

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA HOTEL ANTARES MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**Nama** : NOVI DWI CAHYANI  
**NPM** : 1505160353  
**Program Studi** : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidanggaya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 Mei 2019, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : **NOVI DWI ZAHYANI**  
N P M : **1505160387**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEBUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL ANTARES MEDAN**

Dinyatakan **(B/A)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

  
(Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

  
(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.)

Pembimbing

  
(EFRI KURNIA, S.E., M.Si.)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

  
(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

  
(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

**NAMA LENGKAP : NOVI DWI CAHYANI**  
**N.P.M : 1505160337**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL ANTARES MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

**EFRY KURNIA, S.E., M.Si.**

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

**JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.**

**H. JANURI, SE, M.M., M.Si.**



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : **Novi Dwi Cahyani**  
NPM : **1505160337**  
Konsentrasi : **MSDM**  
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)**  
Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau scepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2019

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
 Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
 Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.  
 Dosen Pembimbing : EFRI KURNIA, S.E., M.Si

Nama Lengkap : NOVI DWI CAHYANI  
 NPM : 1505160337  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL ANTARES MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
11/1/2019	Seminar Proposal		
	- Acc covertoner		
13/3/2019	Sub Variabel dan Revisi		
18/3/2019	Bab 3 - Penelitian Terdahulu - analisis variabel terdapat - Revisi dan Revisi - matrik hubungan (korelasi) - APUK matrik korelasi - criteria weights - jelaskan tabel matrik korelasi - direct & indirect effect		
	Revisi - Hub. antara Variabel		
	Sub V - Diagram lebih ditingkatkan		
19/3/2019	Acc covertoner meja HSNW		

Dosen Pembimbing

EFRI KURNIA, S.E., M.Si

Medan, Maret 2019

Diketahui/Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

## ABSTRAK

**Novi Dwi Cahyani. 1505160353, Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Antares Medan. Skripsi 2019. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Diharapkan dengan adanya kompensasi dan komitmen organisasi yang diterapkan di Hotel Antares Medan akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Antares Medan”.

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang penulis teliti dan yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia, khususnya tentang kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Antares Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Hotel Antares Medan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sumber data primer dan teknik instrumen yang digunakan adalah melalui angket serta teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat ukur uji statistik *Partial Least Square (PLS)*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi adalah positif dan signifikan; 2). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan; 3). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan tidak signifikan.

*Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.*

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam kehadiran Nabi Muhammad SWT, sehingga risalah dan ajarannya dicapai penulis rasakan pada saat sekarang ini. Skripsi ini berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Antares Medan “ yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewah Alm.Ayahanda Supangat dan Ibunda Nurliah selaku orang tua yang selama ini melahirkan dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, sampai saat ini memberikan do'a, semangat dan dukungan baik yang mempengaruhi dalam kehidupan, selama penulis mengikuti seluruh pendidikan sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr.Agussani,M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak Januri, SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE.M.Si selaku wakil Delan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

5. Bapak Hasrudy tanjung, SE.M.Si selaku wakil Dekan III dan Ketua Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin hasibuan, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Ibu Efry Kurnia, SE.M.Si selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun laporan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
9. Kepada para sahabat, teman-teman yang seperjuangan , Manajemen 6 E pagi 2015 yang telah memberikan bantuan, motivasi dan saran serta dukungannya dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari semua pihak untuk kesempurnaannya dimasa yang akan datang.

Medan, September 2019

Penulis

Novi Dwi Cahyani

-----  
NPM : 1505160337



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>8</b>
A. Uraian Teoritis .....	8
1. Kepuasan Kerja.....	8
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	9
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	10
2. Kompetensi.....	11
a. Pengertian Kompetensi.....	11
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	12
c. Indikator Kompetensi .....	13
3. Komitmen Organisasi .....	14
a. Pengertian Komitmen Organisasi .....	14
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	15
c. Indikator Komitmen Organisasi.....	16

B. Kerangka Konseptual.....	17
1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja.....	17
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	18
3. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	20
C. Hipotesis Penelitian .....	21
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	22
B. Definisi Operasional.....	22
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
D. Populasi dan Sampel .....	26
E. Teknik Pengumpulan Data .....	27
F. Teknik Analisis Data.....	29
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>31</b>
A. Hasil Penelitian .....	31
B. Teknik Analisis Data.....	37
C. Pembahasan.....	47
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>50</b>
A. Kesimpulan.....	50
B. Saran.....	50

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN

## DAFTAR TABEL

Tabel III-1 : Definisi Operasional.....	23
Tabel III-2 : Pelaksanaan Penelitian .....	26
Tabel III-3 : Pengembangan Instrumen .....	28
Tabel IV-1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
Tabel IV-2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
Tabel IV-3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	32
Tabel IV-4 : Distribusi Data Variabel Kepuasan Kerja.....	33
Tabel IV-5 : Distribusi Data Variabel Kompensasi .....	34
Tabel IV-6 : Distribusi Data Variabel Komitmen Organisasi .....	35
Tabel IV-7 : Validitas Konvergen Tahap Pertama .....	38
Tabel IV-8 : Validitas Konvergen Tahap Kedua .....	39
Tabel IV-9 : Heretroit-Monotrait Ratio .....	41
Tabel IV-10 : Hasil Uji Reliabilitas Konstruk.....	42
Tabel IV-11 : Koefisien Determinasi ( R-Square ).....	43
Tabel IV-12 : Pengujian Hipotesis .....	45
Tabel IV-13 : Indirect Effect .....	46

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 : Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	18
Gambar II-2 : Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja .....	19
Gambar II-3 : Hubungan Kompensasi, Komitmen dan Kepuasan .....	20
Gambar III-1 : Diagram Model Jalur.....	30
Gambar IV-1 : Model Jalur Koefisien Determinasi .....	43



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan, keberadaan sumber daya manusia ini cukup penting. Sumber daya manusia inilah yang yang bertugas mendorong supaya para manajer dan setiap karyawannya untuk melaksanakan strategi-strategi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi individu serta memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, maka sangat layak bagi setiap organisasi mencurahkan perhatiannya kepada pegawai sejak awal. Untuk melaksanakan tujuan tersebut diperlukan adanya kesesuaian antara kebutuhan pegawai dan pemenuhannya oleh organisasi mutlak diciptakan. Pegawai mempunyai sifat yang kompleksitas dalam suasana dan dalam kondisi bagaimanapun. Dalam menjalankan pekerjaannya pegawai selalu dilandasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Hotel Antares Medan yang berlokasi di JL. Sisingamangaraja No.84 Medan merupakan hotel berbintang 3 yang berusia cukup tua. Namun hal tersebut tidak menjadi kendala didalam aspek bisnis. Dimana pada hotel tersebut memiliki fasilitas-fasilitas seperti: *Guest Room* (Kamar Tamu), *Swimming Pool*, Restaurant, *Service Room*, serta fasilitas-fasilitas lainnya yang ada. Fasilitas tersebut

fungsinya sangat penting untuk menunjang peningkatan pengusaha jasa dengan selalu melakukan usaha untuk menciptakan permintaan dari si pengguna jasa dan salah satunya adalah dengan kebijakan promosi.

