

ANALISIS KEPUASAN KERJA : (KAJIAN EXPLORATION TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI KARYAWAN UNIVERSITAS DHARMA ANDALAS)

RITA SRIHASNITA ROSALI CANIAGO¹, DIAN HIRMA², FIRSA³

Universitas Dharma Andalas^{1,2,3}

ritasrihasnitarc@gmail.com

ABSTRACT

This study to analyzes the effect of organizational commitment and compensation on employee job satisfaction. The object of this research is the University of Dharma Andalas with the aim of knowing why organizational commitment and compensation on employee job satisfaction. The population in this study were all 37 employees of Dharma Andalas University. The data collection researchers used was a census technique by distributing it to respondents who were at Dharma Andalas University Padang. The method used to analyze the data in this study was quantitative data. Data processing in this study using the help of SPSS software. The results of this study indicate that organizational commitment and compensation have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keynote: Job Satisfaction, Organizational Commitment and compensation

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Obyek penelitian ini adalah Universitas Dharma Andalas dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Universitas Dharma Andalas sebanyak 37 orang. Pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah teknik sensus dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang berada di Universitas Dharma Andalas Padang, Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Universitas Dharma Andalas merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang terkemuka di Kota Padang. Di Universitas Dharma Andalas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat primer, oleh karena itu Universitas selalu berupaya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu Universitas tidak akan bisa berjalan dengan baik. Antara Universitas dengan karyawan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, begitu pula antara karyawan dengan mahasiswa yang sedang melakukan pendidikan di Universitas tersebut. Universitas Dharma Andalas membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif dan memiliki kepuasan kerja yang bagus, sementara karyawan berharap kepada perguruan tinggi dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selanjutnya ini adalah data jumlah karyawan dan data jumlah karyawan keluar dan masuk di Universitas Dharma Andalas dari tahun 2016-2021:

Tabel: Data Jumlah Karyawan Unidha Tahun 2016-2021

No	Tahun	Jumlah Raryawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
1.	2016	36 Orang	5 Orang	-
2.	2017	39 Orang	2 Orang	-
3.	2018	39 Orang	3 Orang	3 Orang
4.	2019	39 Orang	8 Orang	6 Orang
5.	2020	34 Orang	1 Orang	-
6.	2021	37 Orang	-	-

Sumber :Biro Adm Umum & Sumber Daya Unidha, (2021)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa, mengenai data keluar masuk karyawan Universitas Dharma Andalas Padang 6 tahun belakang selalu ada tiap tahunnya. Melalui hasil wawancara dari pihak biro Adm Umum&Sumber Daya Universitas Dharma Andalas alasan setiap karyawan yang melakukan resign dari Unidha kemungkinan yang terjadi yaitu pertama gaji yang diterima karyawan belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Kedua karyawan sudah mendapatkan tempat bekerja yang lebih baik dan ketiga, karyawan merasa tidak sesuai dengan passion yang ada pada diri karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja dalam perilaku organisasi sebagai sikap yang paling penting dan sering dipelajari sehingga dalam dunia kerja karyawan yang tidak puas dapat menyebabkan kelesuan dan mengurangi komitmen organisasi. Menurut (Robbins, 2016), karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat membuat karyawan lebih tertarik dalam pekerjaan, dan merasa terhormat dalam menjadi bagian dari organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui fakta mengenai pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Dharma Andalas. Dan penulis ingin memberikan informasi bahwa melalui faktor komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Dharma Andalas dapat meningkatkan tujuan institusi.

Oleh karena itu, akan dilakukan penelitian dengan judul "**Analisis Kepuasan Kerja : (Kajian Explorasi Komitmen Organisasi dan Kompensasi Karyawan Universitas Dharma Andalas Padang)**".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, adapun rumusan permasalahan yang dapat diangkat dari peneltian ini adalah sebagai berikut:

"Bagaimana Komitmen Organisasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Dharma Andalas ?

