

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN HLAEN MUTI VILLA SEMAU-KABUPATEN KUPANG

The Influence Of Organizational Commitment And Compensation On Job Satisfaction Of Hlaen Muti Villa Employees

Desly Ananda Patola^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Debryana Yoga Salean^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} deslypatola30@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.unadana.ac.id,

^{c)} debriana.salean@staf.unadana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu komitmen organisasional dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan pada Hlaen Muti Vila di pulau semau. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis statistik inferensial dengan model regresi linear berganda dimana uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Menggunakan teknik sampel jenuh yaitu 32 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pada uji hipotesis (uji t) terdapat hasil secara parsial variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Pada uji hipotesis (uji t) terdapat hasil variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Pada hasil uji F diketahui bahwa variabel komitmen organisasional dan kompensasi secara simultan memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Komitmen Organisasional, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi, Faktor utama dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM tersebut yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan aset paling penting dalam suatu perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia atau Karyawannya. Suparyadi (2015) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai. Oleh karena itu setiap perusahaan harus selalu melakukan upaya peningkatan kualitas SDMnya. Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, masalah pengelolaan karyawan sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja. Hal ini dimungkinkan karena rendahnya komitmen atau

mungkin karena kurang sesuainya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, maka sangatlah mungkin akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, dimana karyawan tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, mereka akan bekerja dengan penuh gairah dan sungguh-sungguh, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai (Nogroho dalam Nurcahyani, 2012). Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang berbeda, dan hal ini sangat bergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan. Rendahnya kepuasan kerja disebabkan salah satunya ketidaksesuaian pemberian kompensasi dan kurang berkomitmen pada perusahaan. Bertumpunya perusahaan pada karyawan membuat perusahaan perlu untuk menumbuhkan keyakinan dalam diri karyawan untuk memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan perusahaan. Keyakinan ini akan menimbulkan perasaan keterkaitan dalam diri karyawan yang diharapkan mendorong karyawan agar mau bekerjasama dengan perusahaan. Keterkaitan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Rendahnya komitmen memberikan kerugian tidak hanya kepada perusahaan, tetapi juga kerugian kepada diri individu yang keluar dari perusahaan. Indikasi paling jelas dari rendahnya komitmen organisasional secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Selain itu persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksanakan dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi sangat mendukung. Variabel yang dimaksud adalah kompensasi. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan.

Dalam bekerja, seseorang memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada organisasi, dan sebaliknya dia juga menuntut supaya organisasi memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bagi karyawan imbalan yang diberikan perusahaan dapat memuaskan satu atau lebih kebutuhannya. Jika dalam hal tersebut terjadi keadilan, maka terjadilah suatu keseimbangan antara harapan serta kenyataan yang diperoleh. Perusahaan harus menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tujuan tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Sinambela (2017) Kompensasi didefinisikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini akan membuat karyawan terpuaskan dan akan menunjukkan hubungan yang positif dengan organisasi yang mengarah pada komitmen dan kompensasi. Kepuasan kerja juga menjadi salah satu permasalahan yang harus diperhatikan oleh Hlaen Muti Villa yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan dan jasa yang memiliki 32 karyawan, berlokasi di pulau semau tepatnya di kecamatan semau selatan. Hlaen Muti Villa memiliki fasilitas-fasilitas yang fungsinya sangat penting untuk menunjang peningkatan pengusaha jasa dengan selalu melakukan usaha untuk menciptakan permintaan dari pengguna jasa dan salah satunya adalah dengan kebijakan promosi. Dalam hubungannya dengan variable-variabel dalam penelitian ini terdapat fenomena di Hlaen Muti Villa yang didapat dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yaitu Hesron Panala, Yely dan Eksel Edwin, ditemukan permasalahan seperti: kompensasi yang masih kurang efektif yang diberikan kepada karyawan

dan pemberian kompensasi juga belum bisa memenuhi kebutuhan karyawan sehingga yang mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu rendahnya tingkat komitmen organisasi pada Villa Hlaen Muti karena masih terdapat karyawan yang mengundurkan diri dari organisasi dan selain itu keberadaan karyawan di organisasi bukan karena komitmen organisasi melainkan karena memenuhi tuntutan kebutuhan. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mengakibatkan keluarnya karyawan dari perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan Kerja” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi.