Hasil survey awal yang dilakukan pada Hotel Antares Medan terdapat beberapa permasalahan yang nampak adalah bahwa kompensasi pada hotel tersebut masih kurang efektif yang diberikan kepada karyawan dan pemberian kompensasi seperti bonus kepada karyawan pun juga terkadang menimbulkan kecemburuan antara karyawan satu dengan yang lainnya yang mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja pada karyawan yang merasa diberlakukan dengan tidak adil. Rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dapat dilihat dari kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan. Selain itu rendahnya tingkat komitmen organisasi pada hotel tersebut karena beberapa karyawan ingin keluar dari perusahaan tersebut. Sehingga hal ini berdampak karyawan tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan dan komitmen organisasi. Karyawan yang tidak puas terhadap kebijakan perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Permasalahan yang ditemukan pada Hotel Antares Medan tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan aktivitas kerja karyawan. Namun permasalahan yang menjadi konsentrasi penulis untuk diteliti, dibatasi pada masalah kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap imbalan yang didapat, pekerjaan yang

berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerjanya. Menurut Mangkunegara (2017, hal. 117) mengemukakan bahwa "kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya".

Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecendrungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Menurut Hamali (2018, hal. 203) "kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut akan dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya".

Pada penelitian ini faktor yang digunakan untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi dan komitmen organisasi. Menurut Sudarmanto (2015, hal. 190) Kompensasi mencakup segala bentuk upah dan penghargaan baik berupa pembayaran keuangan langsung seperti gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran finansial tidak langsung.

Sementara itu berhubungan dengan kompensasi dalam pandangan menurut Kasmir (2018, hal. 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan

Kajian terdahulu hasil penelitian Retnoningsih, dkk (2016) yang berjudul "Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan studi pada karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang" Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Umam (2018, hal. 259) ”komitmen organisasi adalah penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap di perusahaan tersebut.”

Adapun menurut Sudarmanto (2015, hal. 292) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi.

Sikap komitmen organisasional dapat dipandang penting untuk dipahami dan sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja mereka lebih meningkat, kepuasan kerja akan lebih baik ketika di dalam suatu organisasi para pekerjanya memiliki komitmen organisasional yang tinggi dalam organisasi, sehingga mereka dapat bekerjasama dengan baik dan nyaman.

Kajian terdahulu hasil penelitian Hartono & Setiawan (2013) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon’s Pizza City Of Tomorrow” berdasarkan hasil uji hipotesa (uji t), diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian untuk meneliti secara mendalam tentang kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, untuk itu penulis menetapkan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Antares Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Adapun Identifikasi Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Pemberian kompensasi pada hotel tersebut masih kurang efektif.
2. Rendahnya komitmen organisasi pada hotel tersebut karena beberapa karyawan ingin keluar dari perusahaan.
3. Rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dapat dilihat dari kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan.
4. Kinerja karyawan yang tidak maksimal.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan masalah**

Identifikasi masalah yang ada dalam pembahasan serta untuk mendapatkan gambaran penelitian yang jelas dan tidak melebar pada saat menganalisa dalam pembahasan, maka peneliti membatasi ruang lingkup objek penelitian ini yang dilakukan hanya meliputi kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Antares Medan?
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Antares Medan?
- c. Apakah kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Antares Medan?

## D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

- a) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Antares Medan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Antares Medan.
- c) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Hotel Antares Medan.

### 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Manfaat teoritis
  - 1) Bagi perusahaan

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi

dalam memperbaiki kompensasi agar kepuasan kerja karyawan meningkat.

2) Bagi penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah .

b) Manfaat Praktis

menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang cara mengembangkan kemampuan sains khususnya melalui metode eksperimen.

c) Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kepuasan kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Hamali (2018, hal. 202) “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Adapun dalam pandangan Bismala, dkk (2015, hal. 42) “kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017, hal. 117) “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupaun dengan kondisi dirinya”. Menurut Wijono (2017, hal. 119) “kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan, merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya”.



Berdasarkan uraian diatas ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Suatu perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan harus memberikan perlakuan yang adil terhadap karyawannya, seperti dalam sistem pemberian gaji dan didasarkan pada tuntutan kerja, tingkat keterampilan individu, lingkungan kerja yang nyaman. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor. Dalam pandangan Iskandar & Yuhansyah (2018, hal. 66) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah : faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial.

Sementara menurut Menurut Usman dalam Bahri dan Nisa (2017) kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor-faktor yaitu : imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antarpribadi, kondisi lingkungan kerja, kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial.

Adapun menurut Kreitner & Kinicki (2005, hal. 217) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, pencapaian nilai (*Value attainment*), persamaan, komponen genetik (*Genetic components*).

Berbagai macam faktor yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari kepuasan kerja adalah faktor pribadi, faktor sosial, faktor budaya, faktor organisasi, faktor lingkungan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, faktor individual, keadilan, hubungan dengan atasan, teman sekerja, gaji atau upah.

### **c. Indikator Kepuasan kerja**

Indikator kepuasan kerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kepuasan kerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kepuasan kerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kepuasan kerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Dalam pandangan Noor (2011, hal. 99) menyebutkan bahwa indikator kepuasan kerja karyawan, yaitu : Perasaan diperlakukan adil, menerima tanggung jawab, kondisi kerja. Sementara menurut Robbins (2015, hal. 46) indikator dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja.

Sedangkan menurut Sudaryo, dkk (2018, hal. 92) menyebutkan yang menjadi indikator kepuasan kerja adalah kemangkiran, keinginan pindah, kinerja karyawan, rekan kerja, kenyamanan kerja karyawan.

Sementara menurut Wibowo (2014) indikator yang turut mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi, partisipasi kerja, perilaku kerja, komitmen organisasi, kemangkiran, perputaran kerja, prestasi kerja.

Jadi dapat disimpulkan indikator dari kepuasan kerja adalah imbalan gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, komitmen organisasi, dukungan organisasi, variasi pekerjaan, situasi lingkungan kerja, rekan kerja dan karir.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi yang diterima karyawan untuk menentukan standar hidup serta kedudukan social di masyarakat. Dengan adanya pemberian kompensasi . Maka kehidupan karyawan menjadi lebih terjamin di tengah-tengah masyarakat. Bagi karyawan kompensasi yang diberikan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya.

Menurut Riniwati (2016, hal. 181) kompensasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang sulit untuk dilaksanakan dan banyak menimbulkan permasalahan adalah manajemen kompensasi, makna dari kompensasi sendiri yang artinya imbalan atau pemberian identik dengan hadiah yang dapat memicu permasalahan antar pegawai.

Sedangkan menurut Kasmir (2018, hal. 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Sutrisno (2009, hal. 183) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Suparyadi (2015, hal. 271) kompensasi dapat menjadi salah satu motivator atau pendorong

seseorang untuk memenuhi setidaknya dua kebutuhan sekaligus, yaitu kebutuhan fisiologis dan penghargaan.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dikemukakan oleh Rafsandjani (2017, hal. 118) dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor intern organisasi, faktor pribadi karyawan, faktor ekstern.

