

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA VILLA ZIBA SEMINYAK****Ni Putu Novi Widyasari¹, Nengah Landra², Ary Wira Andika³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹noviwidyasarii0316@gmail.com**Abstrak**

Kinerja karyawan sangatlah penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak. Penelitian ini dilakukan di Villa Ziba Seminyak dengan menggunakan populasi dan sampel seluruh karyawan di Villa Ziba Seminyak sebanyak 75 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Pengawasan dan Kinerja Karyawan**Abstract**

Employee performance is very important for the organization because the success of an organization is influenced by the performance itself. Performance or work performance is the result of work achieved by an employee in carrying out tasks according to the responsibilities given to him. This study aims to determine the effect of job satisfaction, organizational commitment and supervision on the performance of employees at Villa Ziba Seminyak. This research was conducted at Villa Ziba Seminyak using a population and sample of all employees at Villa Ziba Seminyak as many as 75 people. The sampling technique used in this study is the Slovin method. Data was collected through interviews, observations, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS version 23 software. Based on the results of the analysis, this study shows that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at Villa Ziba Seminyak. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Supervision has a positive and significant effect on employee performance at Villa Ziba Seminyak.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Supervision and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada masa perkembangan teknologi, tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena kinerja dari karyawan sebagai sumber daya manusia dapat mempengaruhi faktor lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu dan menjadi pusat perhatian dalam setiap kegiatan operasionalnya, maka perusahaan dituntut mengelola sumber daya manusia agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui orientasi pada penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan (2017:10). Demi tercapainya kinerja perusahaan maka diperlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan sangatlah penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam individu dan faktor eksternal adalah faktor yang dihubungkan dengan lingkungan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui kepuasan, komitmen organisasional dan pengawasan yang dimiliki karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Data penjualan pada Villa Ziba Seminyak tahun 2018 menunjukkan bahwa tingkat penjualan pada Villa Ziba Seminyak tahun 2018 mengalami peningkatan. Pada hunian kamar meningkat sebesar 50 %, Spa treatment meningkat sebesar 45%, Tour and Travel meningkat sebesar 30%, dan Restaurant meningkat sebesar 40%. Peningkatan tersebut masih belum memenuhi target perusahaan dengan rata-rata sebesar 70%. Dapat diketahui bahwa data pendapatan perusahaan selama satu tahun pada tahun 2018 pada Villa Ziba Seminyak belum mencapai target yang ditetapkan.

Menurut (Gibson, 2010) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin senang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian dari Rosita dan Yuniati (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Komitmen organisasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian mendefinisikan komitmen organisasi sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan karyawan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Riley (2006) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan terus bertahan dan kemudian terlibat dalam upaya memperjuangkan visi, misi, serta tujuan organisasi sehingga layaklah bahwa setiap

organisasi berharap untuk dapat mencapai keunggulan bersaing melalui dukungan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Penelitian Pangestu, Anita Ayu dan Rahardjo Mudji (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengawasan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mathis dan Jackson, menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan. Penelitian dari Hasanudin (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pengawasan kerja dengan kinerja karyawan. Bila didalam perusahaan melakukan pengawasan yang baik maka perusahaan akan berjalan terus dan semakin kompleks dari waktu ke waktu, maka inilah fungsi pengawasan semakin penting dalam setiap perusahaan.

Villa Ziba merupakan salah satu resort yang terletak di kawasan Seminyak Badung Bali yang perkembangannya cukup baik karena melihat dari persaingan yang sangat ketat di sektor villa dan hotel. Keberhasilan sebuah bisnis resort ini dalam menarik minat pengguna jasa ditentukan oleh keunggulan produknya seperti kenyamanan, kualitas pelayanan yang diberikan dan keamanan.

Permasalahan dalam kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak dapat diketahui dari data pendapatan di tahun 2018 yang belum mencapai data perusahaan. Permasalahan dalam kepuasan kerja karyawan pada Villa Ziba

Seminyak yaitu kurang puasnya karyawan terhadap kompensasi yang diterima, yang menyebabkan banyaknya tenaga kerja yang mengundurkan diri dari perusahaan. Permasalahan dalam komitmen organisasi pada Villa Ziba Seminyak yaitu kurangnya komitmen karyawan dalam mencapai target perusahaan sehingga Villa Ziba Seminyak belum mencapai target dari perusahaan tersebut. Permasalahan dalam pengawasan pada Villa Ziba Seminyak yaitu kelalaian karyawan dalam melaksanakan tugas perusahaan yang mengakibatkan perusahaan tidak mencapai keseluruhan dari tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada Villa Ziba Seminyak”.