Komitmen Organisasional

Robbins (2013) menjelaskan bahwa komitmen organisasional suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Sedangkan menurut Luthans (2005) komitmen organisasional merupakan sikap karyawan yang berkaitan dengan loyalitas atau kesetiaan karyawan pada organisasi yang diungkapkan karyawan pada kesuksesan dan kesejahteraan organisasi.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu asosiatif. penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2016:12) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan tujuan dan kerangka konseptual penelitian, maka strategi asosiatif digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasional, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Hlaen Muti Villa di Semau Selatan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016:14) adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Pendekatan penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif, dimana data yang dianalisis berupa angka yang bersumber dari data kualitatif (kuesioner) yang diangkakan menggunakan skala likert.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Kualitatif dan Kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi pada karyawan Hlaen Muti Villa. Sedangkan Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang digunakan atau scoring (Sugiyono,2014). Data kuantitatif yang dapat diambil seperti jumlah karyawan, usia karyawan, dan masa kerja karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan menguji hipotesis yaitu uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.283	3.215		1.332	.193
Komitmen Organisasi	.399	.157	.426	2.544	.017
Kompensasi	.532	.174	.511	3.050	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Melalui tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = 4,283 + 0,399X_1 + 0,532X_2$$

Dari persamaan yang diketahui maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil output pengujian regresi linear berganda menunjukkan nilai positif pada konstanta sebesar 4,283. Dapat diartikan bahwa, jika variabel komitmen organisasional (X1) dan kompensasi (X2) bernilai nol (0) maka nilai pada variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 4,283 poin.
2. Variabel komitmen organisasional (X1) mempunyai nilai koefisien (b) sebesar 0,399 yang berarti apabila terjadi kenaikan variabel komitmen organisasi sebesar 1 dan kompensasi tetap maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,399 poin.
3. Variabel kompensasi (X2) memiliki nilai koefisien (b) sebesar 0,532 yang berarti jika terjadi kenaikan 1 poin dan variabel komitmen organisasional tetap, maka kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0,532 poin.

Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 1. thitung (2.544) > ttabel (2.042) dan signifikansi (0,017) < α (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hlaen Muti Villa

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 1. thitung (3.050) > ttabel (2.042) dan signifikansi (0,005) < α (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hlaen Muti Villa.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2.
Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	796.314	2	398.157	71.649	.000 ^b
	Residual	161.154	29	5.557		
	Total	957.469	31			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 2. Fhitung (71.649) > Ftabel (3,33) dan signifikansi (0,000) < α (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja Karyawan Hlaen Muti Villa.

Koefisien Determinasi

Tabel 3

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.820	2.357

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi

Tabel diatas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* adalah 0,820 kemudian dibawa ke dalam presentase sebesar 80%. Nilai *adjusted R2 square* sebesar 0,820 yang lebih mendekati 1 (satu), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang relative kuat antara variable Komitmen Organisasi dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya 18% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi objek penelitian, yaitu komitmen organisasional dan kompensasi sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, dengan jumlah responden sebanyak 32 orang. Berdasarkan analisis deskriptif, variabel komitmen organisasional pada Hlaen Muti Villa memperoleh capaian skor Tinggi dan skor tertinggi terdapat pada indikator *continuace commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional pada karyawan Hlaen Muti Villa sudah baik. Artinya karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena telah memberikan upaya yang optimal saat bekerja untuk kesuksesan organisasi dan juga karyawan merasa puas dengan apa yang didapat dari organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Allen dan Meyer (1990) bahwa, komitmen berkelanjutan didasarkan pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi dikarenakan adanya perhitungan atau analisis tentang untung atau rugi.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kompensasi dapat diketahui bahwa dari jumlah responden sebanyak 32 mendapatkan kriteria penilaian yaitu kriteria tinggi, dengan skor paling tertinggi pada indikator Tunjangan. Hal ini menunjukan bahwa pemberian kompensasi bagi karyawan Hlaen Muti Villa sudah baik. Artinya pemberian kompensasi berupa tunjangan kepada karyawan Hlaen Muti Villa akan menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan kepuasan dan ketenangan saat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Moekijat (2016:173) Tunjangan adalah balas jasa tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar upah atau gaji guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Kepuasan kerja pada Hlaen Muti Villa berada dalam kriteria tinggi, capaian tertinggi terdapat pada indikator Rekan kerja artinya hubungan antara sesama rekan kerja terjalin baik sehingga saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Simamora (2004) hubungan rekan kerja yang dekat satu sama lain akan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dengan saling mendukung dan bekerja sama untuk tujuan perusahaan