Adapun menurut pendapat Hamali (2018, hal. 85) dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya yaitu : tingkat biaya hidup, kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan, peraturan perundang-undangan, peranan serikat buruh.

Sedangkan menurut Mondy dalam Riniwati (2016, hal. 187) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah pendidikan, pengalaman, beban pekerjaan, jabatan, golongan, prestasi kerja dan pertimbangan lainnya.

Menurut Sofyandi (2008, hal. 162) organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan



perusahaan membayar, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan, kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan, biaya hidup/cost of living, posisi atau jabatan karyawan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dan sektor pemerintah.

Berbagai macam faktor yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari kompensasi adalah faktor intern organisasi, faktor pribadi karyawan, produktivitas kerja, posisi dan jabatan, kemampuan, kesediaan perusahaan, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja.

### **c. Indikator Kompensasi**

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Afghoni & Wahyudi (2011) indikator-indikator kompensasi yaitu: gaji/upah, tunjangan sosial, tunjangan kesehatan dan insentif. Sementara Menurut Aulia dan Troena dalam Khair (2017, hal. 195) indikator kompensasi yaitu: upah dan gaji, insentif dan tunjangan.

Sedangkan menurut Baharuddin, *dkk.*, (2013) adapun indikator kompensasi yaitu: gaji, insentif, proteksi, dan Fasilitas. Adapun menurut Fauzi (2014) kompensasi finansial meliputi; gaji, upah, insentif, tunjangan, komisi, dan bonus sedangkan kompensasi non finansialnya meliputi; rekan kerja yang kooperatif, fasilitas yang memadai dan pekerjaan yang sesuai.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari kompensasi adalah upah, gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, hasil kerja, bonus, asuransi , rekan kerja dan kesehatan.

### **3. Komitmen Organisasi**

#### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Yusuf & Syarif (2018, hal. 32) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Menurut Jufrizen, dkk (2018) komitmen organisasi merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang.

Menurut Umam (2018, hal. 259) komitmen organisasi adalah penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap di perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Darmadi (2018, hal. 200) komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dan penting karna komitmen organisasi mengacu kepada ikatan psikologis karyawan terhadap organisasi, nilai yang ditempatkan sebagai afiliasi organisasi, dan derajat dimana

karyawan mau meningkatkan diri atas nama organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen di dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut David dalam Utaminingsih (2014, hal. 162) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu : (1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian. (2) karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. (3) karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi.

Adapun Menurut Mangkunegara (2017, hal. 78) faktor-faktor yang mendasari timbulnya komitmen organisasi dapat berasal dari faktor-faktor eksternal (karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, gaji/tunjangan, dan lain-lain), maupun faktor internal (karakteristik pribadi, harapan pengembangan karir, rasa senang terhadap pekerjaan, kepercayaan, pada organisasi lain.

Sedangkan menurut Sopiah (2008, hal. 209) mengidentifikasi ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu : pribadi

pegawai, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, variasi kebutuhan, keinginan dari tiap pegawai, identitas tugas, kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja, cara pegawai lain mengutarakan dan membicarakan mengenai organisasi.

Berbagai macam faktor yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari kompensasi adalah variasi kebutuhan, keinginan dari tiap pegawai, identitas tugas, kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja, cara pegawai lain mengutarakan dan membicarakan mengenai organisasi, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

### **c. Indikator Komitmen Organisasi**

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen sebagaimana ditulis oleh Umam (2018, hal. 259) memiliki tiga komponen pokok, yaitu : komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

Sedangkan Menurut Kreitner & Kinicki (2005, hal. 45) indikator dari komitmen organisasi adalah komitmen berkesinambungan, komitmen terpadu, komitmen terkontrol.

Adapun Menurut Robbin (2015, hal.85) indikator komitmen organisasi dibagi menjadi 3 yaitu : penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Berdasarkan beberapa indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari komitmen organisasi adalah komitmen afektif,

komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, komitmen berkesinambungan, komitmen terpadu, komitmen terkontrol.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

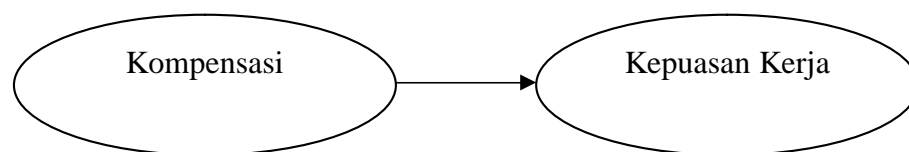
Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya sangat bervariasi. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawannya. Suparyadi (2015, hal.271) kompensasi dapat menjadi salah satu motivator atau pendorong seseorang untuk memenuhi setidaknya dua kebutuhan s ekaligus, yaitu kebutuhan fisiologis dan penghargaan..

Hasil penelitian Jufrizen (2015) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan nilai sig.  $0.93 > \alpha 0,05$ , ini menunjukkan  $H_0$  diterima. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya

kompensasi yang diterapkan tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian Retnoningsih (2016) yang berjudul “Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan studi pada karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang” hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Handoko & Rambe (2018) hasil penelitian hipotesis (H5) bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Sumut sebesar 5.7 %. Dengan demikian artinya semakin baik kompensasi di PT. Bank Sumut maka semakin baik juga kepuasan kerja di PT. Bank Sumut.



**Gambar II-1**

### **Hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja**

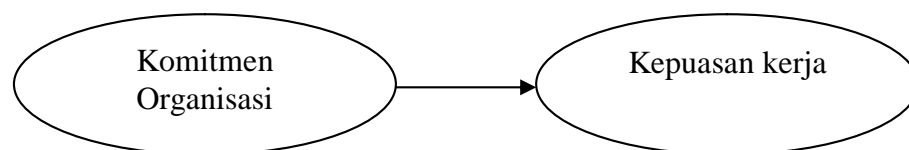
## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Sebagai mana kesimpulan beberapa studi, bahwa seorang karyawan harus memiliki kemampuan untuk memadukan seluruh potensi yang ada. Komitmen organisasi akan berdampak pada tingkat kepercayaan diri dalam

bekerja. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung menampakkan kemampuannya melalui prestasi di dalam perusahaan. Menurut Sutrisno (2013, hal. 109), komitmen organisasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu komitmen organisasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Widodo (2010) judul : Pengaruh Komitmen organisasi, Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Pada Karyawan Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.