Tujuan Penelitian

"Untuk mengetahui Komitmen Organisasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Universitas Dharma Andalas."

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang, (Mathis Robert, 2018). Menurut (Luthans, 2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sesuai dengan kodradnya,

kebutuhan manusia sangatlah beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berubah sesuai dengan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut.

Faktor - Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2015) Indikator Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja yang mendukung
Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.
2. Gaji atau upah yang pantas
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.
3. Rekan kerja yang mendukung
Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak terhadap organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins, 2017). Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja atau karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut (Hasibuan, 2014) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Faktor Kesadaran
Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.
- b. Faktor Aturan
Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.
- c. Faktor Organisasi
Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.
- d. Faktor Pendapatan
Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang .
- e. Faktor Kemampuan Keterampilan
Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-

ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Pengertian Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi kompensasi financial dan non financial. Sedangkan menurut (Dessler, 2015) kompensasi karyawan adalah bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan hubungan kerja mereka.

Tujuan Kompensasi

Menurut (Rivai, 2011) tujuan kompensasi yaitu;

- 1) Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada. Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- 3) Menjamin keadilan. Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayarandikaitkandengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternalberarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
- 5) Mengendalikan biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

C.METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Universitas Dharma Andalas Padang. Jenis data digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Data Kualitatif dan data Kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini seluruh karyawan Universitas yang berjumlah 37 orang. Maka penulis menggunakan penelitian sensus dimana semua populasi dijadikan responden, Menurut Sugiono (2017:85) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah tehnik penentuan jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Tehnik pengumpulan data menggunakan Pengamatan (observasi), Kuesioner (Angket) dan Dokumentasi. Analisis Data menggunakan software SPSS terdiri dari Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis Diterminasi, Uji T (Piasial) dan Uji F (Simultan)

D.Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini uji validitas adalah sebagai berikut :

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
----	------------	----------	---------	------------

Komitmen Organisasi				
1	Saya merasa ikut memiliki organisasi di tempat saya bekerja.	0.895	0.30	Valid
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi di tempat saya bekerja	0.666	0.30	Valid
3	Saya merasa masalah yang terjadi diorganisasi menjadi permasalahan saya juga.	0.491	0.30	Valid
4	Saya mau berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan perusahaan di tempat saya bekerja.	0.895	0.30	Valid
5	Alasan utama saya tetap bekerja di perusahaan ini adalah karena loyalitas terhadap perusahaan.	0.880	0.30	Valid
6	Memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini.	0.491	0.30	Valid
7	Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat.	0.791	0.30	Valid
8	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan.	0.464	0.30	Valid
9	Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	0.537	0.30	Valid
10	Yakin terhadap organisasi ini.	0.686	0.30	Valid
Kompensasi		r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar.	0.971	0.30	Valid
2	Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan	0.714	0.30	Valid
3	Saya menerima upah lembur yang memadai jika bekerja melebihi jam kerja.	0.881	0.30	Valid
4	Di tempat saya bekerja memberikan uang pesangon yang layak jika karyawan diberhentikan atau menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).	0.971	0.30	Valid
5	Saat saya mengambil hak cuti, saya memperoleh tunjangan cuti yang memadai.	0.853	0.30	Valid
6	Saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga.	0.386	0.30	Valid
7	Saya menerima jaminan hari tua yang memadai untuk menjamin kehidupan anda pada saat pension.	0.620	0.30	Valid
8	Selama saya tidak bekerja karena sakit atau tertimpa musibah, ditempat kerja saya tetap memberikan gaji pokok atau insentif.	0.783	0.30	Valid
9	Kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat setiap tahun.	0.971	0.30	Valid
10	Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah mengacu pada peraturan perundang-undangan tentang pemberian dalam hal ini	0.971	0.30	Valid

