

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan di Hotel Betha Subang

Rd. Ratih Hanawidjaya¹, Raden Minda Kusumah², Sindrawati³, Nia Sumiati⁴

^{1,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bandung

²Poltekkes YBA

Email: rdratih@stibandung.ac.id¹, radenminda@poltekkesyba.ac.id²,
sindrawati@stibandung.ac.id³, nia.sumiati@stibandung.ac.id⁴

Abstrak

Penelitian ini disusun oleh Rd. Ratih Hanawidjaya, Raden Minda Kusumah, Sindrawati dan Nia Sumiati pada bulan Mei 2022 hingga Agustus 2022, dengan judul: Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan di Hotel Betha Subang Jawa Barat. Tujuan penelitian memperoleh informasi berupa penjelasan lebih detail serta seberapa besar pengaruh dan hubungan antara variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan baik parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey yang bersifat deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Objek penelitiannya adalah karyawan sebanyak 41 responden. Untuk menguji hipotesis digunakan uji korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F menggunakan software *SPSS 22.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi secara deskriptif sebesar 80,8 termasuk baik. Kepuasan Kerja 86,0 termasuk sangat baik dan Komitmen Karyawan sebesar 61,4 termasuk cukup baik. Terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Komitmen karyawan. Terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen karyawan. Terdapat pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen karyawan sebesar 59,8% berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,598. Artinya ada pengaruh antara variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen karyawan sebesar 59,8%.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, Kompensasi

Abstract

This research was arranged by Rd. Ratih Hanawidjaya, Raden Minda Kusumah, Sindrawati and Nia Sumiati in May 2022 to August 2022, with the title: The Influence of Compensation and Work Satisfaction to Employee Commitment at the Betha Hotel Subang in West Java. The research objective was to obtain information in the form of a more detailed explanation and how much influence and the relationship between the variables of Compensation and Job Satisfaction on Employee Commitment both partial and simultan. The method used in this study uses a type of survey research that is descriptive and associative with a quantitative approach. The object of the research was 41 respondents. To test the hypothesis used correlation test, coefficient of determination, t test and F test using SPSS 22.0 for windows software. The results showed descriptive compensation of 80.8 including good. Job Satisfaction 86.0 including very good and Employee Commitment of 61.4 including good enough. There is a significant influence between compensation for employee commitment. There is a significant influence between job satisfaction and employee commitment. There is an effect of Compensation and Job Satisfaction on employee commitment of 59.8% based on the coefficient of determination (R^2) of 0.598. This means that there is an influence between the Compensation and Job Satisfaction variables on employee commitment of 59.8%.

Keywords: Compensation, Employee Commitment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar organisasi dapat bersaing dengan organisasi lain yang sejenis, baik secara intern maupun ekstern. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi adalah dengan pembinaan karyawan yang dimiliki oleh organisasi. Organisasi berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan merupakan suatu hal yang dapat membuat karyawan bersedia berkorban demi kebaikan perusahaan. Masalah yang sedang atau akan dihadapi perusahaan juga merupakan masalah yang harus dipikirkan dan diselesaikan oleh para karyawan, hal ini menunjukkan apapun kondisi perusahaannya para karyawan akan terlibat.

Gejala komitmen karyawan yang terdapat di Hotel Betha Subang, masih adanya karyawan yang mengundurkan diri dan terjadinya penurunan jumlah tamu hotel. Gejala kompensasi yang terdapat di Hotel Betha Subang yaitu ditemukan keluhan karyawan tentang upah/ gaji sebanyak 50%.

Gejala kepuasan kerja (Hanawidjaya et al., 2022) yang terdapat di Hotel Betha Subang yaitu masih tingginya tingkat absensi karyawan yang tidak masuk kerja sebanyak 20%. Variabel lain yang mempengaruhi komitmen karyawan yang tinggi yaitu budaya kerja yang pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian penghargaan karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Variabel lain yang mempengaruhi komitmen karyawan yang tinggi yaitu hubungan atasan bawahan. Atasan dan bawahan ibaratkan garis vertikal. Di mana atasan memiliki wewenang yang lebih tinggi dan memiliki kuasa untuk memerintah apapun kepada bawahannya. Berdasarkan dari Latar Belakang Penelitian, penulis tertarik untuk lebih jauh mengadakan penelitian kemudian dituangkan kedalam karya ilmiah dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan di Hotel Betha Subang". Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi berupa penjelasan lebih detail tentang hubungan dan pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan, memperoleh informasi berupa penjelasan yang lebih detail tentang hubungan dan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan, dan menghasilkan informasi dari olahan data tentang seberapa besar hubungan dan pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Adapun manfaat penelitian ini adalah Sebagai bahan pengetahuan yang dapat dimanfaatkan untuk penelitian-penelitian sejenis maupun bahan bacaan atau kepustakaan. Bisa jadi referensi, bisa jadi studi empiris untuk peneliti lanjutan dengan memodifikasi variabel, menambah variabel atau mengembangkan variabel.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:44) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Selanjutnya, Handoko (2012:4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Adapun definisi lain Spencer and Spencer dalam Edy Sutrisno (2014:203) menyatakan bahwa kompensasi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Menurut Thomas H. Stone yang diterjemahkan dalam Suwatno (2014:220) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.

