak Jamin Loyalitas Karyawan.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Agus, Dharma. 2003. Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor.Edisi i Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Allen , N, J. dan Meyer, I.P. 1990. Pengukuran dan Antecedent Komitmen Afektif, Kelanjutan, dan Normatif terhadap Organisasi
- Apriliana .2013. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan
- Basuki, Ismet dan Hariyanto. 2014. Asesmen Pembelajaran. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Bashaw, R., & Grant, E. S. 1994. komitmen kerja: Hubungan karyawan dengan karakteristik pribadi, kinerja, dan kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan
- Cahyono, Budhi dan Suharto. 2005. pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Coopey, J. and. Harley. 1991. "Reconsidering The Case Of Organizational Commitment". Human Resources Management Journal. Vol.1.3.
- Dyne dan Graham .2005. Perilaku Kewarganegaraan Terhadap Organisasi
Dessler .2004. Manajemen sumber daya manusia, edisi kesembilan jilid 1, PT. Indesk Kelompok Gramedia.
- Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Eka Idham Lip K Lewa dan Subowo. 2005. Sinergi Edisi Khusus on Human Resources.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gibson, James, L., 2000, Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Harrison, J, K & Hubbard, R. 1998. Antecedent to Organizational Commitment among Mexican Employee of a U.S. Firm in Mexico. The Journal of Social Psychology.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Khaerul Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung : Pustaka Setia.

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kountur, Rony. 2003. Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Jakarta: PPM.
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo, 2005, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon.” Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : ANDI.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis dan Jackson. 2009. Human Resource Management Jakarta: Salemba Empat
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku 2.
- Nelson, D.L & Quick, J.C. 2006. Organization Behavior: Foundatios,Realities & Challenges, 5E. Mason, OH: Thomson South-Western, United States of Amerika.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. 2011. Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, The Mc Graw-Hill Companies.
- Nazir, Moh. 2014. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins dan Judge. 2011.Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins .2002.Perilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat Hal 284.
- Robbins, Stephen. 2006. “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- S. Steven. (1951). Handbook of Experimental Psychology,New York, John Willey and Sons.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Soekidjan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Suwatno dan Priansa,2011 Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis,penerbit alfabeta,Bandung
- Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat.
- Suma, Saimir & Lesha, Jonida. (2013). Job Satisfaction And Organizational Commitment: The Case Of Shkodra Municipality. European Scientific Journal. vol.9, No.17
- Siregar. Syofian. 2014. Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS. Jakarta: Kencana.
- Sukmawati dan Gani (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar. Jurnal Manajemen dan Akuntansi.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : PT Alfabet.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta.

Suryabrata, Sumadi. 2004. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yuwono, et al. 2005. Psikologi Industri dan Organisasi. Surabaya : Universitas Airlangga.

Zelvia, Debby, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Medan, Skripsi, Universitas Sumatera Utara

© UKDW