



## Kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada Hotel De'boutique Malang

Dian Tri Mahardini<sup>1</sup>, Kristina Sedyastuti<sup>2\*</sup>, Endi Sarwoko<sup>3</sup>, Andi Nu Graha<sup>4</sup>

<sup>1,2,4</sup> Program Studi manajemen, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Indonesia

<sup>3</sup> Magister Manajemen, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Indonesia

\*Corresponding author: [Kristina@unikama.ac.id](mailto:Kristina@unikama.ac.id)

### Article Info:

Received : Mei 2021  
Revised : Juni 2021  
Accepted : Juni 2021  
DOI : 10.21067/mbr.v5i1.5547  
Copyright : Management and  
Business Review

Keywords : Komitmen karyawan,  
kompensasi, kepuasan  
kerja

**Abstract:** This study aims to analyze the effect of compensation on employee commitment, and the effect of job satisfaction on employee commitment. Using a quantitative research approach using a questionnaire to measure the responses of all employees of Hotel De 'Butik Malang, totaling 63 people. The research instrument was arranged using a 5 interval Likert scale. Data analysis and hypothesis testing using Multiple Linear Regression and t-test. The results of the study explain that compensation will affect employee commitment to the organization, besides that job satisfaction is also a factor that affects employee commitment at Hotel De'Boutique Malang. Future research can develop a research model by examining the mediating role of job satisfaction on the effect of compensation on employee commitment.

**Abstrak:** Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner untuk mengukur tanggapan dari seluruh karyawan Hotel De 'Butik Malang yang berjumlah 63 orang. Instrumen penelitian disusun menggunakan ukuran Skala Likert 5 interval. Analisis data dan uji hipotesis menggunakan Regresi Linier Berganda dan uji t. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompensasi akan mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, selain itu kepuasan kerja juga sebagai faktor yang mempengaruhi Komitmen karyawan di Hotel De'Boutique Malang. Penelitian yang akan datang dapat mengembangkan model penelitian dengan menguji peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan.

## Pendahuluan

Tujuan organisasi akan tercapai merupakan hasil kerja dari seluruh sumberdaya yang ada termasuk sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi. Komitmen merupakan keadaan karyawan yang memihak, mempertahankan tujuan dan keinginannya dalam suatu organisasi (Robbins & Judge, 2012). Demikian juga hotel De'Boutique Malang juga menginginkan karyawan yang berkomitmen dalam menjalankan pekerjaannya bukan hanya komitmen untuk mentaati aturan yang berlaku tetapi juga komitmen menjalankan semua tanggungjawab dan kedisiplinan yang diterapkan, tetapi fakta yang ada justru sebaliknya dan menjadi permasalahan di perusahaan dimana karyawan tidak bekerja dengan disiplin, tingkat *turnover* atau karyawan yang keluar dan masuk ke perusahaan cukup tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa komitmen kerja karyawan masih rendah, dan secara umum banyaknya karyawan keluar masuk perusahaan karena faktor kompensasi yang diberikan perusahaan, dibandingkan peluang di tempat lain yang lebih besar. Permasalahan ini perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi komitmen karyawan.

Komitmen organisasi mempunyai hubungan yang saling berkaitan dengan kompensasi (Alamelu *et al.*, 2015; Arifin *et al.*, 2016; Handoko & Rambe, 2018), selain itu komitmen organisasi juga terkait dengan kepuasan kerja (Alamelu *et al.*, 2015; Nawab & Bhatti, 2011). Namun hasil berbeda dari penelitian Jufrizen (2018) mengungkapkan bahwa kompensasi terbukti tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Karyawan biasanya mengambil pekerjaan di mana kompensasi finansial maupun non finansial yang paling bernilai bagi karyawan (Nawab & Bhatti, 2011), mereka akan memilih keluar dari perusahaan apabila kompensasi di tempat lain dianggap lebih baik, mulai muncul ketidakpuasan terhadap kompensasi, dan berakibat menurunnya komitmen terhadap organisasi. Komitmen karyawan akan terkait dengan kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima (Alamelu *et al.*, 2015).