Hasil penelitian Hartono (2013) yang berjudul “Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Paparon’s Pizza City Of Tomorrow” terbukti berdasarkan hasil uji hipotesa (uji t), diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



**Gambar II-2**

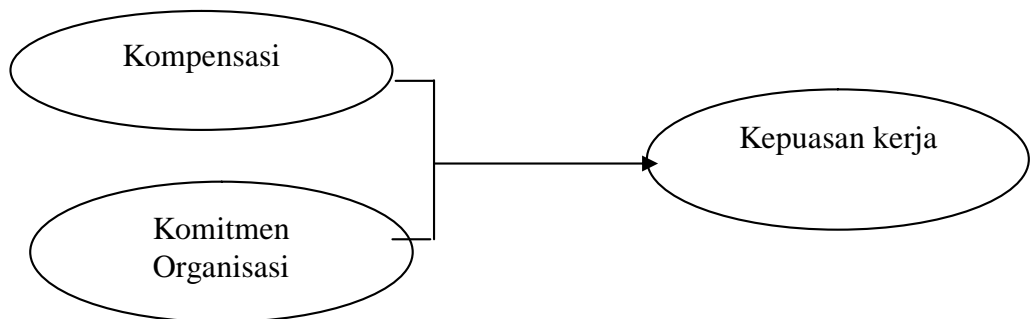
**Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**



### 3. Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Rachmawati (2009) judul : “Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada dinas perkebunan Provinsi Jawa Tengah” terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung 224,387 dan sign.(0,000). Semakin baik kompensasi dan komitmen organisasi maka kepuasan kerja Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah semakin meningkat pula.



**Gambar II.3**

**Kerangka Konseptual Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada hotel Antares Medan
2. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Hotel Antares Medan
3. Ada pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Hotel Antares Medan.

## **BAB III**

### **METEDOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Iqbal Hasan (2004, hal.9) mendefensikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu fenomena.

#### **B. Definisi operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah :

**Tabel III.1**  
**Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Konseptual</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>	<b>Item pernyataan</b>
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	<p>kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.</p> <p>Hamali (2018, hal. 202), Bismala, dkk (2015, hal. 42), Wijono (2018, hal. 119), Mangkunegara (2017, hal. 117).</p>	<p>kepuasan kerja adalah komitmen organisasi, keamanan, kompetensi, kondisi kerja, status pekerjaan dan prestise kerja, pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, pekerjaan, pengawasan, upah, promosi, dan <i>co-worker</i>, motivasi, perlibatan kerja, perilaku kerja, komitmen organisasi, kemangkiran, perputaran kerja, prestasi kerja.</p> <p>Iskandar dan Yuhansyah (2018, hal.66), Sopiah (2008, hal.75), Kreitner</p>	<p>a. Kondisi kerja b. Hubungan kerja c. Imbalan gaji d. Hubungan kerja</p>	1-5	<p>1, 2 3,4 5,6 7,8</p>

		dan Kinicki (2005, hal.271), Umam (2018, hal.194).			
<b>Kompensasi (X1)</b>	kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Riniwati (2016, hal.181), Kasmir (2018, hal.233), Sutrisno (2009, hal.183), Suparyadi (2015, hal.271).	kompensasi adalah pendidikan, pengalaman, jabatan, tanggung jawab, kondisi kerja, hasil kerja, tindakan, pertimbangan, fasilitas, karyawan yang berkualitas, berkinerja yang unggul, tidak ada keluhan. Afghoni & Wahyudi (2011), Aulia dan Troena dalam Khair (2017, hal. 195), Susanto (2017, hal.38), Fauzi (2014).)	a. Gaji b. Fasilitas c. Insentif d. Tunjangan e. Bonus	1-5	9,10 11,12 13 14 15,16
<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>	komitmen organisasi adalah menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan	komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan,	a. Affective Commitment b. Continuance Commitment c. Normative Commitment	1-5	17,18 19, 20, 21 22, 23

<p>dalam sebuah organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi. Yusuf dan Syarif (2008, hal.32), Umam (2018, hal.259), Darmadi (2018, hal.200), Robbin (2015, hal.100).</p>	<p>komitmen normatif, komitmen berkesinambungan, komitmen terpadu, komitmen terkontrol. Umam (2018, hal.259), Sopiah (2008, hal.157), Robbin (2015, hal.85), Kreitner dan Kinicki (2005, hal.45).</p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### a. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh Kompensasi dan Komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja pada Hotel Antares Medan, yang beralamat di Jl. Sm. Raja Nomor 18 Medan.

#### b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2018 sampai bulan Maret 2019.

**Tabel III – 2 : Pelaksanaan Penelitian**

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN															
	Des				Jan				Feb				Mar			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul		■														
Pra riset		■														
Pembuatan proposal		■	■													
Seminar Proposal				■												
Pengumpulan Data					■	■										
Penyusunan Skripsi							■	■	■	■						
Bimbingan Skripsi											■	■	■	■		
Sidang Meja Hijau																■



## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015, hal. 62). Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu karyawan Hotel Antares Medan, yang bekerja di organisasi itu selama minimal 2 tahun yang berjumlah 37 orang.

### **2. Sampel penelitian**

Menurut Sugiyono, (2015, hal. 63) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang berjumlah 37 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1.1 Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dimana peneliti akan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan untuk mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam (Sugiyono, 2014). Wawancara dilakukan kepada karyawan hotel dan pihak-pihak yang dianggap mengetahui dan terlibat dalam operasional hotel Antares Medan.

### **1.2 Kuesioner**

Pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan memberikan seperangkat pernyataan secara tertulis untuk dijawab oleh responden penelitian.

Ada 28 pernyataan pada kuesioner penelitian ini yakni 8 pernyataan untuk variabel kompensasi, 8 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi dan 8 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja.

Jenis skala yang digunakan adalah *skala Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian.

Jawaban kuesioner penelitian mempunyai 5 opsi yaitu:

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak setuju (STS)	1

Tabel memperlihatkan rencana instrumen yang akan dijadikan sebagai pengumpulan data penelitian.

**Tabel 3.2. Pengembangan Instrumen**

VARIABEL	INDIKATOR		PERTANYAAN
Kepuasan Kerja	Kondisi kerja	1	Kondisi ruang kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja
		2	Fasilitas dikantor yang disediakan perusahaan menunjang aktivitas kerja saya
	Hubungan kerja	3	Hubungan antara saya dan atasan berjalan sangat baik.
		4	Rekan kerja saya selalu memberi dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam

			pekerjaan.
	Imbalan gaji	5	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya
		6	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku dipasar tenaga kerja
	Dukungan	7	Atasan selalu memberikan dukungan atas pekerjaan saya
	Organisasi	8	Dukungan dari rekan kerja saya membuat saya lebih semangat bekerja
Kompensasi	Gaji	1	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan keterampilan yang saya miliki
		2	Perusahaan selalu memberikan gaji tepat waktu
	Fasilitas	3	Fasilitas yang disediakan perusahaan sangat menunjang pekerjaan saya
		4	Tata letak ruang kerja dip perusahaan sangat membantu dalam aktivitas kerja saya
	Insentif	5	Perusahaan memberikan insentif yang layak bagi saya
	Tunjangan	6	Perusahaan memberikan saya tunjangan yang layak seperti
			adanya tunjangan kesehatan, dll
	Bonus	7	Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas prestasi kerja saya
		8	Bonus yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya
Komitmen Organisasi	Affective Commitment	1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini

	2	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.
Continuance Commitment	3	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.
	4	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini
	5	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang
Normative Commitment	6	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.
	7	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.
	8	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.

Sumber indikator: Kepuasan kerja (Sopiah, 2008, hal.75), Kompensasi (Susanto, 2017, hal.38 ); dan Komitmen organisasi (Umam, 2018, hal. 259).

