

## PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEKERJA KONTRAK

Ayunia Permata Sari<sup>(1)</sup>  
Komang Ardana<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
e-mail: ayuniaplomy@gmail.com / telp.: +62857 3900 0908

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja dan peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak Swiss-Belinn Seminyak. Jumlah sampel yang diambil sebanyak sebanyak 40 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur yang disertai dengan uji Sobell. Ditemukan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja memediasi penuh pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hal ini berarti kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting demi meningkatkan kinerja pekerja kontrak. Untuk meningkatkan kinerja pekerja kontrak maka pihak manajemen Swiss-Belinn harus lebih memperhatikan sistem penggajian dan upah kepada pekerja kontraknya, salah satu caranya adalah dengan memperhatikan tingkat kompensasi berlaku di perusahaan lain.

**Kata kunci** : kompensasi, kepuasan kerja, kinerja

### ABSTRACT

*Purpose of this research is to determine the direct of compensation to the performance and determine the role of mediating effect of job satisfaction on compensation with the performance of the Swiss-Belinn Seminyak contract workers. Sample taken as many as 40 workers using saturated sample. Data collected by observation and questionnaires. The analysis technique used is path analysis accompanied by Sobell test. The result is that compensation has a direct negative effect not significant to the performance. While job satisfaction fully mediates the influence of compensation to the performance. This means that job satisfaction is a very important factor for improving the performance of contract workers. To improve the performance of contract workers, the Swiss-Belinn management should pay more attention to the payroll system and the wage of contract workers, one of the ways is to consider the compensation levels prevailing in other companies.*

**Keywords** : compensation, job satisfaction, performance

### PENDAHULUAN

Pariwisata adalah salah satu sektor andalan dalam pembangunan suatu daerah, karena mampu memberikan kontribusi terhadap perekonomian daerah tersebut melalui penambahan pendapatan daerah, terbukanya peluang usaha, dan

terbukanya lapangan kerja. Bali adalah salah satu daerah tujuan wisata yang tetap diminati oleh para wisatawan, baik domestik maupun mancanegara, melalui alam, seni budaya, dan adat istiadatnya.

Setiap tahunnya Bali terus mengalami peningkatan kunjungan wisatawan baik dari dalam maupun luar negeri. Berdasarkan data Dinas Pariwisata Provinsi Bali (2014) terdapat peningkatan jumlah wisatawan yang berkunjung ke Bali pada tahun 2014 sejumlah 3.766.638 dibanding tahun sebelumnya sejumlah 3.278.598. Peningkatan jumlah wisatawan yang berkunjung ke Bali berdampak pada pertumbuhan industri di berbagai sektor pendukung pariwisata, salah satunya yaitu industri perhotelan.

**Tabel 1.**  
**Banyak Hotel Berbintang di Bali Tahun 2014**

<i>Kabupaten/Kota</i>	<i>Kelas Hotel</i>					<i>Jumlah</i>
	<b>Bintang 5</b>	<b>Bintang 4</b>	<b>Bintang 3</b>	<b>Bintang 2</b>	<b>Bintang 1</b>	
1 Jembrana	0	0	2	0	0	2
2 Tabanan	2	0	0	0	0	2
3 Badung	44	55	45	11	9	164
4 Gianyar	7	9	5	0	1	22
5 Klungkung	0	0	2	3	0	5
6 Bangli	0	0	0	0	0	0
7 Karangasem	1	2	2	1	1	7
8 Buleleng	1	1	9	2	1	14
9 Denpasar	3	4	10	8	8	33
<i>Jumlah</i>						
2014	<b>58</b>	<b>71</b>	<b>75</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>249</b>
2013	54	62	63	24	24	227

Sumber: Dinas Pariwisata Provinsi Bali, 2014

Berdasarkan Tabel 1, hingga akhir tahun 2014 jumlah industri perhotelan terutama pada hotel berbintang sebanyak 249 hotel, jumlah ini mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun sebelumnya sebanyak 227 hotel. Pertumbuhan industri perhotelan paling banyak terdapat di kabupaten Badung

sebanyak 164 hotel, salah satu alasannya adalah karena kabupaten Badung menawarkan berbagai pesona pariwisata yang menarik sehingga menjadikan wisatawan lebih banyak berkunjung dan betah untuk berada di daerah tersebut, dan salah satu wilayah di kabupaten Badung yang banyak memiliki pertumbuhan industri perhotelan yaitu daerah Seminyak. Peningkatan jumlah wisatawan yang berkunjung ke Seminyak juga diimbangi dengan pertumbuhan industri perhotelan untuk menampung wisatawan yang ada dan mendorong banyak terbukanya lapangan pekerjaan di Bali karena adanya peningkatan permintaan terhadap sumber daya manusia sebagai pekerja dalam hotel.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam perusahaan, karena memiliki peran yang sangat besar dalam membantu proses pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan optimal walaupun perusahaan memiliki beragam teknologi yang canggih dan modal yang mencukupi. Hal ini juga didukung oleh Ardana,dkk. (2012:3) dimana sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh peranan unsur manusia didalamnya.

Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan sifat dan jangka waktu kerja maka pekerja dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu pekerja waktu tidak tertentu dan

pekerja waktu tertentu (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Kep. 100/MEN/VI/2004). Pekerja waktu tidak tertentu adalah pekerja yang bekerja dalam jangka waktu yang bersifat tetap (pekerja tetap), sedangkan pekerja waktu tertentu adalah pekerja yang bekerja jangka waktu tertentu, seperti pekerja kontrak dan pekerja musiman.

Pekerja kontrak adalah individu yang bekerja dan memiliki hubungan kerja dengan pengusaha yang berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (Alamsari, 2010). Menurut Alamsari (2010), pada umumnya pekerja kontrak bekerja berdasarkan pada suatu bentuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan waktu bekerja paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun. Pekerja kontrak lebih banyak ditemukan pada pekerjaan yang bersifat sementara, pekerjaan musiman, pekerjaan yang penyelesaiannya dapat diprediksi, dan pekerjaan yang bukan menjadi pekerjaan utama dalam suatu perusahaan (Alamsari, 2010). Bagi perusahaan, pekerja kontrak sangat memberikan keuntungan karena dengan mempekerjakan pekerja kontrak, kinerja yang dimiliki hampir sama dengan pekerja tetap namun dapat diberikan upah yang lebih rendah dari pekerja tetap dan tidak mendapat pesangon di akhir masa jabatan, dapat menghemat biaya, mengurangi beban administrasi, serta dapat memberikan fleksibilitas bagi perusahaan (Alamsari, 2010; Rizzuto *et al.*, 1999; Siliker, 2012). Bagi individu, menjadi pekerja kontrak membuat dirinya mampu untuk menyeimbangkan tanggung jawab antara pekerjaan dengan keluarga dan

menjadikan individu lebih mudah untuk masuk dan keluar dunia kerja karena tidak terikat pada satu pemimpin (Siliker, 2012).

Penelitian ini dilakukan pada para pekerja kontrak di Swiss-Belinn Seminyak. Pekerja kontrak yang bekerja di Swiss-Belinn Seminyak terdapat sebanyak 40 (empat puluh) orang yang tersebar di berbagai departemen yang ada di hotel tersebut.

**Tabel 2.**  
**Jumlah Pekerja Kontrak Menurut Departemen**

<b>No</b>	<b>Departemen</b>	<b>Jumlah Pekerja Kontrak</b>
<b>1</b>	<i>Front Office</i>	4
<b>2</b>	<i>Housekeeping</i>	16
<b>3</b>	<i>Waiter &amp; waitress</i>	6
<b>4</b>	<i>Kitchen</i>	5
<b>5</b>	<i>Security</i>	7
<b>6</b>	<i>Engineering</i>	2
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>

Sumber: data dari Swiss-Belinn Seminyak, 2015

Dari observasi yang telah dilakukan, ditemukan berbagai macam motivasi kerja dari para pekerja kontrak antara lain menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan utama, ingin mencari mencari tambahan penghasilan, ingin mencari pengalaman, ingin menambah relasi, maupun ingin mengisi waktu luang sambil menunggu waktu kuliah atau kesempatan kerja di tempat lain seperti kapal pesiar. Namun tidak semua pekerja kontrak merasa puas dengan pekerjaannya karena pekerja kontrak merasa kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan beban kerjanya, bahkan beberapa pekerja merasa pemberian kompensasi tidak adil antar sesama pekerja. Beberapa diantaranya lebih memilih tawaran pekerjaan di tempat lain yang menurutnya lebih baik. Hal ini menjadikan pekerja merasa tidak betah/tidak nyaman bekerja di hotel secara berkala, dan ketika masa kontrak kerja

telah selesai banyak pekerja yang tidak mau kembali bekerja di hotel tersebut. Fenomena ini menarik untuk dilakukan penelitian, khususnya tentang hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak hotel dan untuk mengetahui peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak hotel. Keberadaan pekerja kontrak dalam suatu perusahaan sesungguhnya sama halnya dengan keberadaan pekerja tetap yaitu sama-sama bekerja dengan sebaik mungkin dan mengutamakan kualitas demi mencapai tujuan perusahaan dan menjadikan perusahaan lebih berkualitas. Tentu saja untuk menghasilkan perusahaan yang berkualitas harus ditopang oleh pekerja yang berkualitas juga. Salah satu cara untuk melihat kualitas pekerja adalah melalui kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja (Kurniawan,dkk., 2014). Handoko (2000:135) mendefinisikan kinerja sebagai kegiatan dan hasil yang dapat dicapai oleh pekerja dilihat dari tercapainya sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan atau bahkan melebihi standar kerja tersebut. Kinerja seorang pekerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan pekerja, pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental individu, sikap, serta disiplin waktu dan absensinya, serta dapat melalui kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam bekerja (Sutrisno, 2009:152; Maharani *et al.*, 2013). Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pekerja antara lain adanya motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang

baik, dan adanya lingkungan kerja yang mendukung (Pramudyo, 2010). Kinerja tinggi yang dimiliki oleh pekerja dapat menjadi sebuah keunggulan kompetitif bagi perusahaan karena tidak dapat ditiru oleh pesaing perusahaan (Dharmawan, 2011). Dengan terbentuknya kinerja pekerja yang baik maka diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga perusahaan mampu diakui sebagai perusahaan yang berkualitas (Damayanti,dkk., 2013).

Beberapa permasalahan yang sering muncul terkait dengan kinerja pekerja antara lain pekerja dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien untuk menghindarkan diri dari upaya konsolidasi atau perampingan yang bisa saja dilakukan perusahaan ketika dilanda krisis, sehingga bagi pekerja yang masih memiliki kinerja yang rendah tentu saja dapat terancam untuk diberhentikan dari perusahaan (Brahmasari dan Suprayetno, 2008); kurangnya fasilitas hiburan bagi pekerja berupa *outing* atau *outbond* yang dapat *merefresh* pekerja (Riyadi, 2011); kurangnya motivasi yang didapat dari perusahaan (Andico,dkk., 2013); pekerja merasa tidak puas terhadap pekerjaannya karena pekerja merasa kurang nyaman, kurangnya perawatan kerja, dan kurangnya gaji dan insentif yang pada akhirnya menyebabkan kinerja pekerja pun menurun (Elarabi dan Johari, 2014); pekerja merasa kompensasi yang diterimanya masih kurang adil jika dibandingkan dengan pekerja lainnya (Pramudyo, 2010; Purwandira dan Adnyani, 2014). Beberapa dari permasalahan ini mengakibatkan pekerja menurunkan kinerjanya yang menyebabkan terjadinya peningkatan terhadap tingkat absensi pekerja baik itu *alpha*, datang terlambat, maupun pulang lebih awal (Andico,dkk., 2013).

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan terkait dengan kinerja pekerja adalah apakah pekerja sudah merasa puas dengan pekerjaannya atau belum. Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan yang ditekuninya dapat terlihat dari adanya rasa semangat yang ditunjukkan pekerja dalam bekerja. Pekerja dapat menjadi bersemangat dalam mencapai standar kerja yang ditentukan perusahaan karena pekerja merasa senang dan nyaman dengan pekerjaan yang ditekuninya tersebut. Ruvendi (2005) menggambarkan apa yang membuat individu menginginkan dan menyenangkan pekerjaannya dan mampu membuatnya merasa bahagia dalam pekerjaannya maupun memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya sebagai suatu bentuk dari rasa kepuasan kerja individu. Sani (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu bentuk emosi positif yang dihasilkan pekerja dari perasaan nyaman saat melakukan pekerjaannya.

Pekerja yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung akan meningkatkan kinerjanya sebanding dengan apa yang telah diberikan perusahaan kepadanya (Kurniawan,dkk., 2014). Tobing (2009) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Dimana pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan peningkatan kinerjanya dengan memberikan pelayanan yang terbaik dan bekerja dengan maksimal (Sule *et al.*, 2014). Kepuasan kerja pekerja dapat dilihat melalui rasa adil dan layak balas jasa yang diterima pekerja (kompensasi), penempatan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian pekerja, berat ringannya pekerjaan yang ditanggung pekerja, suasana dan lingkungan pekerjaan,



tersedianya peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak (Hasibuan, 2012:202).

Salah satu faktor untuk melihat kepuasan kerja pekerja adalah dapat melalui kompensasi. Seperti yang diungkapkan Afrida,dkk. (2014) bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap pekerja merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja pekerja. Kompensasi yang diterima pekerja pada umumnya digunakan untuk memenuhi kebutuhannya secara maksimal, baik berupa makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan sebagainya. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan pekerja melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi pekerja yang bersangkutan (Syah, 2013). Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pekerja, dimana pekerja akan merasa puas ketika menerima kompensasi yang sebanding dengan pengorbanan yang diberikannya kepada perusahaan (Syah, 2013; Kurniawan,dkk., 2014).

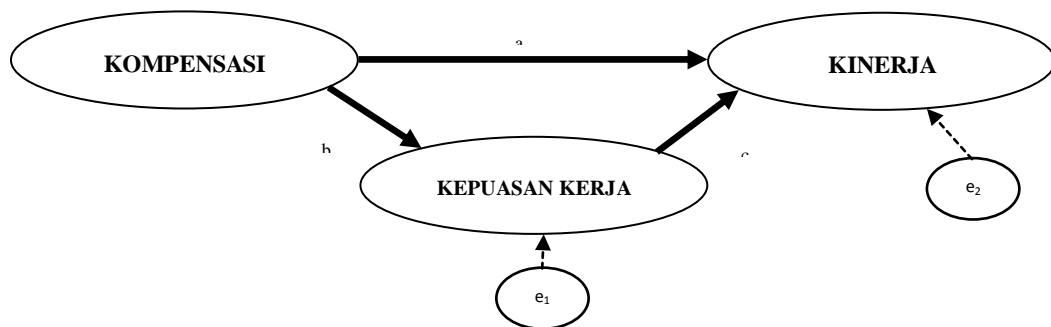
Kurniawan,dkk. (2014) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang diberikannya kepada perusahaan. Secara lebih khusus Samudra,dkk. (2014) menjelaskan kompensasi adalah hak-hak pekerja yang harus diterima sebagai imbalan setelah menjalankan kewajibannya. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya secara langsung maupun tidak langsung yang berbentuk uang maupun penghargaan (Riyadi, 2011).

Pembayaran kompensasi yang adil dan tepat kepada pekerja dapat memotivasi pekerja untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga dapat memberi keuntungan bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun perusahaan, dimana pekerja akan memperoleh kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya dan perusahaan pun dapat mencapai tujuan dan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Kurniawan,dkk., 2014). Pemberian kompensasi bertujuan untuk memotivasi pekerja agar lebih giat dan disiplin saat bekerja, dapat menciptakan kesadaran bersama antar pekerja, mampu mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan, mampu menggerakkan dan mengarahkan pekerja kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik dan meningkatkan kinerjanya (Damayanti,dkk., 2013; Samudra,dkk., 2014). Hal ini senada dengan penelitian Purwandira dan Adnyani (2014) serta Damayanti,dkk. (2013) yang mengungkapkan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan berhubungan dengan kinerja pekerja.

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub>: Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak
- H<sub>2a</sub>: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja kontrak
- H<sub>2b</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, serta pembahasan penelitian sebelumnya, maka hubungan beberapa variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran  
*Sumber: kajian beberapa studi empiris, 2015*

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada pekerja kontrak di Swiss-Belinn Seminyak. Penelitian ini dilakukan karena belum ada penelitian sebelumnya yang mengangkat masalah peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh kompensasi pada kinerja pekerja kontrak, serta masih sedikitnya penelitian yang membahas tentang pekerja kontrak di Indonesia, khususnya di Bali, dan dalam industri perhotelan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif yang disajikan dalam bentuk gambaran umum penelitian dan kuesioner, serta data kuantitatif berupa jumlah pekerja, jumlah hotel, serta nilai bobot jawaban responden dalam kuesioner.

Secara khusus, variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu kompensasi sebagai variabel eksogenus, kinerja sebagai variabel endogenus, dan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja kontrak di Swiss-Belinn Seminyak, dengan target populasi yang dituju adalah para pekerja kontrak Swiss-Belinn yang pernah bekerja sebagai pekerja kontrak di Swiss-Belinn dan yang sedang berstatus sebagai pekerja kontrak bekerja selama masa waktu tertentu dengan sistem penggajian berdasarkan masa kehadiran pekerja, dan memiliki perjanjian tertulis dengan pihak hotel melalui tanda surat kontrak kerja. Jumlah pekerja kontrak dalam penelitian ini dihitung dari waktu observasi hingga kuesioner disebar yaitu:

**Tabel 3.**  
**Data Pekerja Kontrak di Swiss-Belinn Seminyak**

Ket Bulan	Jumlah Pekerja Kontrak awal bulan	Pekerja Kontrak yang Masuk	Pekerja Kontrak yang Keluar
<b>Maret</b>	36	2	1
<b>April</b>	37	-	2
<b>Mei</b>	35	-	2
<b>Juni</b>	33	2	-

Sumber: data dari Swiss-Belinn Seminyak, 2015

Berdasarkan Tabel 3, jumlah pekerja kontrak yang masih bekerja dan yang pernah bekerja sebagai pekerja kontrak berjumlah 40 orang. Dengan menggunakan metode penentuan sampel jenuh, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang.

Pengumpulan data awal didapat melalui observasi dan data yang ada di analisa melalui pemberian kuesioner.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software* SPSS bersi 13.0 *for windows* dan disertai dengan uji Sobell (*Sobell test*). Langkah pengujian dengan menggunakan uji Sobell (*Sobell test*) (Hair *et al.* dalam Wibawa, 2013) antara lain adalah: 1) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogenus (X) terhadap variabel endogenus (Y) pada model dengan melibatkan variabel mediator (M); 2) memeriksa pengaruh variabel eksogenus (X) terhadap variabel endogenus (Y) pada model tanpa melibatkan variabel mediator (M); 3) memeriksa pengaruh variabel eksogenus (X) terhadap variabel mediator (M); dan 4) memeriksa pengaruh variabel mediator (M) terhadap variabel endogenus (Y).

Menurut Wibawa (2013), beberapa tahap analisis yang dapat dilakukan untuk menentukan tingkat intervensi dari variabel mediasi adalah sebagai berikut.

1. Jika dalam pengujian antar variabel ditemukan:

- 1) Pengaruh variabel eksogenus terhadap variabel mediator (3) adalah signifikan
- 2) Pengaruh variabel mediator terhadap variabel endogenus (4) adalah signifikan
- 3) Pengaruh langsung variabel eksogenus terhadap variabel endogenus pada model dengan melibatkan variabel mediator (1) nonsignifikan
- 4) Pengaruh langsung variabel eksogenus terhadap variabel endogenus tanpa melibatkan variabel mediator (2) adalah signifikan

Sehingga variabel mediator dapat dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete/full mediation*).

2. Jika dalam pengujian antar variabel ditemukan:

- 1) Pengaruh variabel eksogenus terhadap variabel mediator (3) adalah signifikan
- 2) Pengaruh variabel mediator terhadap variabel endogenus (4) adalah signifikan
- 3) Pengaruh langsung variabel eksogenus terhadap variabel endogenus pada model dengan melibatkan variabel mediator (1) adalah signifikan
- 4) Pengaruh langsung variabel eksogenus terhadap variabel endogenus tanpa melibatkan variabel mediator (2) adalah signifikan

Sehingga variabel mediator dapat dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*).

3. Jika dalam pengujian antar variabel ditemukan:

- 1) Pengaruh variabel eksogenus terhadap variabel mediator (3) adalah signifikan
- 2) Pengaruh variabel mediator terhadap variabel endogenus (4) adalah signifikan
- 3) Pengaruh langsung variabel eksogenus terhadap variabel endogenus pada model dengan melibatkan variabel mediator (1) adalah signifikan
- 4) Koefisien (2) dan (1) memiliki nilai hampir sama

Sehingga variabel mediator dapat dikatakan sebagai bukan variabel pemediasi.

4. Jika dalam pengujian antar variabel ditemukan hasil pengujian (3) dan (4) adalah non signifikan, maka variabel mediator dapat dikatakan sebagai bukan variabel pemediasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian digambarkan secara umum dalam bentuk penyajian data yang dilihat melalui beberapa variabel demografi yaitu jenis kelamin, jabatan/deskripsi pekerjaan, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan besar penghasilan.