Berdasarkan latarbelakang masalah dan rumusan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang

diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011).

2) Kepuasan Kerja

Menurut Priansa, (2016:290) kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerja pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan. Menurut pendapat Stephen Robbins (2003:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

3) Komitmen Organisasional

Mathis and Jackson (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima

tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Sedangkan Luthans (2006) komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

4) Pengawasan

Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson, menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

5) Kinerja Karyawan

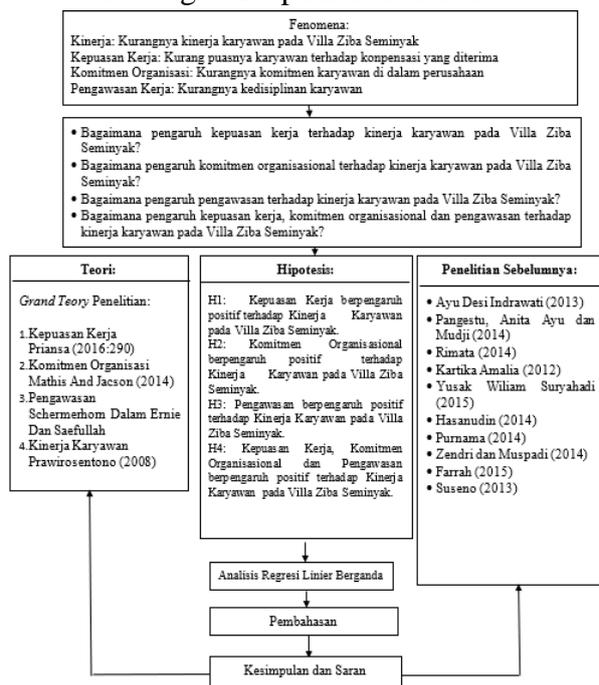
Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik (Hadari Nawawi, 2005). Prawirosentono (2008) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

6) Hipotesis

Adapun kerangka berpikir penelitian penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1

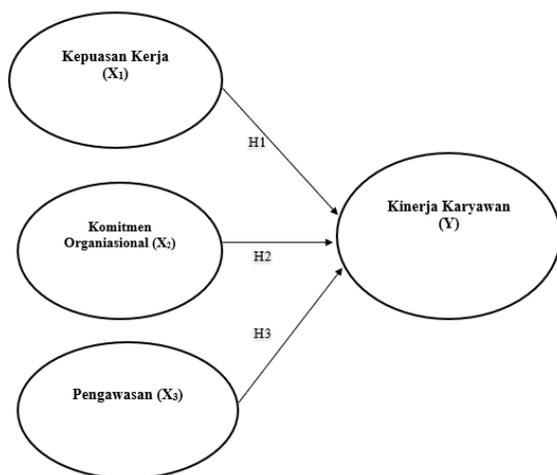
Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Gambar 2

Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Hipotesis

- H₁: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Ziba Seminyak.
- H₂: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Ziba Seminyak.
- H₃: H₃: Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Ziba Seminyak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pada Villa Ziba yang berlokasi di JL. Raya Seminyak Gg. Keraton Seminyak, Kuta, Kabupaten Badung, Bali-Indonesia. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Pengawasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Villa Ziba Seminyak. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode slovin. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional, pengawasan dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni kepuasan kerja, komitmen organisasional, pengawasan dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Analisis Inferensial

1) Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan tingkat signifikansi sebesar