## F. Teknik Analisis Data

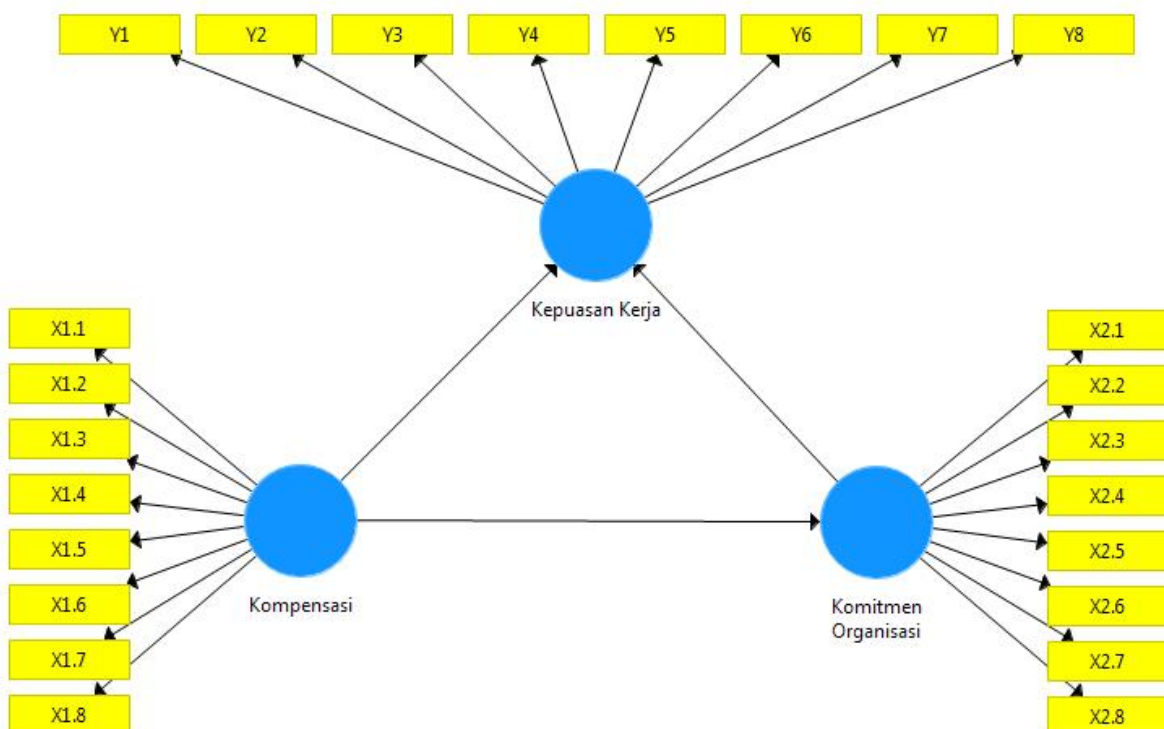
Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat uji statistik yakni *Partial Least Square* (PLS) yang akan diolah dengan software *Smart-PLS*.

Langkah-langkah untuk menganalisis data penelitian dengan statistik PLS adalah sebagai berikut:

- (1) Analisis model struktural (*inner model*): pengujian validitas dan reliabilitas
- (2) Analisis model pengukuran (*outer model*): pengujian hipotesis

## G. Diagram Alur Penelitian

Pembentukan diagram jalur pada proses SEM adalah visualisasi dari kerangka konseptual penelitian sehingga lebih mudah untuk dipahami dan dipelajari. Selain itu diagram jalur ini akan diuji melalui *goodness of fit* untuk melihat kesesuaian model dengan realitas yang ada (Sinulingga, 2013). Pembentukan diagram jalur harus memperhatikan konstruk variabel eksogen atau endogen dengan variabel manifest dari masing-masing variabel laten tersebut. Pengajuan awal model persamaan struktural penelitian berdasarkan kerangka konseptual yang diteliti adalah sebagai berikut:



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Karakteristik Responden**

###### **a. Identitas Responden**

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 37 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan banyaknya karyawan di Hotel Antares Medan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

##### **1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan dalam bentuk tabel:

**Tabel IV-1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>NO</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Wanita	16 orang	43%
2	Laki-Laki	21 orang	57%
	Jumlah	37 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri dari wanita yang berjumlah 16 orang dengan presentasi (43%) dan laki-laki berjumlah 21 orang dengan presentasi (57%). Persentase antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan didominasi oleh karyawan laki-laki pada Hotel Antares Medan.

### 1.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan usia yang disajikan dalam bentuk tabel:

**Tabel IV-2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>No</b>	<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	25 -30 tahun	27 orang	73%
2	30 tahun ke atas	10 orang	27%
	Jumlah	37 orang	100%

Tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri dari berbagai usia yaitu usia 25-30 tahun berjumlah 27 orang dengan presentasi 73% dan usia 30 tahun keatas berjumlah 10 orang dengan presentasi 27%. Hal menunjukkan bahwa karyawan Hotel Antares Medan terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua.

### 1.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan dalam bentuk tabel:

**Tabel IV-3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	21 orang	58%
3	Diploma	11 orang	28%
4	S1	5 orang	14%
5	S2	0 orang	0%
	JUMLAH	37 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA yaitu sebanyak 21 orang dengan presentase 58%, Diploma sebanyak 11 orang dengan presentase 28% dan S1 sebanyak 5 orang dengan presentase 14%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Antares Medan lebih banyak berpendidikan SMA.

### 1.4 Jawaban Responden atas Variabel Kepuasan Kerja

Distribusi jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.4. Distribusi Data Variabel Kepuasan Kerja**

Pernyataan	Skala Jawaban										Total	
	SS		S		KS		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%		
1. Kondisi ruang kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja	9	24,3	12	32,4	9	24,3	4	10,8	3	8,10	37	100.0
2. Fasilitas dikantor yang disediakan perusahaan menunjang aktivitas kerja saya	1		1		4	10,8	3	8,10	4	10,8	37	100.0
3. Saya mampu merencanakan pekerjaan dengan baik	1	29,7	1	45,9	5	13,5	2	5,40	2	5,40	37	100.0



4.	Hubungan antara saya dan atasan berjalan sangat baik	7	18,9	4	37,8	6	16,2	6	16,2	1	2,70	3	100.0
5.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya	12	32,4	11	29,7	8	21,6	3	8,10	3	8,10	37	100.0
6.	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku dipasar tenaga kerja	18	48,6	10	27	5	13,5	3	8,10	1	2,70	37	100.0
7.	Atasan selalu memberikan dukungan atas pekerjaan saya	13	35,1	8	48,6	1	2,70	4	10,8	1	2,70	37	100.0
8.	Dukungan dari rekan kerja saya membuat saya lebih semangat bekerja	16	43,2	4	37,8	5	13,5	1	2,70	1	2,70	37	100.0
<b>Persen Rata-Rata</b>			<b>41.5</b>		<b>33.95</b>		<b>16.09</b>		<b>1,74</b>		<b>1,68</b>		

2.