**Tabel 4.**  
**Karakteristik Demografi Responden**

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	29	72.5
		Perempuan	11	27.5
2	Jabatan/Deskripsi Pekerjaan	<i>Front Office</i>	4	10
		<i>Housekeeping</i>	16	40
		<i>Waiter &amp; waitress</i>	6	15
		<i>Kitchen</i>	5	12.5
		<i>Security</i>	7	17.5
		<i>Engineering</i>	2	5
3	Usia	< 20 tahun	9	22.5
		20 - 29 tahun	31	77.5
4	Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	21	52.5
		Diploma	18	45
		Strata 1	1	2.5
5	Lama Bekerja	< 6 bulan	12	30
		6 - 12 bulan	17	42.5
		13 - 19 bulan	6	15
		> 20 bulan	5	12.5
6	Besar Penghasilan	750.000 – 1.000.000	3	7.5
		> 1.000.000	37	92.5
<b>Jumlah</b>			<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: data primer diolah, 2015

Tabel 4 menunjukkan karakteristik demografi responden dalam penelitian ini. Dilihat menurut pengelompokan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu laki-laki sebesar 72,5 persen dan responden perempuan sebesar 27,5 persen. Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa pekerja kontrak dalam hotel lebih didominasi oleh pekerja laki-laki, hal ini dapat disebabkan karena pekerjaan dalam hotel lebih banyak membutuhkan tenaga fisik sehingga tenaga pekerja laki-laki lebih banyak dibutuhkan dibandingkan tenaga pekerja perempuan.

Menurut pengelompokan jabatan/deskripsi jabatan, pekerja kontrak paling banyak didominasi oleh departemen *housekeeping* sebesar 40 persen, departemen *security* 17,5 persen, departemen *waiter & waitress* 15 persen, departemen *kitchen* 12,5 persen, departemen *front office* 10 persen, dan departemen *engineering* sebesar 5 persen. Responden didominasi oleh pekerja pada departemen *housekeeping*, hal ini berhubungan dengan banyaknya jumlah wisatawan yang terus meningkat dan bergantung pada ukuran hotel yang mengakibatkan lebih banyak dibutuhkan tenaga operasional pada departemen *housekeeping* untuk menunjang pelayanan kamar hotel.

Dilihat menurut pengelompokan usia, pekerja kontrak paling banyak berada pada kelompok usia 20 – 29 tahun sebesar 77,5 persen dan kelompok usia kurang dari 20 tahun sebesar 22,5 persen. Pekerja kontrak lebih banyak didominasi usia 20 – 29 tahun yang mana kelompok usia ini merupakan usia produktif untuk bekerja dan mulai mencari pengalaman bekerja.



Pengelompokan tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok SMA/SMK sebesar 52,5 persen, kemudian kelompok diploma sebesar 45 persen, dan strata 1 sebesar 2,5 persen. Hal ini berkaitan juga dengan pengelompokan usia pekerja yang didominasi usia 20 – 29 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK dan diploma, dimana individu dengan latar pendidikan lulusan SMA/SMK dan diploma lebih diminati oleh pihak hotel karena lebih terspesialisasi dan lebih terlatih untuk bekerja.

Dilihat menurut pengelompokan lama bekerja, para responden paling banyak pada kelompok masa 6 – 12 bulan sebesar 42,5 persen, kurang dari 6 bulan sebesar 30 persen, 13 – 19 bulan sebesar 15 persen, dan lebih dari 20 bulan sebesar 12,5 persen. Mayoritas pekerja kontrak bekerja selama 6 – 12 bulan, hal ini senada dengan alasan yang dilontarkan para pekerja kontrak, dimana mereka bekerja untuk mencari pengalaman serta untuk mengisi waktu luang sambil menunggu kesempatan untuk melanjutkan pendidikan atau kesempatan untuk bekerja di tempat lain.

Sedangkan menurut pengelompokan besar penghasilan, responden dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok penghasilan lebih dari 1.000.000 sebesar 92,5 persen dan kelompok penghasilan 750.000 – 1.000.000 sebesar 7,5 persen.

### **Pengujian secara simultan (uji F)**

Pengujian secara simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogenus (kompensasi) dan variabel mediator (kepuasan kerja) secara

serempak terhadap variabel endogenus (kinerja). Berdasarkan pengujian dengan bantuan SPSS versi 13.0 menunjukkan nilai F sebesar 6,313 dengan nilai probabilitas (*sig*) = 0,004. Nilai probabilitas ini lebih kecil dari nilai signifikansi ( $0,004 < sig 0,05$ ) maka hipotesis ditolak dan pengujian variabel secara individual dapat dilakukan. Hal ini berarti kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak.

#### **Pengujian secara parsial (uji t)**

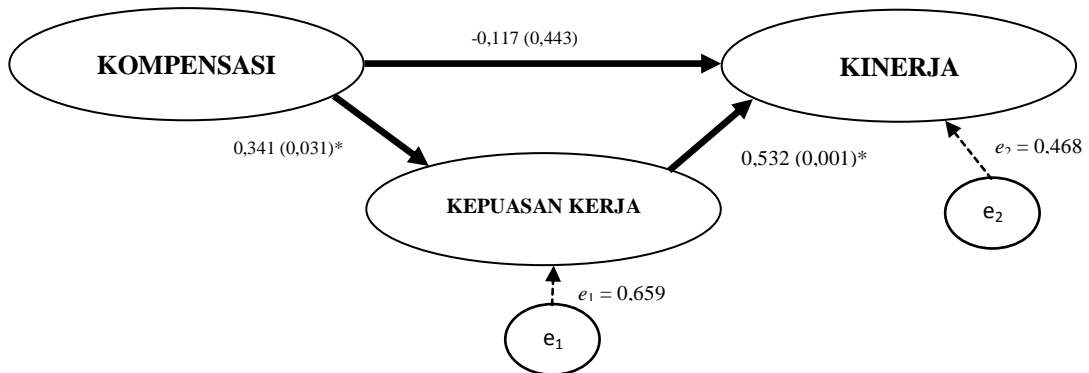
Pengujian secara parsial (uji t) digunakan untuk menguji adanya pengaruh dari variabel eksogenus (kompensasi) dan variabel mediator (kepuasan kerja) terhadap variabel endogenus (kinerja). Berdasarkan pengujian dengan bantuan SPSS versi 13.0, maka hasil pengujian analisis jalur terhadap antar variabel adalah sebagai berikut.