Pengaruh Komitmen organisasional (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada Hlaen Muti Villa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan Hlaen Muti melalui hasil uji t dalam penelitian ini. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional mampu memengaruhi variabel kepuasan kerja dalam indikator yang digunakan (*affective commitment, continuance commitment dan normative commitment*). Dalam hal ini Karyawan yang berkomitmen tinggi artinya karyawan merasa puas akan pekerjaannya dan akan menjadi loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah kepuasannya pun rendah dan loyalitas terhadap organisasi pun berkurang. Luthans (2006:149) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas dan kesetiaan karyawan pada organisasi yang diungkapkan karyawan pada kesuksesan dan kesejahteraan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen dan loyalitas tinggi terhadap organisasi kemungkinan puas terhadap apa yang didapat dalam organisasi dan sebaliknya. Dengan demikian artinya semakin karyawan bertahan dan berkomitmen terhadap organisasi maka karyawan merasa puas akan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ibrahim, dkk (2021), Pardede (2021), Hidayah (2016), Tarigan, dkk (2022) dan Dewi, dkk (2022) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasi, terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada Hlaen Muti Villa

Pengujian hipotesis secara parsial didapati nilai t-hitung > t-tabel dengan signifikan lebih kecil dari alpha membuktikan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya pemberian kompensasi yang telah sesuai dan dirasa adil oleh karyawan Hlaen Muti Villa seperti gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas memberikan dampak kepuasan tersendiri. Pemberian kompensasi yang baik akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Karyawan akan merasa betah dan semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Marwansyah (2016: 269) bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi atas jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan Pemberian kompensasi secara adil secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kerja serta kepuasan kerja karyawan Hlaen Muti Villa.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tarigan, dkk (2022), Dewi, dkk (2022), Pardede (2021) dan Hidayah (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel kompensasi, terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Hlaen Muti Villa

Berdasarkan hasil uji F variabel komitmen organisasi, dan kompensasi, terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hlaen Muti Villa, hasil menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasional dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hlaen Muti Villa. Artinya tingginya komitmen karyawan dan pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan Hlaen Muti Villa menandakan bahwa karyawan merasa puas terhadap organisasi.

Hasil penelitian yang diperoleh juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pardede (2021) dan Hidayah (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel komitmen organisasi dan kompensasi, terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila komitmen organisasional dan kompensasi dan baik maka kepuasan karyawan Hlaen Muti villa akan meningkat.

Hasil uji simultan diperkuat oleh hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel komitmen organisasional dan kompensasi dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan Hlaen Muti Villa relatif kuat namun tidak terlihat mutlak. Artinya masih terdapat faktor lain diduga ikut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara teoritis faktor-faktor lain dimaksud seperti faktor pegawai (kecerdasan, usia, jenis kelamin, masa kerja, suasana hati) dan faktor pekerjaan (Mangkunegara, 2017), faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan kondisi finansial (Sutrisno, 2014). Namun diperlukan riset lebih lanjut untuk membuktikan pengaruh faktor-faktor tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor, diketahui bahwa variabel komitmen organisasional (X1) dalam penilaian karyawan berada pada kategori tinggi, Variabel kompensasi berada pada kategori penilaian tinggi dan variabel kepuasan kerja berada pada kategori penilaian tinggi.
2. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel kompensasi secara parsial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Hasil uji F membuktikan bahwa variabel komitmen organisasional dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hlaen Muti Villa, yang diperkuat hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel komitmen organisasional dan kompensasi dalam memengaruhi kepuasan kerja relatif kuat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti mengembangkan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi peneliti selanjutnya maupun bagi instansi/perusahaan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi Hlaen Muti Villa
Organisasi harus menjaga dan meningkatkan komitmen organisasional dengan lebih meyakinkan karyawan agar persepsi terhadap organisasi sama dengan apa yang karyawan inginkan, sehingga akan terwujud keselarasan tujuan yang berdampak positif bagi organisasi dan karyawan itu sendiri.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan atau menambah faktor-faktor diluar komitmen organisasi dan kompensasi yang mana memengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti faktor pegawai (kecerdasan, usia, jenis kelamin, masa kerja, suasana hati,) dan faktor pekerjaan, faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan kondisi finansial

DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Meyer. (1997). *Commitment In the Workplace (Theory, Research and Application)*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Cetakan Ke 21 Yogyakarta: BPFY-yogyakarta
- Luthans, (2005), *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Edisi bahasa Indonesia. Penerbit Andi, Yogyakarta

- Mangkunegara. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakary
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CVPT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2012). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. E-jurnal manajemen unud. 5(1).
- Robbins, Stephen P. (2013). Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak (2017)., Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT Bumi Aksara,
- Sutrisno, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group, Jakarta.
- Suparyadi (2015) Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lukas Tours dan Travel. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015). Hal. 625-630
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.