Sumber: Data diolah ( 2019)

Tabel IV.4. menunjukkan tentang jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kepuasan kerja, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 41.5%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 1.68%.

### 1.5 Jawaban Responden atas Variabel Kompensasi

Distribusi jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.5. Distribusi Data Variabel Kompensasi**

	Pertanyaan	Skala Jawaban										Total	
		SS		S		KS		TS		STS		F	%
		F	%	f	%	F	%	f	%	f	%		
1	Gaji yang saya	17	45,9	7	18,9	5	13,5	6	16,	2	5,41	37	

	peroleh sesuai dengan keterampilan yang saya miliki							2					100
2	Perusahaan selalu memberi gaji tepat pada waktunya	15	40,5	9	24,3	8	21,6	2	5,41	3	8,10	37	100
3	Fasilitas yang disediakan perusahaan menunjang aktifitas	19	51,3	8	21,6	6	16,2	3	8,11	1	2,70	37	100
4	Tata letak ruang dikantor sangat membantu aktivitas saya	17	45,9	9	24,3	6	16,2	3	2,4	2	5,41	37	100
5	perusahaan saya dapat membantu memecahkan masalah saya	19	51,3	6	2,4	7	18,9	2	5,41	3	8,11	37	100
6	Perusahaan memberikan insentif yang layak bagi saya	15	40,5	9	24,3	5	13,5	6	16,2	2	5,41	37	100
7	Perusahaan memberikan tunjangan yang layak bagi saya	16	43,2	8	21,6	4	10,8	5	13,5	4	10,8	37	100
8	Perusahaan memberikan bonus atas prestasi kerja saya	17	45,9	7	18,9	6	16,2	5	13,5	2	5,41	37	100
	<b>Persen Rata-Rata</b>		<b>43,9</b>		<b>32,93</b>		<b>16,82</b>		<b>3,33</b>		<b>3,32</b>		

Sumber: Data diolah ( 2019)

tabel IV.5. menunjukkan tentang jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kompensasi, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 43.9%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 3.32%.

**1.6 Jawaban Responden atas Variabel Komitmen Organisasi**

Distribusi jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.6. Distribusi Data Variabel Komitmen Organisasi**

No	Pertanyaan	Skala Jawaban										Total	
		SS		S		KS		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Organisasi tempat saya bekerja selalu bekerja sama dengan lembaga lain	5	13,5	17	45,9	9	24,3	2	5,41	4	10,8	37	100
2	Selalu ada gagasan baru dalam untuk membantu pekerjaan saya	9	24,3	2	4,9	5	13,5	15	40,5	6	16,2	37	100
3	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	9	24,3	19	51,3	7	18,9	1	2,70	1	2,70	37	100
4	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.	7	18,9	16	43,2	7	18,9	5	13,5	2	5,41	37	100
5	Umumnya komitmen para karyawan cukup tinggi kepada perusahaan	5	13,5	15	40,5	5	13,5	4	10,8	8	21,6	37	100
6	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini	5	13,5	16	43,2	6	16,2	3	8,10	7	18,9	37	100

7	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	6	16,2	19	51,3	5	13,5	3	8,10	4	10,8	37	100
8	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	7	18,9	19	51,3	9	24,3	1	2,70	1	2,70	37	100
	<b>Persen Rata-Rata</b>		<b>32.75</b>		<b>45.31</b>		<b>18.47</b>		<b>2,78</b>		<b>2.75</b>		

Sumber: Data diolah ( 2019)

Jelaskan tabel IV.6. memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel komitmen organisasi, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 45.31%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 2.75%.

## b. Analisis Data

Analisis dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 3.0 . Ada 2 kelompok dan tahapan yang dianalisis dalam PLS: (1) Analisis model pengukuran (*outer model*); dan (2) Analisis model struktural (*inner model*).

### 1. Analisis model pengukuran (*outer model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang sedang diteliti, yakni validitas (ketepatan) dan reliabilitas (kehandalan) dari suatu variabel, antara lain: (1) Konsistensi internal (*Internal consistency/composite reliability*); (2) Validitas konvergen

(*convergent validity*/Average variance extracted/*AVE*); dan (3) Validitas diskriminan (*discriminant validity*) (Joseph F. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 204).

**a. Uji Validitas**

1.1 Validitas konvergen (*convergent validity*)

Validitas konvergen adalah sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternatif dari konstruk yang sama. Untuk menilai suatu Indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak adalah dilihat dari nilai *outer loading*. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari 0,5, maka suatu indikator adalah valid (Joseph F. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 204).

**Tabel IV.8 Validitas Konvergen (Tahap Pertama)**

Variabel	Butir Pertanyaan	Outer Loadings			Kesimpulan
		X1	X2	Y	
Kompensasi (X1)	X1.1	0.849			Valid
	X1.2	0.808			Valid
	X1.3	0.810			Valid
	X1.4	0.866			Valid

	X1.5	0.857			Valid
	X1.6	0.813			Valid
	X1.7	-0.112			Tidak Valid
	X1.8	0,194			Tidak Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1		0.798		Valid
	X2. 2		0.515		Tidak Valid
	X2.3		0.788		Valid
	X2.4		0.774		Valid
	X2.5		0.742		Valid
	X2.6		0.817		Valid
	X2.7		-0,064		Tidak Valid
	X2.8		0,169		Tidak Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1			0.911	Valid
	Y. 2			0.809	Valid
	Y.3			0.776	Valid
	Y.4			0.770	Valid
	Y.5			0.792	Valid
	Y.6			0.753	Valid
	Y.7			0. 215	Tidak Valid
	Y.8			0.337	Tidak Valid

Sumber: Data diolah ( 2019)

Tabel IV.9 Validitas Konvergen (Tahap Kedua)

Variabel	Butir Pertanyaan	Outer Loadings			Kesimpulan
		X1	X2	Y	
Kompensasi (X1)	X1.1	0.849			Valid
	X1.2	0.808			Valid
	X1.3	0.810			Valid
	X1.4	0.866			Valid
	X1.5	0.857			Valid
	X1.6	0.813			Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1		0.798		Valid
	X2.3		0.788		Valid
	X2.4		0.774		Valid
	X2.5		0.742		Valid
	X2.6		0.817		Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.2			0.911	Valid
	Y.3			0.809	Valid
	Y4			0.776	Valid
	Y5			0.770	Valid
	Y.6			0.792	Valid
	Y.7			0.753	Valid

Sumber: Data diolah ( 2019)

Tabel VI.9. menunjukkan nilai-nilai faktor *loading*, dengan kesimpulan sebagai berikut:

- a) Variabel kompensasi (X1): Butir-butir pertanyaan yang valid adalah butir-butir pertanyaan nomor 1,2,3,4,5,6.
- b) Variabel komitmen organisasi (X2): Butir-butir pertanyaan yang valid adalah butir-butir pertanyaan nomor 1,3,4,5,6.
- c) Variabel kepuasan kerja (Y): Butir-butir pertanyaan yang valid adalah butir-butir pertanyaan nomor 2,3,4,5,6,7.

1.2 *Discriminant validity* (validitas diskriminan)

*Discriminant validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik). (Juliandi, 2018, hal. 76).

Kriteria dalam *website SmartPLS*, pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai HTMT <0,90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik seperti diutarakan oleh Jorg Henseler Christian; M Ringle; dan Marko Sarsted (Juliandi, 2018, hal. 76).

**Tabel IV.10. Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)**

Variabel	Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)		
	X1	X2	Y
Pembelajaran Organisasi (X1)			
Transfer Pengetahuan (X2)	0,898		
Kinerja (Y)	0,753	0,716	

Sumber: Data diolah (2019)

Dari Tabel IV.10. memperlihatkan nilai korelasi antara variabel adalah :

1. Korelasi variabel X1 (kompensasi) dengan X2 (komitmen organisasi) adalah  $0,898 < 0,90$  (valid)



2. Korelasi variabel X1 (kompensasi) dengan Y (kepuasan kerja) adalah  $0,753 < 0,90$  (valid)
3. Korelasi Variabel X2 (komitmen organisasi) dengan Y (kepuasan kerja) adalah  $0,716 < 0,90$  (valid)

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang ditunjukkan dengan nilai  $> 0.70$ . Namun demikian penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang rendah ( *under estimate* ) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* ( Ghozali dan Hengky, 2015 ).

Berikut adalah data nilai dari *cronbachs's alpha* dan *composite reliability* yang disajikan dalam tabel dibawah:

**Tabel IV.7. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk**

Variabel	<i>Cronbachs</i>	<i>Composite</i>	Kesimpulan
	<i>Alpha</i>	<i>Reliability</i>	
Kompensasi	0,189	0,873	Reliable
Komitmen Organisasi	0,736	0,817	Reliable
Kepuasan Kerja	0,835	0,879	Reliable

Sumber: Data diolah ( 2019)

Pada tabel IV.7 menunjukkan nilai uji reliabilitas hasil kalkulasi composite reliability yang jauh lebih tinggi dari cronbach's alpha . Pada hasil dari composite reliability menunjukkan pada masing-masing konstruk dengan nilai diatas 0.70, hal ini berarti secara

keseluruhan pada masing-masing konstruk dapat dikatakan telah memenuhi persyaratan reliabilitas.

## 2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) utamanya adalah bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian, sehingga rumusan masalah dapat terjawab dan tujuan penelitian tercapai. Ada dua bagian yang perlu dianalisis di dalam model struktural ini, antara lain: (1) Koefisien determinasi (*R-Square*); dan (2) Pengujian hipotesis (Joseph F. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

### 1.1 Koefisien determinasi (*R-Square*)

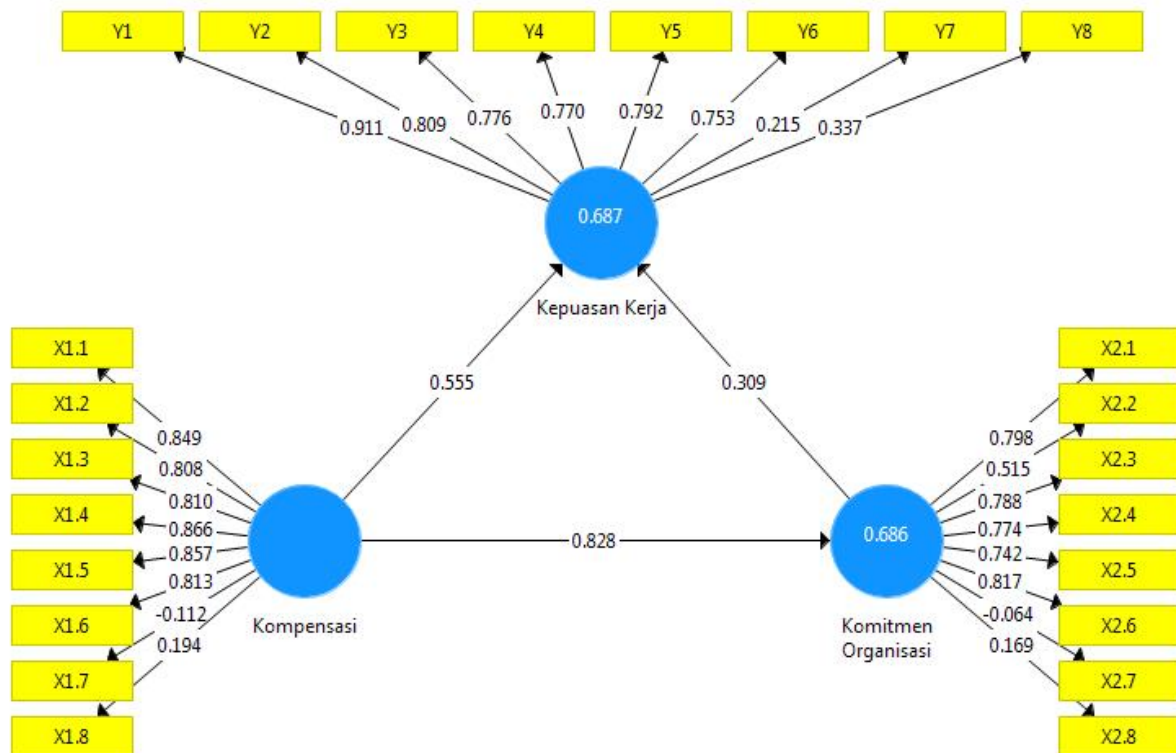
Koefisien determinasi atau *R-Square* bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel endogen (variabel yang dipengaruhi) dalam menjelaskan variabel eksogen (variabel yang mempengaruhi). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dikatakan baik yaitu  $> 0,65$ . Untuk penelitian ini masih dapat dikatakan cukup baik walaupun terdapat nilai kurang baik pada konstruk kinerja perusahaan dikarenakan terdapat faktor lain yang dapat menguatkan dalam menjelaskan konstruk lainnya. (Joseph F. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Nilai *R-Square* dalam penelitian ini terlihat di dalam Tabel IV.11 seperti di bawah ini.

**Tabel IV.11. Koefisien Determinasi (*R-Square*)**

Model	Hubungan	<i>R-Square</i>
1	Pengaruh X1 terhadap X2	0,686
2	Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y	0,687

Sumber: Data diolah (2019)



Nilai-nilai *R-Square* yang terdapat di dalam Tabel IV.11. maupun Gambar IV.1. menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap komitmen organisasi (X2) mempunyai nilai *R-Square* sebesar 0,686. Ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel (X1) dalam menjelaskan transfer pengetahuan (X2) adalah sebesar 68,6%.
- Pengaruh variabel kompensasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai *R-Square* sebesar 0,687, yang mengindikasikan bahwa kemampuan variabel kompensasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) dalam menjelaskan kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 68,7%.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Direct Effect

Analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). (Juliandi, 2018, hal. 85).