**Tabel 5.**  
**Hasil Analisis Jalur Antar Variabel**

No	Pengujian Variabel	Standardized Coefficients Beta	Sig	Ket
1	Kompensasi (X) dan Kepuasan Kerja (M) terhadap Kinerja (Y)			
	- X terhadap Y	-0,117	0,443	Non Sig
	- M terhadap Y	0,532	0,001	Sig
2	Kompensasi (X) terhadap Kinerja (Y)	0,065	0,692	Non Sig
3	Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (M)	0,341	0,031	Sig
4	Kepuasan Kerja (M) terhadap Kinerja (Y)	0,492	0,001	Sig

Sumber: data primer diolah, 2015

Secara lebih jelas, hasil pengujian analisis jalur antar variabel disajikan dalam bentuk model penelitian sebagai berikut.



Gambar 2. Hasil Pengujian Keseluruhan Variabel  
Sumber: tabel 5

### Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak. Gambar 2 menunjukkan hasil *standardized coefficients beta* dari pengujian variabel kompensasi secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar -0,117, hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pekerja tidak serta merta meningkatkan kinerja pekerja. Nilai probabilitas yang dihasilkan dari pengujian variabel kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,443. Nilai probabilitas ini lebih besar dari nilai *sig* 0,05 ( $0,443 > sig\ 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa yang berarti bahwa kompensasi memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak. Hasil analisis data menolak hipotesis 1 dimana kompensasi secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak.

Hipotesis 2a menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pekerja kontrak. Berdasarkan gambar 2, hasil *standardized coefficients beta* dari pengujian pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai 0,341. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh pekerja kontrak maka pekerja kontrak pun akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pekerja kontrak. Nilai probabilitas dari pengujian variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,031. Nilai probabilitas ini lebih kecil dari nilai *sig* 0,05 ( $0,031 < sig\ 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja kontrak. Hasil analisis data mendukung hipotesis 2a dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja kontrak.

Hipotesis 2b menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja kontrak. Berdasarkan gambar 2, hasil *standardized coefficients beta* dari pengujian pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai sebesar 0,532, yang berarti bahwa semakin tinggi rasa kepuasan kerja pekerja maka kinerja pekerja pun akan semakin meningkat. Nilai probabilitas dari pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,001. Nilai probabilitas ini lebih kecil dari nilai *sig* 0,05 ( $0,001 < sig\ 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak. Hasil analisis data mendukung hipotesis 2b dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak.

## Uji Sobell

Berdasarkan uraian hasil pengujian terhadap variabel dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) maka didapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) Pengujian langsung variabel eksogenus (kompensasi) terhadap variabel endogenus (kinerja) pada model dengan melibatkan variabel mediator (kepuasan kerja) didapatkan hasil -0,117 dengan nilai probabilitas 0,443. Nilai probabilitas ini lebih besar dari nilai *sig* 0,05 ( $0,443 > sig\ 0,05$ ). Sehingga hasil pengujian langsung variabel kompensasi terhadap kinerja dengan melibatkan kepuasan kerja adalah tidak signifikan.
- 2) Pengujian variabel eksogenus (kompensasi) terhadap variabel endogenus (kinerja) tanpa melibatkan variabel mediator (kepuasan kerja) didapatkan hasil 0,065 dengan nilai probabilitas 0,692. Nilai probabilitas ini lebih besar dari nilai *sig* 0,05 ( $0,692 > sig\ 0,05$ ). Sehingga hasil pengujian variabel kompensasi terhadap kinerja tanpa melibatkan kepuasan kerja adalah tidak signifikan.
- 3) Pengujian variabel eksogenus (kompensasi) terhadap variabel mediator (kepuasan kerja) didapatkan hasil 0,341 dengan nilai probabilitas 0,031. Nilai probabilitas ini lebih kecil dari nilai *sig* 0,05 ( $0,031 < sig\ 0,05$ ). Sehingga hasil pengujian variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan.
- 4) Pengujian variabel mediator (kepuasan kerja) terhadap variabel endogenus (kinerja) didapatkan hasil 0,532 dengan nilai probabilitas 0,001. Nilai probabilitas ini lebih kecil dari nilai *sig* 0,05 ( $0,001 < sig\ 0,05$ ). Sehingga hasil pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian variabel dan mengacu pada langkah pengujian menggunakan uji Sobell, maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediator (kepuasan kerja) memiliki pengaruh mediasi secara penuh (*complete/full mediation*) dalam pengujian pengaruh variabel eksogenus (kompensasi) terhadap variabel endogenus (kinerja) pekerja kontrak.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak**

Menurut Ardana,dkk. (2012:153), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi dapat menjadi suatu motivasi bagi seorang pekerja untuk berusaha memberikan hasil kerja yang baik dan untuk meningkatkan kinerjanya jika kompensasi yang diberi oleh perusahaan bisa tepat sasaran dan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan pekerja (Samudra,dkk., 2014).

Pengujian hipotesis pada pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak. Ini berarti bahwa dengan semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pekerja tidak serta merta meningkatkan kinerja pekerja kontrak, dimana ketika semakin tinggi pemberian kompensasi kepada pekerja tidak berdampak pada kinerja pekerja, bisa tetap atau bahkan menurun dari sebelumnya.