	adalah Upah Minimum Regional (UMR).			
	Kepuasan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.	0.624	0.30	Valid
2	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya.	0.333	0.30	Valid
3	Saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak perusahaan.	0.381	0.30	Valid
4	Pembagian insentif dari pihak perusahaan sudah adil.	0.745	0.30	Valid
5	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan.	0.486	0.30	Valid
6	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja.	0.493	0.30	Valid
7	Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi.	0.807	0.30	Valid
8	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.	0.448	0.30	Valid
9	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.	0.503	0.30	Valid
10	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	0.454	0.30	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator pada variabel terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel dimana r -tabel bernilai 0.30. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kelompok (Ghozali, 2016) Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik cronbach's alpha.. Dalam penelitian ini uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

No	Variabel	Cronbach Alpha	r-tabel	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	0.914	0.60	Reliabel

2	Kompensasi	0.948	0.60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0.836	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel diatas Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. dan semua item pertanyaan bisa dilakukan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas adalah sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.239
a. Test distribution is Normal.	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai asymp sign menunjukkan lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independen. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	komitmen Organisasi	0.732	1.366
	kompensasi	0.732	1.366

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance > (0.10) dan nilai VIF < (10). Hal ini menunjukkan bahwa Tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

No	Pernyataan	Mean	TCR	Keterangan
Komitmen Organisasi				
1	Saya merasa ikut memiliki organisasi di tempat saya bekerja.	2.43	61	Baik
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi di tempat saya bekerja	2.57	64	Baik
3	Saya merasa masalah yang terjadi diorganisasi menjadi permasalahan saya juga.	2.86	72	Baik
4	Saya mau berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan perusahaan di tempat saya bekerja.	2.43	61	Baik
5	Alasan utama saya tetap bekerja di perusahaan ini adalah karena loyalitas terhadap perusahaan.	2.41	60	Baik
6	Memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini.	2.86	72	Baik
7	Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat.	2.32	58	Baik
8	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan.	2.86	72	Baik
9	Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	2.32	58	Baik
10	Yakin terhadap organisasi ini.	2.7	68	Baik
Kompensasi				
		Mean	TCR	Keterangan
1	Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar.	2.14	54	Baik
2	Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan	2.24	56	Baik
3	Saya menerima upah lembur yang memadai jika bekerja melebihi jam kerja.	2.16	54	Baik
4	Di tempat saya bekerja memberikan uang pesangon yang layak jika karyawan diberhentikan atau menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).	2.14	54	Baik
5	Saat saya mengambil hak cuti, saya memperoleh tunjangan cuti yang memadai.	2.16	54	Baik
6	Saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga.	2.46	62	Baik
7	Saya menerima jaminan hari tua yang memadai untuk menjamin kehidupan anda pada saat pension.	2.24	56	Baik
8	Selama saya tidak bekerja karena sakit atau tertimpa musibah, ditempat kerja saya tetap	2.22	56	Baik

	memberikan gaji pokok atau insentif.			
9	Kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat setiap tahun.	2.14	54	Baik
10	Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah mengacu pada peraturan perundang-undangan tentang pemberian dalam hal ini adalah Upah Minimum Regional (UMR).	2.14	54	Baik
	Kepuasan	Mean	TCR	Keterangan
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.	2.49	62	Baik
2	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya.	2.68	67	Baik
3	Saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak perusahaan.	2.22	56	Baik
4	Pembagian insentif dari pihak perusahaan sudah adil.	2.19	55	Baik
5	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan.	2.68	67	Baik
6	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja.	2.57	64	Baik
7	Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi.	2.35	59	Baik
8	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.	2.54	64	Baik
9	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.	2.7	68	Baik
10	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	2.73	68	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada variable komitmen organisasi pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan Memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini dan Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan dengan nilai TCR 72%. Sedangkan pernyataan yang paling rendah jawaban responden adalah Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat dan Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini dengan nilai TCR 58%.

