

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI
(Studi Pada Hotel Four Seasons And Resort By Sheraton Jimbaran Bali)**

**I Nengah Arip Riski Setiawan¹, Anak Agung Dwi Widyani², Ni Putu Ayu
Sintya Saraswati³**

(1,2,3) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: nengaharifriski04@gmail.com

ABSTRACT

The accommodation service business competition is increasingly complex, so a company is required to always pay attention to employee factors, nowadays competition between companies is increasingly competitive, every company is trying to be the most superior among its competitors. Four Seasons has exceptional quality and service. All of that cannot be separated from the quality of Human Resources owned because in services that interact directly with guests, they must have high standards because guests can judge the quality of the hotel from the quality of services provided by employees. This study aims to determine the effect of work motivation on organizational commitment directly or indirectly through employee job satisfaction as a mediating variable at the Four Seasons Hotel And Resort By Sheraton Jimbaran Bali.

Sampling was carried out using a saturated sampling technique with a total of 42 employees at the Four Seasons Hotel And Resort By Sheraton Jimbaran Bali. Data processing using Structural Equation Modeling (SEM) analysis techniques with the help of the SmartPLS 3.0 For Windows program.

The results of the analysis conclude that work motivation has a positive and significant effect on organizational commitment. Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. And employee job satisfaction is able to mediate the influence of motivation on organizational commitment. The limitations of the research object used only focus on work motivation and employee job satisfaction so that it cannot analyze or reach deeper into the factors that can affect organizational commitment.

Keywords: *work motivation, job satisfaction, organizational commitment*

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam memperoleh keuntungan melakukan kegiatan yang menggunakan faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, dan teknologi, sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan

dan mengembangkan sumber daya manusia (Widyani, 2015). Mangkunegara (2015:9) menjelaskan bahwa Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Menurut Robbins (dalam Suarjana dkk, 2016) komitmen pada

organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Hotel Four Sessions And Resort By Sheraton Jimbaran Bali adalah salah satu perusahaan jasa Akomodasi yang berada dikawasan Jimbaran kuta selatan Bali. dan salah satu faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi adalah Motivasi kerja (Wardhani, 2015). motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Sedangkan yang dikemukakan oleh Rivai (2016:837) bahwa Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi Individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Upaya pemberian motivasi merupakan salah satu cara untuk mewujudkan komitmen karyawan pada perusahaan (Wardhani, 2015). Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap Komitmen organisasi. Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada komitmen organisasi artinya apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi akan diikuti dengan peningkatan komitmen oraganisasi.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada motivasi karyawan di Hotel Four Sessions and Resort jimbaran kuta Bali, nampaknya motivasi karyawan masih belum maksimal. Ada beberapa karyawan yang telah memiliki masa kerja (pengabdian) lebih dari sepuluh tahun dan memiliki prestasi kerja untuk memajukan perusahaan tidak pernah mendapatkan suatu penghargaan. Dan karyawan yang ditugaskan untuk lembur dan melewati waktu jam kerja tidak pernah mendapatkan perhatian dari manajemen. Disamping itu hasil pengamatan peneliti pada bagian *engenering* maupun bagian pemeliharaan karyawan tidak sepenuhnya mencurahkan perhatiannya untuk bekerja karena disebabkan kurangnya keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja seperti alat-alat perlindungan diri (APD_) pada saat bekerja. Penelitian Wardhani (2015) Suputra (2018) Sanosra (2018) dengan hasil Penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sari (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Motivasi mempengaruhi kepuasan kerja (Prawitasari, 2015). Menurut Kaswan (2017), kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan. Masalah

kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada kepuasan kerja karyawan di Hotel Four Seasons and Resort Jimbaran Kuta Bali, nampaknya kepuasan kerja karyawan masih belum maksimal. Dari hasil wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan, pelaksanaan Promosi bagi karyawan yang berprestasi dan mengabdikan lebih dari 10 tahun tidak adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja sehingga karyawan tidak fokus untuk bekerja.

Penelitian sebelumnya mengenai motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja seperti Penelitian Siwi (2020) Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah (tidak puas) akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya atau tidak suka dengan pekerjaannya. Penelitian Fitrianto (2021) mendapatkan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

Wulandari (2020) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Rahma (2020) mendapatkan hasil kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dalam penelitian yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu motivasi dan kepuasan kerja. Kedua faktor ini tanpa mengabaikan

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kandang (2021) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Namun penelitian Anggita (2017) mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi (Fitrianto, 2021). Karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia karena secara psikis mereka merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Arista dan Widyani (2019) dengan hasil penelitiannya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya atau suka dengan pekerjaannya

faktor lainnya, sangat relevan untuk dikaji Keterkaitan diantara kedua faktor ini diyakini memiliki dampak yang luas bagi peningkatan komitmen organisasi. Dengan kata lain tingginya motivasi karyawan ditambah dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan faktor penting untuk perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi (Wardhani, 2015)

Perbedaan hasil penelitian satu dengan penelitian lainnya menyebabkan perlu kiranya dilakukan kajian ulang mengenai pengaruh Motivasi kerja terhadap Komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi. Guna untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap secara langsung maupun tidak

langsung terhadap kepuasan kerja dan Komitmen organisasikaryawan. Adapun Tujuan dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dan Komitmen organisasi pada Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali.

TINJAUAN PUSTAKA

1). Pengertian Motivasi

Menurut Darajat (2016:187) yang dimaksud dengan motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2). Pengertian Komitmen organisasi

Konopaske dan Matteson (dalam Priansa 2016:233) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya. Yulk (dalam Priansa 2016:233) menyatakan komitmen organisasi merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi.

Sopiah (dalam sangadji 2016) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila : memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

3) Pengertian kepuasan kerja.

Robbins (2015: 170) menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja.

Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Lawler (Robbins, 2015:180), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

1) Kerangka berpikir

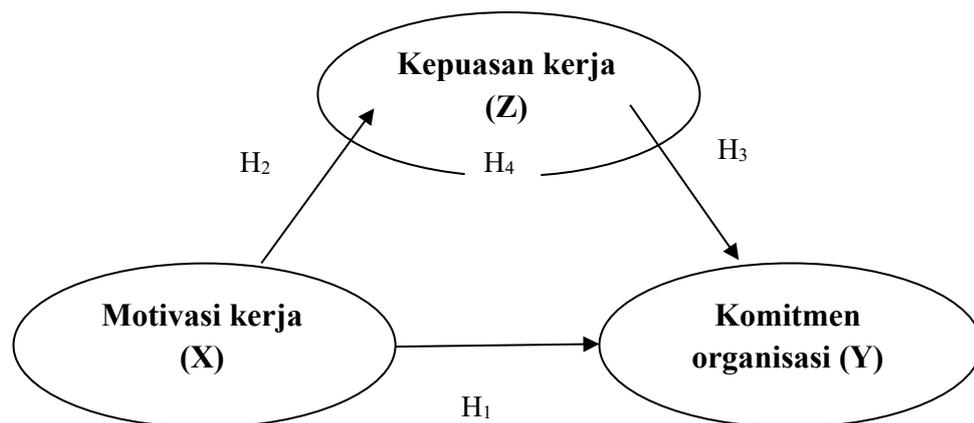
Kerangka pemikiran digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar penelitian dapat berjalan pada ruang lingkup yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, faktor yang menjadi variabel penelitian adalah motivasi kerja,

kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Motivasi kerja bisa meningkat atau menurun karena adanya pengaruh Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka yang dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap

komitmen organisasional (Handoko, 2017).

Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sehingga dapat digambarkan dalam suatu kerangka berpikir seperti Gambar 3.1 berikut ini

Gambar 3.1
Kerangka berpikir



Sumber : Hasil pemikiran peneliti Tahun 2021

2) Hipotesis penelitian

- H-1** : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasikaryawan pada Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali.
- H-2** : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali.
- H-3** : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasikaryawan pada The Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali.
- H-4** : Motivasi Kerja berpengaruh positif Terhadap Komitmen

Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi.

METODE PENELITIAN

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali. Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali ini bertempat di Jimbaran Bali. Hotel Four Sessions adalah salah satu hotel yang berada di Jimbaran bali yang memiliki setidaknya ratusan karyawan. Dalam melakukan pelayanan, Hotel Four Sessions selalu berusaha menyajikan pelayanan yang terbaik untuk tamu yang berkunjung kesana.