Kriteria menguji hipotesis pengaruh langsung (direct effect) suatu variabel (Juliandi, 2018, hal. 85) adalah :

- Jika nilai P-Values < 0,05, maka signifikan
- Jika nilai P-Values > 0,05, maka tidak signifikan

**Tabel IV. 12**  
**Pengujian Hipotesis**

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	t-statistics > 1,64	P Values
Kompensasi->Komitmen Organisasi	0,828	11,503	0,000
Kompensasi->Kepuasan Kerja	0,555	2,860	0,004
Komitmen Organisasi->Kepuasan Kerja	0,309	1,292	0,196

Sumber : Data Primer diolah (2019)

Dari data yang ada dalam Tabel IV. 12 menunjukkan beberapa hasil pengujian hipotesis “pengaruh langsung” sebagai berikut:

(1) Pengaruh langsung kompensasi (X1) terhadap komitmen organisasi (X2):

Nilai koefisien jalur (*Original Sample/O*) sebesar 0,828 (positif) dan P-Values = 0,000 (<0,05) artinya pengaruh kompensasi (X1) terhadap komitmen organisasi (X2) adalah positif dan signifikan.

(2) Pengaruh langsung kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y):

Nilai koefisien jalur (*Original Sample/O*) sebesar 0,555 (positif) dan P-Values = 0,004 (<0,05) artinya pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah positif dan signifikan.

(3) Pengaruh langsung komitmen organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y):

Nilai koefisien jalur (*Original Sample/O*) sebesar 0,309 (positif) dan P-Values = 0,196 (>0,05) artinya pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah positif dan tidak signifikan.

**b. Indirect Effect**

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai atau dimediasi oleh suatu variabel intervening ( Juliandi, 2018, hal. 88)

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung ( Juliandi, 2018, hal. 88) adalah :

- Jika nilai P-Values<0,05, maka signifikan
- Jika nilai P-Values>0,05, maka tidak signifikan

**Tabel VI.13 Indirect Effect**

<b>Hubungan</b>	<b>(Original Sampel)</b>	<b>P-Values</b>
X1 → X2 → Y	0, 256	0, 200

Dari data tabel diatas nilai indirect effect adalah sebagai berikut :

Pengaruh tidak langsung X1 (kompensasi) → X2 (komitmen organisasi) → Y (kepuasan kerja) adalah dengan original sampel sebesar 0, 256 dan nilai *P-Values*

sebesar 0,200 > (0,05) tidak signifikan, Artinya pengaruh tidak langsung hubungan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 25,6% dan sisa dari pengaruh langsung sebesar 74,4% dengan demikian komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh suatu kompensasi terhadap kepuasan kerja.

## **B. PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian di atas, maka dapat dilakukan pembahasan secara rinci terkait hasil penelitian berdasarkan teoritis sebagai berikut :

### **1. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap komitmen organisasi (X2)**

Kompensasi (X1) terhadap komitmen organisasi (X2) dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan komitmen organisasi. Nilai koefisien jalur (*Original Sample/O*) sebesar 0,831 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel kompensasi (X1) meningkat maka nilai variabel komitmen organisasi (X2) juga meningkat. Nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) terhadap variabel komitmen organisasi (X2) adalah signifikan.

Berdasarkan hasil analisis data yang saya miliki sejalan dengan suatu teori yang dimiliki oleh (Jufrizen (2015) Berdasarkan hipotesis ke 1 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan nilai sig.  $0,739 > \alpha 0,05$ , ini menunjukkan  $H_0$  diterima. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi yang diterapkan tidak akan mempengaruhi baik buruknya kinerja dari masing-masing karyawan.

Analisis data yang saya miliki hasilnya juga sejalan dengan suatu teori yang dimiliki oleh Siti Rachmawati (2009) judul : “Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada dinas perkebunan Provinsi Jawa Tengah” terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung 224,387 dan sign.(0,000). Semakin baik kompensasi dan komitmen organisasi maka kepuasan kerja Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah semakin meningkat pula.

## **2. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan pembelajaran organisasi dan kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur (*Original Sample/O*) sebesar 0,555 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel kompensasi (X1) meningkat maka nilai variabel kepuasan kerja (Y) juga meningkat. Nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,004 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah signifikan.

Berdasarkan hasil analisis data yang saya miliki sejalan dengan suatu teori yang dimiliki oleh (Jufrizen (2015) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan nilai sig.  $0,93 > \alpha 0,05$ , ini menunjukkan  $H_0$  diterima. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi yang diterapkan tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Analisis data yang saya miliki hasilnya juga sejalan dengan suatu teori yang dimiliki oleh Handoko & Rambe (2018) hasil penelitian hipotesis (H5) bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Sumut sebesar 5.7

%. Dengan demikian artinya semakin baik kompensasi di PT. Bank Sumut maka semakin baik juga kepuasan kerja di PT. Bank Sumut.

### **3. Pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur (*Original Sample/O*) sebesar 0,309 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel komitmen organisasi (X2) meningkat maka nilai variabel kepuasan kerja (Y) juga meningkat. Nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,196 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima, ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah tidak signifikan.

Berdasarkan analisis data yang saya miliki hasilnya tidak sejalan dengan suatu teori yang dimiliki oleh (Widodo (2010) judul : Pengaruh Komitmen organisasi, Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Pada Karyawan Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.

Analisis data yang saya miliki hasilnya juga sejalan dengan suatu teori yang dimiliki oleh Hartono (2013) yang berjudul “Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Paparon’s Pizza City Of Tomorrow” terbukti berdasarkan hasil uji hipotesa (uji t), diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi adalah positif dan signifikan.
- 2) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.
- 3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan tidak signifikan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan pegawai dan memberikan pendidikan atau pelatihan agar dapat mengurangi kompensasi yang baik bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Antares Medan.
2. Sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada di perusahaan agar dapat meminimalkan komitmen organisasi yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian ini dan peneliti diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afghoni, Muhammad Nur Jamaluddin Al; Wahyudi, Amin. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 42-53.
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Kantor PT. PLN (persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Profit*.
- Bahri, Syaiful ; Nisa, Yuni Chairatun;. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18 (1): 9-15.
- Bismala, Lila; Arianty, Nel; Farida, Titin. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Imu Administrasi Bisnis*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Handoko, Dicky Surya; Rambe, Muis Fauzi. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1): 31-45.
- Hartono, Brian; Setiawan, Roy. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow. *AGORA*, Vol. 1, No. 1, (2013) 1-8.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Jufrizen. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15 (1): 37-47.
- Jufrizen; Muis, Muhammad Ras; Fahmi, Muhammad. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi

Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1 (1): 9-25.

Juliandi, Azuar; Irfan; Manurung, Saprial. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.

Kreitner, Robert; Kinicki, Angelo. (2005). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Rafsandjani, R. f. (2017). *Pengantar Bisnis Bagi Pemula*. Malang: CV. Kautsar Abadi.

Retnoningsih, Teguh; Sunuharjo, Bambang Swasto; Ruhana, Ika. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 35 No. 2 Juni 2016.

Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.

Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sihombing, S., Gultom, S., & Sidjabat, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. In Media.

Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.

Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sudaryo, Yoyo; Aribowo, Agus; Sofiati, Nunung Ayu;. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.

Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. ANDI Offset.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Emperik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan & Komitmen*. Malang: UB Press.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yusuf, Ria Mardiana; Syarif, Darman;. (2018). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: CV Nas Media Pustaka.

# LAMPIRAN