Hal ini dapat disebabkan karena pekerja kontrak yang sebagian besar terdiri dari lulusan SMA/SMK serta diploma tidak menjadikan kompensasi sebagai

alasan utama dalam bekerja melainkan hanya untuk mencari pengalaman dan untuk mengisi waktu luang sambil menunggu waktu untuk melanjutkan pendidikan atau kesempatan bekerja di tempat lain, selain itu dapat juga dipengaruhi oleh lamanya masa bekerja dimana sebagian pekerja kontrak bekerja selama 6 – 12 bulan yang mana dalam rentang waktu tersebut pekerja belum dapat merasakan peran kompensasi secara nyata dalam pekerjaannya karena pekerja masih berusaha beradaptasi dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Suciaty dan Rahmawati (2014) pada karyawan kontrak PT Unilever *Body Care* Indonesia Tbk yang mengungkapkan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan berhubungan dengan kinerja pekerja.

### **Peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak**

#### **Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pekerja kontrak**

Menurut Syed *et al.* (2012) beberapa faktor pekerja merasa puas antara lain adanya promosi, perilaku supervisor, lingkungan kerja, kompensasi dan pekerjaan, serta konflik hidup. Sebagai salah satu aset utama dalam perusahaan, pekerja harus mampu di kelola dengan baik agar bisa tetap produktif, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang sesuai (Syah, 2013).

Pengujian hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja kontrak. Ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pekerja, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja

pekerja kontrak. Adanya pemberian kompensasi bagi pekerja kontrak dirasa sudah setimpal dengan beban pekerjaan dan sudah mampu memenuhi kebutuhan pekerja sehingga dapat kompensasi menjadi pendorong bagi pekerja kontrak untuk lebih semangat dalam bekerja.

Hasil ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Syah (2013) pada karyawan PT Graha Raja Empat dan Kurniawan,dkk. (2014) pada karyawan PT Prudential *Life Assurance* Malang yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pekerja, karena ketika pekerja menerima kompensasi yang dirasa sebanding dengan pengorbanan yang telah diberikan akan menjadikan pekerja tersebut merasa puas.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja kontrak**

Menurut Kurniawan dan Faustine (2014), kepuasan kerja berhubungan dengan sikap pekerja terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Individu yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung akan menunjukkan kinerja yang baik, memberikan penampilan yang baik, dan cenderung untuk mempertahankan bahkan berusaha untuk lebih meningkatkan kinerjanya (Oktaviani dan Indrawati, 2014; Yaseen, 2013; Biswas dan Varma, 2012).

Pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja kontrak menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasa oleh pekerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja pekerja yang bersangkutan. Hal ini disebabkan karena pekerja yang telah



merasa puas terhadap balas jasa yang diberikan oleh tempatnya bekerja menjadikan pekerja lebih bersemangat dan giat dalam bekerja yang berdampak pada meningkatnya pencapaian kinerja pekerja tersebut.

Penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Rozi (2006) terhadap tenaga kerja kontrak Satuan Polisi Pamong Praja Kota Batu, Jawa Timur dan Wijayanti dan Subudi (2014) pada karyawan Quest Hotel Tuban, Bali dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja, yang berarti bahwa rasa kepuasan kerja yang dimiliki pekerja membuat pekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan berbagai uraian pembahasan diatas maka peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja adalah sebagai pemediasi penuh (*complete/full mediation*). Hal ini berarti bahwa kompensasi bukan merupakan faktor utama penentu peningkatan kinerja pekerja melainkan kompensasi adalah salah satu faktor penentu adanya rasa kepuasan kerja pekerja, sehingga ketika pekerja sudah merasakan kepuasan kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pekerja kontrak. Maka model hasil temuan penelitian ini menjadi seperti berikut.



Gambar 3. Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Kompensasi terhadap Kinerja  
*Sumber: Hasil Olahan Data, 2015*

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa simpulan, antara lain: kompensasi secara langsung memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak Swiss-Belinn Seminyak. Kepuasan kerja secara penuh (*complete/full mediation*) memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak Swiss-Belinn Seminyak.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan bagi pihak Swiss-Belinn adalah demi meningkatkan kinerja pekerja diharapkan pihak Swiss-Belinn dapat lebih memperhatikan sistem penggajian dan upah kepada pekerja kontraknya, salah satu caranya adalah dengan memperhatikan tingkat kompensasi berlaku di perusahaan lain.

Sedangkan bagi peneliti selanjutnya, demi meningkatkan kualitas penelitian maka sebaiknya penelitian ini dikembangkan dengan cara menambah jumlah sampel penelitian, membahas variabel yang berpengaruh secara lebih mendalam, dan meneliti variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh.

## **REFERENSI**

- Afrida, Zairina, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Endang Siti Astuti. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Produksi PT Ekamas Fortuna Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), h:1-9.
- Alamsari, Heppy Indah. 2010. Tinjauan tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan dengan Perjanjian Kerja pada Bank Rakyat Indonesia Cabang

Karanganyar. *Skripsi* Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

Andico, Christian, Sudharto P. Hadi, dan Reni Shinta Dewi. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, h:1-9.

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu.

Bernardin, H. John. 2003. *Human Resource Management:An Experiential Approach Third Edition*. United States:McGraw Hill Irwin.

Bhatia, Kanchan. 2010. *Compensation Management*. Mumbul India:Himalaya Publishing House. <http://site.ebrary.com/lib/unud/reader.action?docID=10416304>. Diunduh pada tanggal 14, bulan Januari, tahun 2015.

Biswas, Soumendu dan Varma, Arup. 2012. Antecedents of Employee Performance: An Empirical Investigation in India. *Employee Relations*, 34(2), pp:177-192.

Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), h:124-135.

Damayanti, Agiel Puji, Susilaningsih, dan Sri Sumaryati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *JUPE UNS*, 2(1), h:155-168.