Pada variable kompensasi pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan Saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga dengan nilai TCR 62%. Sedangkan pernyataan yang paling rendah jawaban responden adalah Di

tempat saya bekerja memberikan uang pesangon yang layak jika karyawan diberhentikan atau menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nilai TCR 54%.

Pada variable kepuasan pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan dan Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik dengan nilai TCR 62%. Sedangkan pernyataan yang paling rendah jawaban responden adalah Pembagian insentif dari pihak perusahaan sudah adildengan nilai TCR 55%

Analisis Regresi Linier Berganda

Berganda Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persatuan linier. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan perangkat lunak SPSS 21. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.539	0.281		1.919	0.063
komitmen	0.423	0.116	0.462	3.637	0.001
kompensasi	0.402	0.120	0.425	3.343	0.002

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0.539 + 0.423 X_1 + 0.402 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Dari persamaan regresi berganda diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 0.539 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan adalah positif sebesar 0.539.
2. Nilai koefisien komitmen organisasi (X1) yakni 0.423. Hal ini menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi meningkat sebesar satu-satuan maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.423 dengan asumsi variabel kompensasi tetap.
3. Nilai koefisien kompensasi (X2) yakni 0.402. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi meningkat sebesar satu-satuan maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.423 dengan asumsi variabel komitmen tetap.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2012) uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini, uji t adalah sebagai berikut:

Model	Sig.
1 (Constant)	0.063
komitmen	0.001
kompensasi	0.002

a. Dependent Variable:
kepuasan

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui uji hipotesis (t) adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0.001) < 0.05. maka hipotesis pertama H_0 ditolak, H_a diterima.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0.002) < 0.05. maka hipotesis kedua H_0 ditolak, H_a diterima

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2012) uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji f adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Uji f

Model		Sig.
1	Regression	0.000 ^a
	Residual	
	Total	

- a. Predictors: (Constant),
kompensasi, komitmen organisasi
- b. Dependent Variable: kepuasan
kerja

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui uji hipotesis (f) adalah sebagai berikut : Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel yaitu komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif

signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0.000) < 0.05. maka hipotesis ketiga diterima.

Analisis Koefisien Determinasi

Pada dasarnya koefisien determinasi mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Dalam penelitian ini uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Model	Adjusted R Square
1	0.574

Sumber: Lampiran output SPSS

Dari tabel diatas menunjukkan besar pengaruhnya yaitu komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan adalah sebesar 57.4% sedangkan sisanya 42.6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, mengenai variabel Komitmen Organisasi dan Kompesasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Dharma Andalas Padang dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0.001) < 0.05. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hamsal, 2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0.002) < 0.05. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firmansyah Usman, 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0.000) < 0.05. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firmansyah Usman, 2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Asri, Ansar, A. R. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makasar. *Jurnal Of Management*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis Multivariate dengan program SPSS (Ketujuh)*. Semarang: Badan Penertiban Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*

(Edisi 8 Ce). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gunawan, A., & Sunardi, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98066.
- Hamsal. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau*.
- Hasibuan. (2014). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, Yuliana, Darnelly, H. P. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Humoniora*.
- Lincoln. (2013). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Marina, D. (2013). *Pengaruh Pemeriksaan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan (Suatu Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung)*. 45-71.
- Mathis Robert. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Nadiro, H. (2014). Pengaruh etos kerja Islam terhadap kualitas kerja karyawan melalui kinerja: Studi pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Malang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 59.
- Nugraheni, A. D. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*.
- Nurchahyo, B., & Riskayanto, R. (2018). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 3(1), 14. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). Pengaruh Profitabilitas Dan Non Debt Tax Shield Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Selama Periode Tahun 2011-2015. "Metode Penelitian Pada Dasarnya Merupakan Cara Ilmiah Untuk Mendapatkan Data Dengan Tujuan Dan Kegunaan Tertentu." *Dalam*, 1(2), 47-71.