HASIL PENELITIAN**1) Evaluasi Model Pengukuran
(Measurement Model/Outer Model)****a) Convergent Validity**

Indikator dikatakan valid, jika koefisien *outer loading* > 0,70, serta

nilai *pvalue* < 0,05 atau signifikan pada *t-statistik* 1,96. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien *outer loading* adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Convergent Validity

	Kepuasan Kerja (Z)	Komitmen Organisasi (Y)	Motivasi Kerja (X)
X.1	0.533	0.482	0.746
X.2	0.396	0.527	0.743
X.3	0.515	0.432	0.758
X.4	0.429	0.299	0.703
X.5	0.359	0.389	0.713
Y.1	0.496	0.862	0.508
Y.2	0.558	0.828	0.461
Y.3	0.448	0.768	0.485
Z.1	0.744	0.488	0.429
Z.2	0.724	0.402	0.527
Z.3	0.817	0.449	0.52
Z.4	0.735	0.454	0.472
Z.5	0.73	0.511	0.355

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa semua nilai pada uji validitas *convergent* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian valid.

a) Discriminant validity

Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan reflektif *indicator* dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan

konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

Hasil Uji Validitas Discriminant Cross Loading

	Kepuasan Kerja (Z)	Komitmen Organisasi (Y)	Motivasi Kerja (X)
Kepuasan Kerja (Z)	0.751		
Komitmen Organisasi (Y)	0.613	0.820	
Motivasi Kerja (X)	0.616	0.590	0.733

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa semua nilai *cross loading* setiap indikator pada masing – masing variabel lebih besar dari 0,7 Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian valid.

b) *Composite reliability*

Composite reliability merupakan kelompok indikator yang

Hasil Uji Reliabilitas *Cronbach's alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.806
Komitmen Organisasi (Y)	0.755
Motivasi Kerja (X)	0.786

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa semua nilai *Cronbach's alpha* pada masing –

mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik, *Composite Reliability* mengukur *internal consistency* dan nilai harus diatas 0,70 dan nilai *cronbach alpha* besar dari 0,60 berdasarkan metode Chin (Chin *et al.*, 1999).

masing variabel lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas *Composite reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.866
Komitmen Organisasi (Y)	0.860
Motivasi Kerja (X)	0.853

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa semua nilai *Composite reliability* pada masing – masing

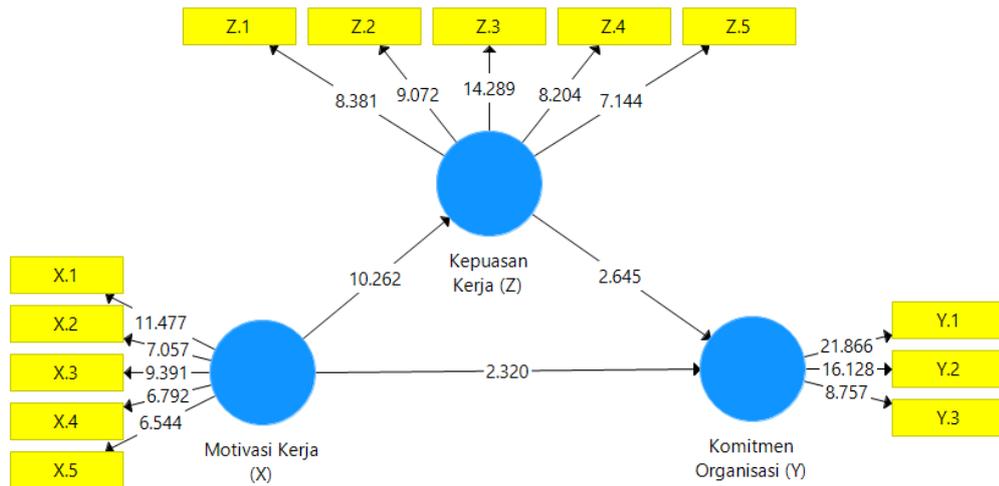
variabel lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian reliabel

2) Hasil Evaluasi Model Pengukuran (*Inner model*)

Dalam menilai model struktural dengan struktural PLS dapat dilihat dari nilai *Q-squares* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai *R-squares* merupakan uji *goodness fit* model. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q-square* lebih dari 0 (nol), maka model layak

dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Perhitungan *Q-square* melalui rumus $Q^2 = 1 - [(1-R_1^2) (1-R_2^2)]$ sehingga memerlukan nilai *R-square* yang berfungsi untuk mengetahui pula seberapa besar kontribusi variabel X terhadap Y.

Gambar 5.2
Inner Model



a) R – square (R^2)

R-square untuk konstruk dependen nilai *R-square* dapat digunakan untuk mengetahui evaluasi pengaruh prediktor terhadap setiap variabel laten endogen. Hasil R^2 sebesar 0,738 dan 0,448 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa

nilai *R-Square* (R^2) sebesar 0,67 tergolong model kuat, *R-Square* (R^2) sebesar 0,33 model moderat, dan *R-Square* (R^2) sebesar 0,19 tergolong model yang lemah. Nilai *R-square* digunakan untuk nantinya menghitung nilai *Q-square* yang merupakan uji *goodness of fit* model.

Hasil Uji R-square

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen organisasi (Y)	0.738	0.724
Kepuasan kerja (Z)	0.448	0.542

Memperhatikan Tabel 5.16, dimana nilai R^2 untuk motivasi kerja (X) terhadap komitmen organisasi (Y) adalah sebesar 0,738, yang artinya 73,8% komitmen organisasi (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya 26,2 % adalah faktor lain di luar model penelitian. Nilai R^2 sebesar 0,738 tergolong model yang moderat (Latan dan Ghozali, 2015: 81).

Nilai R^2 sebesar 0,448, ditunjukkan oleh pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya 44,8% komitmen organisasi dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja, sisanya sebesar 54,2% adalah faktor lain di luar model penelitian. Nilai R^2 sebesar 0,448 termasuk kategori moderat menurut Chin (Latan dan Ghozali, 2015: 81).

b) Q – square (Q²)

Pengujian inner model dilakukan dengan melihat nilai *Q-square* yang merupakan uji *goodness of fit* model. Apabila nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relvance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q-square* lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance* (Q²) menurut Lathan dan Ghozali (2015:80) adalah sebagai berikut : 0,35 (model kuat), 0,15 (model moderat), dan 0,02 (model lemah) Perhitungan *Q-square* dapat dilihat sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - [(1-R_1^2) (1- R_2^2)]$$

$$Q^2 = 1 - [(1-0,738) (1-0,448)]$$

$$Q^2 = 1 - [(0, 262) (0,512)]$$

$$Q^2 = 1 - (0,134)$$

$$Q^2 = 0,886$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-square* sebesar 0,886 lebih dari 0 dan mendekati 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relvance* dengan kriteria kuat atau model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan.

3) Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah Ha diterima dan H₀ di tolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha di terima jika nilai p < 0,05.

Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja (X) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.343	0.353	0.148	2.320	0.020
Motivasi Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.616	0.651	0.060	10.262	0.000
Kepuasan Kerja (Z) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.401	0.402	0.152	2.645	0.008

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai *p-value* dan t statistik untuk masing-masing variabel yang dijelaskan sebagai berikut :

- (1) Nilai *p-value* variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar $0,020 < 0,05$ dengan nilai beta sebesar 0,343 dan nilai t-statistik sebesar $2,320 > 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis diterima.
- (2) Nilai *p-value* variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar $0,008 < 0,05$

dengan nilai beta sebesar 0,401 dan nilai t-statistik sebesar $2,645 > 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis diterima.

- (3) Nilai *p-value* variabel Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai beta sebesar 0,616 dan nilai t-statistik sebesar $10,262 > 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis diterima.

Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja (X) -> kepuasan kerja ->Komitmen Organisasi (Y)	0.247	0.26	0.101	2.456	0.014

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai *p-value* dan t statistik untuk masing-masing variabel yang dijelaskan sebagai berikut:

Nilai *p-value* variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebesar $0,014 < 0,05$ dengan nilai beta sebesar 0,247 dan nilai t-statistik sebesar $2,456 > 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali. Hal ini berarti apabila motivasi kerja semakin meningkat maka akan diikuti meningkatnya komitmen organisasi pada Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali. Hal

ini berarti apabila motivasi kerja semakin meningkat maka akan diikuti meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi apabila kepuasan kerja semakin meningkat maka akan diikuti meningkatnya komitmen organisasi pada Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali.
4. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya motivasi karyawan ditambah dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan faktor hal yang penting untuk perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali adalah sebagai berikut:

- 1) Saran bagi perusahaan .
 - a) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pada Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali, selanjutnya hasil pada deskripsi variabel motivasi kerja yaitu pada pernyataan saya bekerja memperoleh perlindungan atas jaminan sosial yang meliputi bahaya kecelakaan kerja, dan jaminan akan hari tua memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada

manajemen Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali, supaya memperhatikan dan meningkatkan kebutuhan rasa aman (*safety-need*) bagi karyawan dalam bekerja yang meliputi keamanan akan perlindungan karyawan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

- b) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali, selanjutnya hasil Pada deskripsi variabel kepuasan kerja yaitu pada pernyataan saya merasa puas bekerja di perusahaan karena sesuai dengan bakat dan minat saya memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada manajemen Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali agar supaya memperhatikan dan meningkatkan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan supaya memiliki elemen yang memuaskan.
- c) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali, selanjutnya hasil pada deskripsi variabel komitmen organisasi yaitu pada pernyataan saya memiliki kesetiaan dan berkeinginan untuk tetap bertahan pada suatu organisasi meski banyak tawaran dari perusahaan lain memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada manajemen Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali agar supaya memperhatikan dan meningkatkan kesetiaan karyawan dengan cara

memberikan hak mereka yang mencangkup: gaji yang sesuai UMK, hak cuti libur, hak untuk mendapatkan training, hak untuk mendapatkan motivasi, tunjangan hari raya, jaminan sosial tenaga kerja. Dengan memperhatikan hak-hak karyawan maka dijamin karyawan perusahaan akan loyal dan betah bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep Iskak dan Tanjung Hendrik, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas Trisakti. Jakarta.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Anggita (2017). pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. (Studi pada PT Anugrah jaya Sidoarjo Jatim). *Pattimura Jurnal JOI* Vol. X, No.1, Mei 2016 ISSN: 1978-3612
- Arista, Ni Kadek Heny dan Dwi Widyani, Anak Agung (2019). Pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada PT. BPR. Bank kertawati kantor pusat. *Senadiksha Ke-1 2019 Penguatan Kompetensi Sdm Pada Era Revolusi Industri 4.0* Isbn: 978-623-7112-16-7
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Darojat, Tubagus Achmad. 2016, *Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama, (Fitrianto, 2021).
- Fitrianto (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kekomitmenan Kabupaten Melawi *Jurnal Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*. Vol. 3 No. 3 Mei 2017
- Gunlu, Ebru *et. al.* (2016). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey. *Turkey International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 22 Iss: 5, pp. 693 – 717
- Ghozali, Imam, (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta, penerbit Bumi Aksara,
- Iqbal (2020) Iqbal (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Mitra Dwinur Konstruksi. *Jurnal*. Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Makasar.
- Kandang (2021) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan

- Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Superpoly Industry Jakarta. *Jurnal Manajemen*. Unlam. Vol. IX, No.4, Mei 2017 ISSN: 1978-3814
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta.
- Kriyantono, R. (2017). *Teori-Teori Public Relations Perspektif Barat & Lokal: Aplikasi Penelitian dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Volume 1. Nomor 1
- Pandita, N,K,B,P. A. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. Peran motivasi sebagai pemediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pekraman Kesiman. *Jurnal Emas, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*, Volume 2 Issue 3 Pages 122-132
- Raharja Maharani, N. (2015). *Microcontroller Teori dan Praktek ATMEGA16 Dengan Bahasa C*. Yogyakarta : CV BUDI UTAMA
- Meutia dan Husada, (2019) *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi ketiga Yogyakarta: BPFE
- Roe dan Byars Priansa, (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung
- Robbins (dalam Suarjana dkk, 2016) Perilaku Organisasi. *Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. (2016). *Perilaku Organisasi* , Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosyidah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu : Yogyakarta
- Robbins, Stephen, (2016). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Rahma (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan (Hmj) Psikologi Unesa. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2).
- Sondang SP, (2016). *Sistem Informasi Untuk Pengambilan Keputusan*, Jakarta, penerbit CV. Haji Mas Agung
- Suputra (2018). Physicochemical characteristics and sensorial properties of dry noodle supplemented with unripe banana flour. *Food Research* Vol 2 (3) : 270 – 278. [https://doi.org/10.26656/fr.2017.2\(3\).061](https://doi.org/10.26656/fr.2017.2(3).061)
- Sanosra (2018). Klasifikasi Risiko Hipertensi Menggunakan Metode Learning Vector Quantization (LVQ). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 2(8), 2947– 2955. Retrieved from <http://j-ptiik.ub.ac.id/index.php/jptiik/article/view/1725/654>. Dikutip tanggal 16 November 2018
- Siwi (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan

- Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Sari dan Susilo. (2018). Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan OCB sebagai Variabel intervening (Studi pada karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Publik*. ISSN 1412-7083.
- Sulastiyono (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Suseno dan Sugiyanto, 2016 *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinambela (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Buku I Salemba Empat. penerbit Djambatan
- Sutrisno, 2017 *Manajemen Kinerja*. Penerbit PT RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Sopiah. (2016). Budaya organisasi, komitmen organisasional pimpinan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 12(2): 3008-3031..
- Santiya (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja sebagai variable mediasi Pada Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Badung, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4628-4656.
- Tohardi, Ahmad. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Edisi Revisi Rhineka Cipta.
- Veithzal dan Basri (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Wardani. 2015. Pengaruh motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 39 No. 1, Hal. 148-156
- Wulandari (2020 Handarini, O. I., & Wulandari, S. S. (2020). Pembelajaran Daring Sebagai Upaya Study From Home (SFH) Selama Pandemi Covid 19. Vol 8(3), 496–503. EISSN:23389621
- Winardi. (2015). *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.