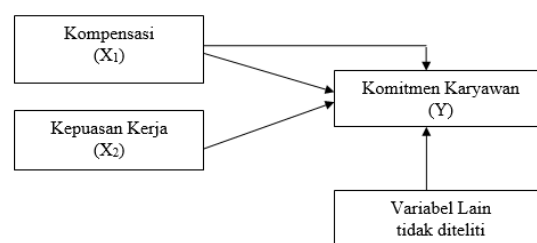
Kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2014:74) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Definisi lain dikemukakan oleh As'ad (2010:103), yaitu kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi kerja, kondisi sosial, kondisi fisik, dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari para karyawan, yaitu seberapa jauh pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan.

Kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2014:74) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Definisi lain dikemukakan oleh As'ad (2010:103), yaitu kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi kerja, kondisi sosial, kondisi fisik, dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari para karyawan, yaitu seberapa jauh pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan.

Manajemen puncak dituntut untuk memiliki komitmen (Gumelar et al., 2023) agar setiap kebijakan memiliki arah dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Tapi sebaliknya, komitmen karyawan tidak bisa dituntut begitu saja perlu rangsangan. Sebab komitmen karyawan sangat dipengaruhi bagaimana kepemimpinan dan sebuah kebijakan diterapkan. Sedangkan definisi komitmen karyawan adalah suatu bentuk dimana karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan. (Emron Edison, Yohny Anwar & Imas Komariyah, 2016:224).



Sumber : Sugiyono, 2014

Gambar.1 Model Penelitian

- H1 : Diduga terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap komitmen karyawan.
- H2 : Diduga terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan.
- H3 : Diduga terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan baik secara parsial maupun simultan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan bentuk pendekatan penelitian kualitatif dan kuantitatif, maka data yang dikumpulkan akan diubah menjadi bentuk informasi kuantitatif yang mudah dipahami, Istijanto (2010:88) menyatakan bahwa: Pendekatan kuantitatif mempunyai beberapa manfaat pertama, angka mempermudah penginterpretasian hasil secara obyektif. Kedua, hasil analisis berupa angka memiliki standar, sehingga mempermudah perbandingan. Ketiga, temuan dalam bentuk angka mempermudah generalisasi atau kesimpulan.

Mengingat populasi sebesar 41 karyawan yang terdiri dari semua bidang, maka seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga responden dari penelitian ini sebanyak 41 responden dan metode ini disebut metode sensus atau sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015:85), menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda dengan software SPSS for windows versi 22.0

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Komitmen Karyawan (Y). Analisis regresi linier berganda dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Komitmen Karyawan

X_1 = Kompensasi

X_2 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = error model

Hasil pengolahan *software SPSS 22.0* untuk analisis regresi berganda disajikan seperti Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berdanda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.180	.352			-.512	.612	
	Kompensasi	.320	.090	.417		3.570	.001	.647
	Kepuasan Kerja	.479	.116	.483		4.129	.000	.681

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

Sumber: Output SPSS

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang

bersangkutan dengan Komitmen Karyawan. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh yang searah antara Kompensasi (X_1) dengan Komitmen Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,320 mengandung arti untuk setiap pertambahan Kompensasi (X_1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Komitmen Karyawan (Y) sebesar 0,320 satuan.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh yang searah antara Kepuasan Kerja (X_2) dengan Komitmen Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,479 mengandung arti untuk setiap pertambahan Kepuasan Kerja (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Komitmen Karyawan (Y) sebesar 0,479 satuan.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besaran hubungan dan pengaruh dari Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan. Berikut adalah hasil perhitungan koefisien determinasi berdasarkan output SPSS.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.598	.577	.39799

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,774 kemudian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,598. Artinya ada pengaruh antara variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan sebesar 59,8% sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Kayawan

Berdasarkan tabel 1. dimana diperoleh t-hitung sebesar 3,570 dan derajat bebas ($n-k-1$) atau $41-2-1 = 38$ diperoleh angka t tabel untuk 2,024, sehingga t-hitung > t-tabel. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan dapat diterima. (Hipotesis 1 diterima).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kayawan

Berdasarkan tabel 1 dimana diperoleh t-hitung sebesar 4,129 dan derajat bebas ($n-k-1$) atau $41-2-1 = 38$ diperoleh angka t tabel 2,024, sehingga t-hitung > t-tabel. Artinya terbukti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan dapat diterima. (Hipotesis 2 diterima).

Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kayawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 22.0, untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan secara bersama-sama atau simultan. Adapun teknik mendapatkan hasil perhitungan yaitu menggunakan uji F dengan hasil seperti Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.969	2	4.485	28.313	.000 ^a
	Residual	6.019	38	.158		
	Total	14.988	40			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh F-hitung sebesar 28,313 dan derajat bebas (n-k-1) atau 41-2-1= 38 diperoleh angka F-tabel sebesar 3,245 sedangkan F-hitung sebesar 28,313, sehingga F-hitung > F-tabel artinya H₀ ditolak dan H_a diterima maka artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan. (Hipotesis 3 diterima).

Pembahasan

Persamaan regresi berganda hasilnya $Y = -0,180 + 0,320 X_1 + 0,479 X_2 = e$

Persamaan ini digunakan untuk memprediksi variabel-variabel yang diteliti. Dari hasil tersebut dapat di interprestasikan bahwa: Apabila terjadi kenaikan data satuan dari Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan sebesar 0,320 atau 32,0% dengan asumsi variabel X2 tidak berubah (Ceteris Paribus). Apabila terjadi kenaikan data satuan dari Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan sebesar 0,479 atau 47,9% dengan asumsi variabel X1 tidak berubah (Ceteris Paribus). Apabila X1 dan X2 tidak dilakukan sama sekali atau 0, maka Y atau Komitmen Karyawan = -0,180 atau dengan kata lain bila tidak ada Kompensasi dan Kepuasan Kerja maka Komitmen Karyawan minus atau buruk.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan kepuasan kerja memiliki arah hubungan yang positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan baik secara parsial maupun simultan.

REKOMENDASI

Pihak manajemen Hotel Betha Subang agar memberikan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman dan ketenangan dalam bekerja. Karyawan akan bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerjanya meningkat dan berprestasi. Pihak manajemen Hotel Betha Subang harus berusaha membuka komunikasi baik secara vertikal dari bawahan ke atasan, ataupun komunikasi secara horizontal sesama karyawan dengan melalui tugas kerja yang saling berhubungan antara satu bagian dengan bagian yang lainnya sehingga akan menciptakan kerjasama tim yang

baik. Pihak manajemen Hotel Betha Subang agar menerapkan manajemen karir, bagi karyawan yang berprestasi dengan kinerja yang baik harus mendapatkan penghargaan berupa promosi kebagian yang lebih tinggi agar membuat karyawan yang lainnya berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya sehingga akan berdampak kepada kemajuan perusahaan ke arah yang lebih baik. Pihak manajemen Hotel Betha Subang agar menyesuaikan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan beban kerja dan jabatannya, sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki yang sangat tinggi sehingga akan tetap bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lama dan tidak punya keinginan pindah ke tempat lain karena sudah tercipta loyalitas yang tinggi. Pihak manajemen Hotel Betha Subang harus memberikan bimbingan untuk berkarir baik melalui pendidikan dan pelatihan yang diadakan secara rutin atau bentuk training lainnya sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing sehingga akan tercipta karyawan yang profesional sesuai keahliannya. Pihak manajemen Hotel Betha Subang agar memberikan perhatian kepada semua karyawan melalui pendekatan secara personal serta memberikan bantuan moril dan materil bagi karyawan yg memerlukan bantuan sehingga karyawan akan merasa berhutang budi yang berdampak kepada meningkatnya kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosda Karya
- Amin Sarjoso (2000) Disarikan dari buku Pancasila Dasar Negara
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Apriyanti. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai PT Lintang Sarana Media Malang. *Jurnal Jibeka*. Vol. 10 No. 1.
- As'ad, M, (2010). *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan*, Edisi 2. Yogyakarta: Liberty
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bejo Siswanto. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group
- Fenni Nurfitriani. (2011). Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan Outsourcing Koperasi Pegawai PT Telkom Citra Caraka Emas Tasikmalaya. *Tugas Akhir Universitas Telkom*.
- Gumelar, A., Sindrawati, S., Abdullah, M. S., Tinggi, S., & Administrasi, I. (2023). *THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AMONG PUBLIC OFFICERS IN CILEUNYI DISTRICT, BANDUNG REGENCY*. 12(02), 572–579.
- Hanawidjaya, R. R., Sindrawati, S., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203–218. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i2.51>
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu.S.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta : Rajawali

- Intan Ayu Ningkiswari & Ratna Dwi Wulandari (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal JAKI*. Vol. 5 No. 2.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Manullang. M. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Moh Nazir. (2011) . *Metode Penelitian*. Cetakan 6. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins SP., Judge. (2011). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat
- Sidik Priadana., Saludin Muis. (2012). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyanto, R.W. (2014). *Buku Pengantar Bisnis (Konsep, Realita, dan Aplikasi pada usaha kecil)*. Tangerang: PT. Puspita Mandiri
- Suwatno., Priansa, Donni.(2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2012). *Manajemen Publik*. Jakarta : PT. Grasindo
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana