

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
SOSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI
HOTEL NYLAND DI KOTA BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Menempuh Ujian Sidang Sarjana
Pada Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh
Safiera Intan Permatasari
1804017

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2023**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
SOSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI
HOTEL NYLAND DI KOTA BANDUNG**

Oleh:

Safiera Intan Permatasari

Sebuah Skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

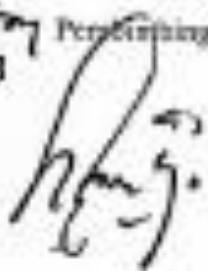
© Safiera Intan Permatasari
Universitas Pendidikan Indonesia
2023

Hak Cipta dilindungi undang – undang. Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan di cetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis

LEMBAR PENGASAHAN


PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI HOTEL NYLAND DI KOTA BANDUNG

Skripsi ini disetujui dan diastikan oleh :


022.611011
09-23
Pembimbing I


Pembimbing II

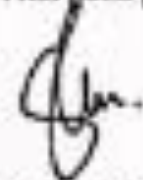
Prof. Dr. Hari Mulyati, M.Si
NIP. 19590515 198601 1 001


Muliawati, A.P., S.Pd., M.M.
NIP. 19811115 201404 1 002

Mengetahui
Ketua Program Studi
Pendidikan Bisnis


Dr. Pasia Dewi Dimpudani, S.Pd., M.T., M.M.
NIP. 19120830 200502 2 003

Tanggung jawab Yudisris
Ada pada penulis,


Safiera Intan Permatasari
1804017

PERNYATAAN KEASLIAN ISI SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Hotel Nyland Di Kota Bandung“ beserta seluruh isinya adalah benar – benar karya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara – cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko ataupun sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian skripsi ini.

Bandung, 12 Januari 2023

Yang membuat pernyataan,

Safiera Intan Permatasari

1804017

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. atas segala rahmat, nikmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan salah satu kewajiban sebagai mahasiswa yaitu penulisan penelitian skripsi dengan baik. Ini merupakan tugas akhir bagi penulis dalam menempuh pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.

Dalam proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dukungan dari beberapa pihak. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang terlibat dalam pendidikan dan bimbingan penulis sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan banyak bimbingan, petunjuk, bantuan, serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak – pihak yang telah membantu baik dalam masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Solehuddin, M.Pd., M.A selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh dan memperoleh pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. selaku Dekan dan Dosen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang telah membimbing penulis selama masa studi.
3. Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S.Pd., S.Sos., M.M. selaku wakil dekan bidang kemahasiswaan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang memfasilitasi penulis untuk kemudahan dalam mengurus administrasi kemahasiswaan selama perkuliahan.
4. Ibu Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M selaku ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan masukan, motivasi, serta dorongan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.

Safiera Intan Permatasari, 2023

*PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PEGAWAI HOTEL NYLAND DI KOTA BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

5. Bapak Dr. Bambang Widjajanta, MM selaku Pembimbing Akademik dan Ketua Tim Pertimbangan Penulisan Skripsi Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis yang memfasilitasi penyusunan skripsi.
6. Bapak Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan masukan serta bimbingan selama penyusunan skripsi, terima kasih karena berkat bimbingan, semangat, motivasi, tenaga, kesabaran serta waktu luang nya yang diberikan kepada penulis selama masa bimbingan sehingga penulis dapat segera menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Masharyono, A.P., S.Pd., M.M selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan saat penulisan skripsi ini. Terimakasih telah meluangkan waktu dan kesabaran untuk membimbing dengan penuh ketelitian, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M selaku Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Dosen Penelaah Seminar Usulan Proposal yang telah memberikan pengetahuan, dorongan dan motivasi kepada penulis untuk kelancaran proses penulisan skripsi.
9. Bapak/Ibu dosen, pegawai beserta staff Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang telah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan serta membantu penulis dalam hal akademik dan hal – hal lainnya selama penulis menempuh pendidikan. Semoga Allah SWT. membalas segala kebaikan dengan pahala yang berlipat ganda.
10. Manajer Departemen Sumber Daya Manusia Hotel Nyland Bandung yang telah membantu dan mengarahkan dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah SWT membalas kebaikan dengan pahala berlipat ganda.
11. Pegawai Hotel Nyland Bandung yang telah membantu penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah SWT. membalas kebaikan bapak dan ibu sekalian.

Pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih yang sebesar besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya kepada kedua orang tua tercinta papa Hariyanto, mama Titawati. Penulis sangat berterima kasih yang amat besar, yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi, perhatian, dan semangat serta do'a yang selalu mengiringi penulis. Semoga semua yang telah penulis lakukan menjadi sebuah kebanggaan dan kebahagiaan bagi keduanya. Selanjutnya penulis ucapkan terimakasih kepada kakak pertama dan kedua Rifqi Abdillah & Mingyu Abdillah, adik saya Raffa Abdillah, dan Wafiqa Abqari keponakan tercinta Afsheena Abdillah, dan seluruh anggota keluarga lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih telah mengasihi dan menyayangi, selalu mendukung, memotivasi dan tiada henti mendo'akan penulis dalam menyelesaikan studi S1 hingga penulis bisa lulus. Semoga Tuhan memberikan balasan dengan pahala amalan baik dan penuh keberkahan hidup. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan atas kebaikan-kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan balasan yang terbaik serta menghapuskan dosa atas semua kesalahan dan kekhilafan. Aamiin.

Bandung, Januari 2023

Safiera Intan Permatasari

ABSTRAK

Safiera Intan Permatasari (1804017), “**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Komitmen Organisasi pegawai Hotel Nyland di Kota Bandung**”. Di bawah bimbingan Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si. & Masharyono, A.P., S.Pd., M.M.

Sumber daya manusia mempengaruhi sebuah organisasi tertentu. Dalam meningkatkan kualitas yang baik dan efisiensi tersebut tentu memerlukan pula sumber daya manusia berkualitas. Sumber daya manusia yang handal dan mampu mempertahankan mereka agar tetap berada di dalam perusahaan yang sejalan dengan konsep komitmen keorganisasian. Komitmen organisasi masih menjadi permasalahan yang dihadapi oleh berbagai sektor jasa seperti industri manufaktur, pendidikan, rumah sakit, dan perhotelan. Salah satu perusahaan yang memiliki masalah komitmen organisasinya rendah yaitu pegawai Hotel Nyland Bandung. Adapun strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi dengan upaya memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sosial yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) gambaran kompensasi; 2) kondisi lingkungan kerja; 3) tingkat komitmen organisasi; 4) pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi; 5) pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap komitmen organisasi; 6) pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 pegawai. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner online melalui Google Form. Teknik analisis data yang digunakan ialah PLS. Hasil penelitian menunjukkan 1) kompensasi berada pada kategori baik 2) lingkungan kerja sosial dalam kategori kondusif 3) komitmen organisasi berada di tingkat tinggi 4) kompensasi berpengaruh sebesar 19,6% terhadap komitmen organisasi 5) lingkungan kerja sosial berpengaruh sebesar 75,5% terhadap komitmen organisasi 6) kompensasi dan lingkungan kerja sosial berpengaruh sebesar 83,4% terhadap komitmen organisasi. Perusahaan dapat memberikan gaji sesuai beban kerja serta memperbaiki hubungan kerja dengan atasan. Implikasi komitmen organisasi yang tinggi dapat berdampak kepada kinerja dan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja Sosial, dan Komitmen Organisasi, Perhotelan

ABSTRACT

Safiera Intan Permatasari (1804017), "The Effect of Compensation and the Social Work Environment on the Organizational Commitment of Nyland Hotel employees in the City of Bandung". Under the guidance of Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Sc. & Masharyono, A.P., S.Pd., M.M.

Human resources affect a particular organization. In improving good quality and efficiency, of course, it also requires quality human resources. Human resources that are reliable and able to keep them in the company in line with the concept of organizational commitment. Organizational commitment is still a problem faced by various service sectors such as the manufacturing, education, hospital, and hospitality industries. One company that has a problem of low organizational commitment is the employee of Hotel Nyland Bandung. The strategy for increasing organizational commitment is by providing compensation according to work and a good social work environment. This study aims to determine 1) the level of compensation; 2) working environment conditions; 3) level of organizational commitment; 4) the effect of compensation on organizational commitment; 5) the influence of the social work environment on organizational commitment; 6) the effect of compensation and work environment on organizational commitment. The type of research used is descriptive verification with quantitative methods. The sample used in this study were 54 employees. The data analysis technique used is PLS. The results showed 1) compensation is at a high level 2) the social work environment is in the conducive category 3) organizational commitment is at a high level 4) compensation has an effect of 19.6% on organizational commitment 5) social work environment has an effect of 75.5% on organizational commitment 6) compensation and social work environment have an effect of 83.4% on organizational commitment. Companies can provide salary policies and improve working relationships with superiors and fellow employees. The implication of high organizational commitment can impact employee performance and productivity.

Keywords: Compensation, Social Work Environment, and Organizational Commitment, Hospitality

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Berkah, Rahmat, Taufik, dan Hidayah-Nya, bahwa atas Karunia dan Kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas penyusunan proposal Manajemen Sumber Daya Manusia.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja sosial terhadap Komitmen Organisasi pegawai Hotel Nyland di Bandung “ yang disusun untuk memperoleh temuan mengenai gambaran tingkat kompensasi, gambaran lingkungan kerja sosial dari perusahaan kepada karyawan, gambaran tingkat komitmen organisasi, pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kompensasi, pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik sistematika maupun kedalaman isinya. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait. Akhir kata hanya kepada Allah SWT penulis memohon supaya apa yang dikerjakan selama ini merupakan amal yang bernilai ibadah. Aamiin.

Bandung, 16 Januari 2023

Safiera Intan P

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Kegunaan Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	11
2.1 Kajian Pustaka	11
2.1.1 Kompensasi	11
2.1.1.1 Konsep Kompensasi dalam Perilaku Organisasi	11
2.1.1.2 Definisi Kompensasi.....	12
2.1.1.3 Dimensi Kompensasi	14
2.1.1.4 Model Kompensasi	16
2.1.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	20
2.1.2 Lingkungan Kerja Sosial	22
2.1.2.1 Konsep Lingkungan Kerja Sosial dalam Perilaku Organisasi	22
2.1.2.2 Definisi Lingkungan Kerja Sosial.....	24
2.1.2.3 Dimensi Lingkungan kerja sosial.....	26
2.1.2.4 Model Lingkungan kerja sosial	28
2.1.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Sosial	30
2.1.3 Komitmen Organisasi	31
2.1.3.1 Konsep Komitmen Organisasi dalam Perilaku Organisasi	31
2.1.3.2 Definisi Komitmen Organisasi	32
2.1.3.3 Dimensi Komitmen Organisasi.....	34

Safiera Intan Permatasari, 2023

*PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PEGAWAI HOTEL NYLAND DI KOTA BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2.1.3.4 Model Komitmen Organisasi.....	35
2.1.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	38
2.1.4 Hubungan Antar Variabel.....	39
2.1.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Komitmen Organisasi	39
2.1.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi	39
2.1.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi.....	41
2.1.5 Penelitian Terdahulu.....	42
2.2 Kerangka Pemikiran	50
2.3 Hipotesis	45
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN.....	46
3.1 Objek Penelitian.....	46
3.2 Metode Penelitian	46
3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan.....	46
3.2.2 Operasional Variabel	47
3.2.3 Jenis dan Sumber Data	50
3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	51
3.2.4.1 Populasi.....	51
3.2.4.2 Sampel	52
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data	52
3.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	53
3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas	54
3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	57
3.2.7 Teknik Analisis Data	59
3.2.7.1 Teknik Analisis Data Deskriptif.....	60
3.2.7.2 Teknik Analisis Data Verifikatif <i>Partial Least Square</i> (PLS)	63
3.2.7.3 Pengujian Hipotesis	70
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	73
4.1 Hasil Penelitian	73

4.1.1 Profil Perusahaan.....	73
4.1.1.1 Sejarah Perusahaan	73
4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	74
4.1.1.3 Stuktur Organisasi.....	74
4.1.2 Karakteristik Responden	75
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	76
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	77
4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan	77
4.1.3 Hasil Pengujian Deskriptif.....	78
4.1.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi pada Hotel Nyland Bandung	78
4.1.3.1.1 Tanggapan Dimensi Kompensasi Langsung pada Hotel Nyland Bandung.....	78
4.1.3.1.2 Tanggapan Dimensi Kompensasi Tidak Langsung pada Hotel Nyland Bandung.....	79
4.1.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Sosial pada Hotel Nyland Bandung.....	80
4.1.3.2.1 Tanggapan Dimensi Hubungan Kerja dengan Atasan pada Hotel Nyland Bandung	81
4.1.3.2.2 Tanggapan Dimensi Hubungan Kerja dengan Sesama Karyawan pada Hotel Nyland Bandung.....	81
4.1.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi pada Hotel Nyland Bandung.....	82
4.1.3.3.1 Tanggapan Dimensi <i>Affective commitment</i> pada Hotel Nyland Bandung.....	83
4.1.3.3.2 Tanggapan Dimensi <i>Continuance</i> <i>commitment</i> pada Hotel Nyland Bandung..	83
4.1.3.3.3 Tanggapan Dimensi <i>Normative Commitment</i> pada Hotel Nyland Bandung.....	84
4.1.4 Hasil Pengujian Verifikatif.....	85
4.1.4.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	85

4.1.4.2 Evaluasi Struktural Model (<i>Inner Model</i>)	88
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	90
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	92
4.2.1 Gambaran Kompensasi	92
4.2.2 Gambaran Lingkungan Kerja Sosial	95
4.2.3 Gambaran Komitmen Organisasi	97
4.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi	100
4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Komitmen Organisasi	101
4.2.6 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Komitmen Organisasi	102
4.2.7 Implikasi Hasil Penelitian	103
4.2.7.1 Temuan Penelitian Bersifat Teoritis	103
4.2.7.2 Temuan Penelitian Bersifat Empirik	106
4.2.7.3 Implikasi Penelitian Terhadap Pendidikan Bisnis ...	107
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	113
5.1 Kesimpulan	113
5.2 Saran	114
DAFTAR PUSTAKA.....	116
LAMPIRAN	128

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Hal
1.1	Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan Hotel Nyland Bandung Tahun 2018-2021	4
1.2	Tingkat Ketidakhadiran Hotel Nyland Bandung Tahun 2018-2021	5
1.3	Hasil Pra Survei Mengenai Komitmen Organisasi Hotel Nyland Bandung.....	7
1.4	Hasil Pra Survei Mengenai Kompensasi Hotel Nyland Bandung	9
1.5	Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Sosial Hotel Nyland Bandung.....	12
1.6	Penelitian Terdahulu	42
2.1	Definisi Kompensasi Menurut Para Ahli	13
2.3	Definisi Komitmen Organisasi Menurut Para Ahli.....	32
3.1	Operasional Variabel	48
3.2	Jenis Dan Sumber Data	51
3.3	Data Jumlah Karyawan Hotel Nyland Bandung 2021	52
3.4	Hasil Pengujian Validitas Kompensasi	55
3.5	Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja Sosial	56
3.6	Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasi	57
3.7	Hasil Pengujian Reliabilitas	59
3.8	Skor Alternatif	60
3.9	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden	62
3.10	Ringkasan <i>Rule Of Thumb</i> Evaluasi Model Pengukuran Reflektif.....	67
3.11	Ringkasan Rule Of Thumb Evaluasi Model Struktural.....	69
3.12	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Guilford)70	
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	75
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	76
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	77
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan ...	77
4.6	Tanggapan Dimensi Kompensasi Langsung	79
4.7	Tanggapan Dimensi Kompensasi Tidak Langsung	79
4.8	Tanggapan Dimensi Hubungan Kerja Dengan Atasan.....	81

Safiera Intan Permatasari, 2023

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI HOTEL NYLAND DI KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4.9	Tanggapan Dimensi Hubungan Kerja Sesama Karyawan.....	82
4.10	Tanggapan Dimensi <i>Affective Commitment</i>	83
4.11	Tanggapan Dimensi <i>Continuance Commitment</i>	84
4.12	Tanggapan Dimensi <i>Normative Commitment</i>	85
4.13	Nilai <i>Construct Reliability</i> Dan <i>Validity</i>	86
4.14	<i>Cross Loading</i>	87
4.15	Nilai <i>Composite Reliability</i> Dan <i>Cronbanch'alpha</i>	88
4.16	<i>Output R Square (R2)</i>	88
4.17	Hasil Relevansi Prediksi (Q2)	89
4.18	Hasil Effect Size (F2)	89
4.19	<i>Ouput Inner Weight</i>	91
4.20	Rekapitulasi Tanggapan Pegawai Hotel Nyland Bandung Terhadap Dimensi Kompensasi	93
4.21	Rekapitulasi Tanggapan Pegawai Hotel Nyland Bandung Terhadap Dimensi Lingkungan Kerja Sosial	96
4.22	Rekapitulasi Tanggapan Pegawai Hotel Nyland Bandung Terhadap Dimensi Komitmen Organisasi	98

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Hal
1.1	Data Jumlah Karyawan Hotel Nyland Bandung Tahun 2018-2012 4	
2.1	<i>The Key Steps In Creating Job-Based Compensation Plans</i>	16
2.2	<i>Types Of Compensation: Everything Hr Professionals Need To Know</i>	17
2.3	The Office Environment Model.....	29
2.4	Model Lingkungan Kerja Menurut Lee (2012)	29
2.5	The Conceptual Model	36
2.6	Model Komitmen Organisasi Menurut Meyer & Allen (1991)	37
2.7	Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Komitmen Organisasi.....	44
2.8	Paradigma Penelitian	44
3.1	Tampilan Output Pengujian Model Struktural	65
4.1	Struktur Organisasi Cv Nyland Pasteur Mulia (Hotel Nyland)	75
4.2	Rekapitulasi Tanggapan Pegawai Hotel Nyland Bandung Terhadap Dimensi Kompensasi	92
4.3	Garis Kontinum Kompensasi.....	94
4.4	Garis Kontinum Lingkungan Kerja Sosial	97
4.5	Garis Kontinum Komitmen Organisasi	100

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ahyari, A. (1999). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex S. Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Ali, R. E. F. ; D. ; H. (2011). *Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Komitmen Pegawai*.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi 15). Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Berg, È., Sverke, M., Sjo, A., & Sjo, A. (2000). <Toi5.Pdf>. 247–252.
- Climate, I. B., & Constructs, M. B. (2011). *E Comprometimento Organizacional : Uma Análise Dos Antecedentes , Dimensionalidade*. 18, 167–184.
- Colquitt, Jason A. ; Lepine, Jeffery A.; Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior 6th Edition*.
- Eby, L., & Lance, C. (1999). *Motivational Bases Of Affective Organizational Comnfitment : A Partial Test Of An Integrative Theoretical Model*. December. <https://doi.org/10.1348/096317999166798>
- George, J. M. (2005). *Gareth R. Jones. Understanding And Managing Organizational Behavior*. Upper Saddle River). New Jersey: Pearson Education Ltd.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square (Konsep, Teknik Dan Aplikasi) Menggunakan Program Smartpls 3.0*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Goleman, Daniel; Boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). *Organizational Behaviour*. In *Journal Of Chemical Information And Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Herman, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Hermawan, A. (2006). *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Grasindo.
- Ii, B. A. B., Organisasional, A. K., & Organisasional, P. K. (2010). *Pembentukan Komitmen Organisasi*. 14–52.
- Jennifer M, George ; Gareth R., J. (2012). *Understanding And Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2, 13.
- Khristanto, T. A. T. (2018). *Pt Imanuel Tehnik Sentosa*. 6(2).

- Liou, K.-T., & Nyhan, R. (1994). Dimensions Of Organizational Commitment In The Public Sector: An Empirical Assessment. *Public Administration Quarterly*, 18(1), 99.
- Malhotra, N. K. (2015a). *Essentials Of Marketing Research* (Global Edi). Pearson Education Limited.
- Malhotra, N. K. (2015b). *Ssentials Of Arketing Research* (Global Edi). Pearson Education Limited.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management (Fourteenth)*. Pearson Education Limited.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (Ed.); Edisi Revi). Zifatama Publishing.
- Porter, L. W., Crampon, W. J. & Smith, F. J. (1976). Organizational Commitment And Managerial Turnover: A Longitudinal Study. *Organizational Behavior And Human Performance*, 98, 87–98.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cet. Ke-1 Jakarta: Pt. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P; Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour 15th Edition* (S. Yagan (Ed.); 15th Ed.). Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P; Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior 16th Edition*. Salemba Empat.
- Robbins, & Judge. (2015). *Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi)* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Robbins, S. P, & Coulter, M. (2017). *Management 15e*.
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*.
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Global Edition*.
- Savage, G. T., Blair, J. D., & Fottler, M. D. (2002). Advances In Health Care Management: Overview. *Advances In Health Care Management*, 3, 1–8.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Strategi*. Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2014). *Research For Business* (Terjemahan). Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business*.
- Sharpe, M. E. (2014). *And Outcomes Organizations*. 19(3), 256–277.

- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Subono, L. (2005). *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Pt. Refika Aditama.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Timothy A. Judge Stephen P. Robbins. (2015). *Organizational Behavior. 15th Edition*. Prentice-Hall Cliffs.
- Young, B. S., & Woehr, D. J. (2016). *Organizational Commitment Among Public Employees In Malaysia*. 27, 339–348.

Jurnal

- Abidin, M. I. Z., Pangtulangan, Y., & Maria, S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Smc Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 13(1), 1–10.
- Achmad Faizin &, & Winarsih. (2008). Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan*, 01(03), 137–142.
- Agnes, I., Sri, M., & Sarah, R. (2005). *PERAWAT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI*. 85–93.
- Ahyari, A. (1999). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen personalia : (manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Alex S. Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Ali Qalati, S., li, W., Iqbal, S., Hind, H., Wen Yuan, L., & Yassir Hussain, R. (2019). *Quality of Services and Satisfaction of Customer: Mediated by Consumer Buying Decision Benchmark sensitivity in performance evaluation of funds View project SMEs Performance in Pakistan View project Quality of Services and Satisfaction of Customer: Mediated*. 11(12), 183–189. <https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Ali, R. E. F.; D.; H. (2011). *Peranan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen pegawai*.
- AlKahtani, N. S., Iqbal, S., Sohail, M., Sheraz, F., Jahan, S., Anwar, B., & Haider, S. A. (2021). Impact of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction in four and five stars hotel industry. *Management Science Letters*, 11, 813–822. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.022>

Safiera Intan Permatasari, 2023

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI HOTEL NYLAND DI KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi 15). Rineka Cipta.
- Aubé, C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479–495. <https://doi.org/10.1108/02683940710757209>
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 951–968. <https://doi.org/10.1002/job.283>
- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Badriyah, M. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business and Management*, 4(9). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n9p145>
- Baksi Maiti, R., & Sanyal, S. N. (2018). Optimizing the role of organizational commitment: A qualitative study in the school education sector. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 669–690. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2017-1183>
- Bartlett, K. R. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335–352. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1001>
- Berg, È., Sverke, M., Sjo, A., & Sjo, A. (2000). <TOI5.pdf>. 247–252.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277–289. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.02.003>
- Climate, I. B., & Constructs, M. B. (2011). *E Comprometimento Organizacional : Uma Análise Dos Antecedentes , Dimensionalidade*. 18, 167–184.
- COLQUITT, JASON A.; LEPINE, JEFFERY A.; WESSON, M. J. (2019). *Organizational Behavior 6th Edition*.
- Dawud, J., Pradesa, H. A., & Afandi, M. N. (2019). Distributive and Procedural

Justice, Perceived Organizational Support, and Its Effect on Organizational Commitment in Public Organization. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(12), 1175–1188. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i12/5189>

DeStefano. (2005). The Relationship Between Work Environment Factors And Job Satisfaction Among rural Behavioral Health Profesional. *Journal of Rural Community, E8*, 1.

Djazimah, S., & Habudin, I. (2017). ISTERI SEBAGAI PENCARI NAFKAH UTAMA: Studi terhadap Perajin Kapuk di Desa Imogiri, Bantul, Yogyakarta. *Al-Ahwal: Jurnal Hukum Keluarga Islam*, 9(1), 47. <https://doi.org/10.14421/ahwal.2016.09104>

Dukungan, H., Terhadap, K., Pasien, M., & Stroke, P. (2022). *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. 4, 1707–1715.

Dziyan, L. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Yayasan Rumah Sakit Al Islam Bandung*.

Eby, L., & Lance, C. (1999). *Motivational bases of affective organizational comnfitment : A partial test of an integrative theoretical model*. December. <https://doi.org/10.1348/096317999166798>

Evant Johanes Silaban. (2018). Advisor: Kasmirudin Business Administration Programme-Faculty of Social and Political Sciences- University of Riau, Bina Widya Campus Jl. H. R Soebrantas KM.12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 5(1), 1–13.

Fath, R. A. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang Dua Di Yogyakarta)*. 151, 10–17.

Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81–94. <https://doi.org/10.1348/096317904322915928>

George, J. M. (2005). *Gareth R. Jones. Understanding and Managing Organizational Behavior*. Upper Saddle River). New Jersey: Pearson Education Ltd.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square (Konsep, Teknik dan Aplikasi) menggunakan program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro. Semarang.

Giao, H. N. K., Vuong, B. N., & Tung, D. D. (2020). A model of organizational culture for enhancing organizational commitment in telecom industry: Evidence from Vietnam. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 17, 215–224. <https://doi.org/10.37394/23207.2020.17.23>

Safiera Intan Permatasari, 2023

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI HOTEL NYLAND DI KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). Organizational Behaviour. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Goulet, L. R., Frank, M. L., & Frank, M. L. (2014). *Public Personnel Management Organizational Commitment Across Three Sectors : Public , Non-profit , a n d For-profit*. <https://doi.org/10.1177/009102600203100206>
- Güllü, S., Yildiz, B., & Kaya, R. (2020). The Mediating Effect of Organizational Commitment between Mobbing and Turnover Intention: An Application on Physical Education and Sports Teachers. *Online Submission*, 7(2), 181–190. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3726362>
- Hadijah, S. (2016). *UNIVERSITAS MATARAM Maret 2016 UNIVERSITAS MATARAM*. 71–72.
- Hamid, N., Hakim, A., & Shaleha, W. (2021). Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi*, 1(1), 200–215.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
- Handoko, T. arif, & Handayani, S. (2017). Pentingnya Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Teduhmakmur Semarang. *Bingkai Manajemen*, 20, 145–157.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Hassan, A. (2014). Organizational Justice As a Predictor of Organizational Silence. *Educational Research and Reviews*, 9(21), 1190–1202. <https://doi.org/10.5897/ERR2014.1891>
- Herman, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Hermawan, A. (2006). *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Grasindo.
- Hidayat Agi Syarif. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Bank Bri Syariah Cabang Bandung Suniaraja). *Ecodemica*, III(1), 334–341.
- Huang, T. C., Lawler, J., & Lei, C. Y. I. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality*, 35(6), 735–750. <https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.6.735>
- Ii, B. A. B., Organisasional, A. K., & Organisasional, P. K. (2010). *Pembentukan komitmen organisasi*. 14–52.
- Imran, A .; Ahmed, M. (2019). Impact of human resource practices on organizational commitment: a study among service sector employees in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research InBusiness*,

Vol.4No.2, 81–90.

- Ingersoll, G. L., Olsan, T., Drew-cates, J., & Devinnery, B. C. (2002). <Ingersoll 2002 - Nurs job sat, org commitment and career intent.pdf>. 32(5), 250–263.
- Islamiah, D. A. F. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN DI KANTOR CAMAT WOHA*. 4(1), 1–23.
- Isni Alvina, T., & Djastuti, I. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Jay, S. (2022). *Types of Compensation: Everything HR Professionals Need to Know*. Academy To Innovate HR. <https://www.aihr.com/blog/types-of-compensation/>
- Jennifer M, George; Gareth R., J. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc.
- Joung, H. W., Goh, B. K., Huffman, L., Yuan, J. J., & Surles, J. (2015). Investigating relationships between internal marketing practices and employee organizational commitment in the foodservice industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(7), 1618–1640. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2014-0269>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Juita, S. D. (2013). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd). *Jurnal Akuntansi*, 1(3), 1–17.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. *Jakarta: Rajawali Pers*, 2, 13.
- Khristanto, T. A. T. (2018). *Pt Imanuel Tehnik Sentosa*. 6(2).
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y. K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24(2), 171–193. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2004.05.004>
- Kusumastuti, A. F., & Nurtjahjanti, H. (2013). *KOMITMEN AFEKTIF ORGANISASI DITINJAU DARI PERSEPSI TERHADAP KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL PADA PEKERJA PELAKSANA DI PERUSAHAAN UMUM (PERUM) X SEMARANG* (Vol. 10, Issue 13).
- Lee, Y. (2012). *Assessment Tool*. Innovative Workplace Institute. <https://www.innovativeworkplaceinstitute.org/explore-tool.php>
- Liou, K.-T., & Nyhan, R. (1994). Dimensions of Organizational Commitment in

Safiera Intan Permatasari, 2023

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI HOTEL NYLAND DI KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- the Public Sector: An Empirical Assessment. *Public Administration Quarterly*, 18(1), 99.
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & Nascimento, S. Do. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: A study with municipal civil servants. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 947–967. <https://doi.org/10.1590/0034-7612156382>
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 305–320. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199805\)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N)
- Mahendra, I. K., & Subudi, M. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Sistem Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Cv. Wiracana. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 395. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i04.p04>
- Malhotra, N. K. (2015a). *Essentials of Marketing Research* (Global Edi). Pearson Education Limited.
- Malhotra, N. K. (2015b). *ssentials of arketing Research* (Global Edi). Pearson Education Limited.
- Margaretha, M. (2012). Pengaruh Servant Leadership Terhadap. *Manajemen*, 11(2), 189–206.
- McGuire, D., & McLaren, L. (2009). The impact of physical environment on employee commitment in call centres: The mediating role of employee well-being. *Team Performance Management*, 15(1–2), 35–48. <https://doi.org/10.1108/13527590910937702>
- Mehdi, R., Zahra, P., & Mahshid, N. (2013). Job satisfaction and organizational commitment among nurses. *Life Science Journal*, 10(SUPPL. 5), 1–5.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A THREE-COMPONENT CONCEPTUALIZATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management (Fourteenth)*. Pearson Education Limited.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145–177.

<https://doi.org/10.1080/09243450600565746>

- Ningkiswari, I. A., & Wulandari, R. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 162. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.162-167>
- Nis, O. R. G. A., Mel, A. S. I., Kepu, A. L. U. I., Pada, A. S. A. N. K. A., Segar, P. T., & Utama, M. (2020). *Peng a ruh ku a lit a s kehidup a n kerj a terh a d a p komitmen org a nis a si mel a lui kepu a s a n kerj a pada pt. segar murni utama*. 8, 921–930.
- O’Gorman, K., & MacIntosh, R. (2012). Research Methods for Business Students. *The Global Management Series*, SEPTEMBER, 1–696. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1419.3126>
- Payne, S. C., & Huffman, A. H. (2005). A longitudinal examination of the influence of mentoring on organizational commitment and turnover. *Academy of Management Journal*, 48(1), 158–168. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.15993166>
- Porter, L. W., Crampon, W. J. & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational behavior and human performance*, 98, 87–98.
- Pramanik, P., Adawiyah, R., & Festivalia, F. (2016). *Organizational Commitment and Turnover Intention of Hotel Employees at Melawai Hotel in Jakarta*. January. <https://doi.org/10.2991/atf-16.2016.35>
- PRASETYANTI, I. S. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai PT TASPEN (Persero) Surakarta). *Applied Microbiology and Biotechnology*, 85(1), 2071–2079.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (ed.); Edisi Revi). Zifatama Publishing.
- Putra, A. R., & Rahayu Mardikaningsih. (2022). *KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI*. 06(01), 44–53.
- Putra, S. S., & Prasetya, A. (2018). The Influence of Reward, Work Place Environment, and Career Growth to Job Satisfaction and Their Impact on Organizational Commitment (Study on Employees Of Hotel Sahid Montana Dua Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64 (1), 36–45.
- Rita Andini. (2016). KEPUASAN KERJA , KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Ilmiah Universitas Pandanaran*, 01(04), 1–112.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cet. ke-1 Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Safiera Intan Permatasari, 2023

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI HOTEL NYLAND DI KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Robbins, Stephen P; Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour 15th Edition* (S. Yagan (ed.); 15th ed.). Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P; Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior 16th Edition*. Salemba Empat.
- Robbins, & Judge. (2015). *Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi)* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Robbins, S. P, & Coulter, M. (2017). *Management 15E*.
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*.
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Global Edition*.
- Saklani, D. R. (2003). Quality of Work Life : Instrument Design. *Indian Journal of Industrial Relations*, 38(4), 480–503.
- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management Science Letters*, 10(1), 183–196. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.004>
- Sari, R. M., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Pt Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(3), 1539.
- Savage, G. T., Blair, J. D., & Fottler, M. D. (2002). Advances in health care management: Overview. *Advances in Health Care Management*, 3, 1–8.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Strategi*. Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (4th ed.). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1419.3126>
- Sekaran, U. (2014). *Research For Business* (Terjemahan). Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*.
- Sezgin, F. (2009). Relationships between teacher organizational commitment, psychological hardiness and some demographic variables in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(5), 630–651. <https://doi.org/10.1108/09578230910981099>
- Sharpe, M. E. (2014). *and Outcomes Organizations*. 19(3), 256–277.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Federal International Finance Di Kota Medan. *The Estates Gazette*, 4-5,7-17. <http://search.proquest.com.libraryproxy.griffith.edu.au/docview/1968338363>

?accountid=14543%0Ahttp://hy8fy9jj4b.search.serialssolutions.com/directLink?&atitle=MARKET+LEADER&author=Anonymous&issn=00141240&title=The+Estates+Gazette&volume=&issue=&date=2017-1

Siti Mukharomah, P., & Jurusan. (2021). PENGARUH REWARD , LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada PT . Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen) Prosperous Partners with 48 people . This study uses descriptive and statistical analysis Testing the hypoth. *Jurnal Manajemen*, 1–7.

Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.

Su, S., Baird, K., & Blair, B. (2009). Employee organizational commitment: The influence of cultural and organizational factors in the Australian manufacturing industry. *International Journal of Human Resource Management*, 20(12), 2494–2516. <https://doi.org/10.1080/09585190903363813>

Subono, L. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Refika Aditama.

Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Sumiyati, Masharyono, Kevin Fazar Pratama, R. P. (2016). The Effect of Social Work Environment on Employee Productivity in Manufacturing Company in Indonesia. *Kemajuan Dalam Penelitian Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 15, 574–575. <https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.105>

Suputra, I Dewa Nyoman Sidan Ari dan Sriathi, A. A. A. (2018). KOMITMEN ORGANISASIONAL Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK Menciptakan kondisi yang kondusif maka perusahaan-perusahaan yang bergerak disektor usaha perhotelan dituntut dalam menyediakan pelayanan yang memua. *Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4628–4656.

SUSANTI, N. A. (2016). *ANALISA PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI*. STIESIA SURABAYA.

Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.

Tarigan, V., & Ariani, D. W. (2015). *Nghiên cứu thực nghiệm về sự hài lòng trong công việc, cam kết với tổ chức và ý định thay đổi doanh nghiệp.pdf*. 5(2), 21–42.

Taufiqurrohmah. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening (Studi pada BRI Syariah KC Semarang)*. 1–14.

Safiera Intan Permatasari, 2023

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI HOTEL NYLAND DI KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Timothy A. Judge Stephen P. Robbins. (2015). *Organizational Behavior. 15th Edition*. Prentice-Hall Cliffs.
- Tommy, P., & Sumatera Suyasa, Y. (2008). *Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Centre di PT. X Forum Ilmiah Psikologi Indonesia View project Perilaku Konsumtif View project*.
- Villela, Lucia Maria Aversa. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Terang Mandiri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 10(9), 1689–1699.
- Wheeler, J. V. (2008). The impact of social environments on emotional, social, and cognitive competency development. *Journal of Management Development*, 27(1), 129–145. <https://doi.org/10.1108/02621710810840802>
- Widjaya, O. H., Budiono, H., Elang, A., & Bayu, P. (2021). *Kompensasi dan lingkungan kerja sebagai prediktor komitmen organisasi melalui kepuasan kerja*. 161–170.
- Wiguna, G., & Surya, I. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention pada Agent Pru Megas. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(8), 255366.
- Y'zbsioglu, N., & Dogan, O. (2018). Relationship between paternalistic leadership and organizational commitment in hospitality industry: Case of Antalya, Turkey. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 7(1), 163–173. <https://doi.org/10.2478/ajis-2018-0017>
- Yamali, F. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi. *EKONOMIS: Journal of Economics and Business*, 1(1), 213. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.21>
- Young, B. S., & Woehr, D. J. (2016). *Organizational commitment among Public employees in Malaysia*. 27, 339–348.
- Yunita, Militina, T., & Haryadi, R. M. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja serta disiplin terhadap kinerja karyawan bank pembangunan daerah kalimantan timur cabang utama samarinda. *Ekonomia*, 8(5), 3.