0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil analisis menggunakan grafik histogram, menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal sebab memperlihatkan grafik yang mengikuti sebaran kurva normal yang ditunjukkan dengan kurva yang berbentuk lonceng menghadap ke atas. Sedangkan hasil *normal probability plot* menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal dimana data berupa plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional dan pengawasan > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional dan pengawasan memiliki nilai signifikansi

yaitu: 0,815; 0,141 dan 0,488 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas. Adapun pengujian melalui grafik *scatterplot*, menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak secara parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS *version 23.0 for Window* dapat dilihat pada pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,904	2,735		-1,062	0,295
Kepuasan Kerja	0,285	0,084	0,407	3,400	0,002
Komitmen Organisasional	0,386	0,165	0,277	2,341	0,024
Pengawasan	0,301	0,137	0,286	2,198	0,034
R					0,759
<i>R Square</i>					0,576
<i>Adjusted R Square</i>					0,544
<i>F Statistic</i>					17,679
Signifikansi uji F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2020)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = -2,904 + 0,285X_1 + 0,386X_2 + 0,301X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$b_1 = 0,285$, hal ini berarti apabila kepuasan kerja (X_1) meningkat sedangkan komitmen organisasional (X_2) dan pengawasan (X_3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_2 = 0,386$, hal ini berarti apabila komitmen organisasional (X_2) meningkat sedangkan kepuasan kerja (X_1) dan pengawasan (X_3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0,301$, hal ini berarti apabila pengawasan (X_3) meningkat sedangkan kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

3) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,759. Besarnya nilai R 0,759 ini berada diantara antara 0,60 sampai 0,799 yang berarti ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja, komitmen organisasional dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak.

4) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,576. Dengan demikian pengaruh pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak adalah sebesar 57,6% sedangkan 42,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

5) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak. Maka model regresi dikatakan

fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

6) Uji t (t-test)

Hasil uji t terlihat pada Tabel 1 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut:

a) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,400 dengan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

b) Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,341 dengan signifikan sebesar $0,024 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

c) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,198 dengan signifikan sebesar $0,034 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat kepuasan kerja yang

ada, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rosita dan Yuniati (2016) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

2) Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak. Jadi semakin meningkat komitmen organisasional, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak. Karyawan mempunyai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, karyawan mempunyai keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan karyawan berusaha keras untuk mencapai target dan tujuan dari organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pangestu, Anita Ayu dan Rahardjo Mudji (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak. Jadi semakin meningkat pengawasan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak. Efek yang diharapkan dari dilaksanakannya fungsi pengawasan adalah meningkatnya kinerja perusahaan dan prestasi kerja karyawan. Tanpa adanya pengawasan yang baik

tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi perusahaannya itu sendiri maupun bagi para karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hasanudin (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pengawasan kerja dengan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak, yang berarti semakin meningkat kepuasan kerja maka kinerja akan meningkat.
- 2) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak, yang berarti bahwa semakin baik komitmen organisasional maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 3) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak, yang berarti bahwa semakin baik pengawasan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada Villa Ziba Seminyak.
- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan pengawasan, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel pengaruh kepuasan kerja maka sebaiknya pimpinan mampu memberikan gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan setiap bulannya secara rutin.
- 2) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel komitmen organisasional maka sebaiknya pimpinan memberikan motivasi dan semangat kerja agar terus bekerja dalam organisasi tanpa ada rasa tertekan maupun paksaan.
- 3) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel pengawasan maka sebaiknya pimpinan melakukan pengawasan langsung secara mendadak setiap periode tertentu secara berkala.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak seperti; disiplin kerja, stres kerja, beban kerja, iklim organisasi dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Depok: Rajagrafindo Pustaka.
- Dessler, Gary, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo: Jakarta
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen*

Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka cipta
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasanudin, Ridwan. 2014. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengawasan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Banten." *Skripsi*
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Herdiany, Hapsari Dyah (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Adita
- Manullang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta
- Masrukhin dan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan

- Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 7, No. 2. Hal. 103
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku kedua
- Meyta, I. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. TELKOM. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press: Yogyakarta.
- Priansa, 2016. *Manajemen Perkantoran (Efektif, Efisien dan Profesional)*, Cetakan ke-1, Alfabeta, Bandung
- Purnama, Gita (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semarang Indah Era Modern (SIEM). *Skripsi*, Fakultas Ekonomi & Bisnis.
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh Drs. Benyamin Molan. Erlangga: Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suprana, Riski. 2011. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang)." *Skripsi*
- Suseno, Selfy Sufyani. 2011. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Jember." *Skripsi*
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta: BPFE.
- Tanjung, Hendri. Arep, dan Ishak., (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1, pp: 1-3. Hal. 230
- Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Zendri dan Masdupi. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Skripsi*. Universitas Negeri Padang.