Dessler, Gary dan Tan, Chwee Huat. 2009. *Human Resource Managemtn:An Asian Perspective Second Edition*. Singapore:Pearson.

Dharmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis* Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana, Denpasar.

Dinas Pariwisata Provinsi Bali. 2014. Direktori 2014. Denpasar.

Elarabi, Hasan Mohamed dan Johari, Fuadah. 2014. The Determinant Factors Effecting the Job Satisfaction and Performance in Libyan Government Hospital. *Asian Social Science*, 10(8), pp: 55-64.

Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta:BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.

- Khan, Rabia Inam, Hasan Danial Aslam, dan Irfan Lodhi. 2011. Compensation Management: A Strategic Conduit Towards Achieving Employee Retention and Job Satisfaction in Banking Sector of Paskistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 1(1), pp:89-97.
- Kurniawan, M. Adistya Dwi, Djambur Hamid, dan Hamidah Nayati Utami. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada PT Prudential Life Assurance. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1), h:1-8.
- Kurniawan, Stephanie Tanto dan Faustine, Tifany. 2014. Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Front Office Hotel "X" Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 1, h:163-178.
- Maharani, Vivin, Eka Afnan Troena, dan Noermijati. 2013. Organizational Citizenship Behaviour Role in Mediating the Effect of transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17), pp:1-12.
- Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. 2014. *Kep. 100/MEN/VI/2004. 2004.* [http://www.portalhr.com/wp-content/uploads/data/pdfs/pdf\\_peraturan/1204531070.pdf](http://www.portalhr.com/wp-content/uploads/data/pdfs/pdf_peraturan/1204531070.pdf). Diunduh pada tanggal 20, bulan Januari, tahun 2015.
- Odunlade, R.O. 2012. Managing Employee Compensation and Benefits for Job Satisfaction in Libraries and Information Centres in Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, <http://unllib.unl.edu/LPP/>. Diunduh pada tanggal 15, bulan Oktober, tahun 2014.
- Oktaviani, Ni Made dan Indrawati, Ayu Desi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di CV. Wali Sukses Mandiri. *e-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(10), h:2973-2989.
- Pramudyo, Anung. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dikaryawankan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI*, 1(1), h:1-11.
- Purwandira, Gede Norman Dharma dan Adnyani, I Gusti Ayu Dewi. 2014. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bali Safari dan Marine Park, Gianyar Bali. *e-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(2), h:414-427.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), h:40-45.

- Rizzuto, Greg T., Ramohan R. Yallapragada, C. William Roe, dan Joel P. Authement. 1999. Contract Labor Use in Healthcare. *Hospital Topics*, 77(4), pp:15-19.
- Rozi, M. Fatkhur. 2006. Stres dan Kepuasan Kerja, Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak. *Iqtishiduna*, 2(3), h:55-79.
- Ruvendi, Ramlan. 2005. Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Biraniaga*, 1(1), h:17-26.
- Samudra, Angga Putra, Kusdi Rahardjo, dan M. Djudi Mukzam. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), h:1-9.
- Sani, Achmad. 2013. Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behaviour. *International Journal of Business and Management*, 8(15), pp:57-67.
- Siliker, Amanda. 2012. *More Firms Hiring Contract Workers*. Canadian HR Reporters, 7 Mei 2012. pp.1-2.
- Smayling, Miles dan Miller, Howard. 2012. Job Satisfaction and Job Performance at the Internship Level. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9(11), pp:27-33.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, Eddy M. Sutanto, dan Roy Setiawan. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, 1(1), h:1-12.
- Suciaty, Tiara dan Rahmawati, Siti. 2014. Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan Kontrak PT Unilever Body Care Indonesia Tbk. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(1), h:45-61.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Keduabelas. Bandung:CV. Alfabeta.
- Sule, Ja'afaru Garba, Akeem Tunde Nafiu, dan E. Victor Okpanachi. 2014. An Empirical Study of the Dialectical Relationship between Job Satisfaction and Job Performance of Restaurant Employees in Dekina Local Government of Kogi State, Nigeria. *International Journal of Academic Research and Social Sciences*, 4(5), pp:596-607.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:CAPS.
- Sulistyaningsih, Agustini. 2009. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Karakteristik Individu, Locus of Control, dan Penerapan Teknologi

Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *EXCELLENT*, 1(1), h:1-25.

- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Suwatno, H dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- Syah, Harits. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), h:1-10.
- Syed, Anwar Ali Shah G, Faiz M. Shaikh, dan Hina Shah. 2012. Empirical Analysis of Relationship Between Job satisfaction and Performance Among Faculty Members: A Case Study of Sindh. *New Horizons*, 6(2), pp:52-67.
- Tobing, Diana Sulianti K. L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), h:31-37.
- Turkyilmaz, Gulsen Akman and Coskun Ozkan, dan Zbigniew Pastuszak. 2011. Empirical Study of Public Sector Employee Loyalty and Satisfaction. *Industrial Management and Data Systems*, 111(5), pp:675-696.
- Undang-Undang Republik Indonesia. 2003. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. <http://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/13146/node/10/uu-no-13-tahun-2003-ketenagakerjaan>. Diunduh pada tanggal 25, bulan Juni, tahun 2015.
- Weihui, Fe dan Deshpande, Satish P. 2013. The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Springer*, 124, pp. 339-349.
- Wibawa, Artha. 2013. Peranan Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan Spiritual, Human Capital, dan Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar Bali. *Disertasi Pascasarjana Program Doktor Ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*, Malang.
- Wijayanti, Ni Ketut Ayu Lestari dan Subudi, Made. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(11), h:3396-3414.
- Yaseen, Ayesha. 2013. Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction-A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(1), pp:142-157.