Para peneliti telah membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan. Nawab dan Bhatti (2011) menyatakan bahwa kompensasi finansial akan mempengaruhi komitmen normatif yang berkelanjutan, sedangkan kompensasi non finansial memiliki pengaruh kuat terhadap komitmen afektif pada karyawan. Kee *et al.*, (2016) menegaskan adanya pengaruh yang signifikansi antara kompensasi finansial dengan komitmen kerja. Hasil studi Alamelu *et al.* (2015) mengungkapkan bahwa komitmen karyawan akan dipengaruhi kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima. Temuan lain dari Arifin *et al.* (2016), Prasada *et al.* (2020),

Yamali (2017), Nurtika dan Sariyathi (2018) juga mengungkapkan pentingnya kompensasi terhadap komitmen karyawan.

H1: kompensasi mempengaruhi komitmen karyawan

Keterkaitan kepuasan kerja dengan komitmen telah diungkap para peneliti sebelumnya, hasil penelitian (Ahmad *et al.*, 2019; Nawab & Bhatti, 2011) mengungkapkan bahwa kepuasan karyawan akan mempengaruhi komitmennya pada organisasi. Temuan (Ismail & Razak, 2016) menegaskan bahwa ketika karyawan memiliki kepuasan intrinsik dan kepuasan ekstrinsik dari kondisi pekerjaannya dapat menyebabkan komitmen organisasi yang lebih besar dalam organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja individu maka semakin tinggi komitmen organisasi (Jandaghi *et al.*, 2011; Kee *et al.*, 2016), demikian pula Paik *et al.* (2007), Nurtika dan Sariyathi (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen afektif karyawan.

H2: kepuasan kerja mempengaruhi komitmen karyawan

### **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian Kuantitatif untuk menguji pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan tetap Hotel De'Boutique. Populasi seluruh karyawan tetap Hotel De'Boutique Malang berjumlah 63 Karyawan, dan semuanya digunakan sebagai responden dalam penelitian. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diisi oleh seluruh karyawan. Kuesioner disusun menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban. Instrumen atau kuesioner penelitian sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas dan telah memenuhi kriteria valid dan reliabel.

Variabel kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan indikator insentif, tunjangan dan gaji. Sedangkan variabel kepuasan kerja menggunakan indikator kerja yang menantang, ganjaran yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, dan dukungan rekan kerja. Sedangkan untuk Komitmen karyawan diukur menggunakan indikator komitmen afektif, kontinuen, dan Normatif.

Analisis data dilakukan dengan metode Analisis Regresi Berganda, untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Penggunaan Analisis Regresi Berganda memerlukan pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas untuk menjamin model yang diperoleh tidak bias (Sarwoko, 2018). Selanjutnya untuk pengujian hipotesis menggunakan Uji t (Ghozali, 2012).

## Hasil

Pengujian normalitas menggunakan metode grafik Normal P-P plot, hasil pengujian menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi, dan data memenuhi syarat dapat dilakukan analisis regresi. Kriteria pengujian multikolinieritas menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), hasilnya menunjukkan nilai VIF untuk variabel komitmen dan kepuasan kerja, masing-masing sebesar 1,220 lebih kecil dari 10, dengan demikian terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas bertujuan menggunakan Scatterplot, hasilnya menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas, dan titik-titiknya menyebar secara acak, dengan demikian tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	T	Sig.	Keputusan
Kompensasi	0,294	2,908	0,005	Signifikan
Kepuasan kerja	0,494	5,457	0,000	Signifikan
F	31,540			
Sig.	0,000			
R <sup>2</sup>	0,513			
Variabel terikat: Komitmen karyawan				

Sumber: data diolah, 2021

Hasil pengujian model Regresi pada tabel 1 diperoleh nilai F 31,540 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 (5%) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model Regresi yang digunakan dapat menjelaskan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Adapun kemampuan model regresi dalam menjelaskan kontribusi kompensasi dan kepuasan terhadap perubahan komitmen karyawan adalah sebesar 51,3% dan sisanya 48,7% dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis Regresi diperoleh nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,294 bernilai positif memiliki makna bahwa kompensasi berpengaruh secara positif atau searah terhadap komitmen kerja karyawan, apabila kompensasi dapat memenuhi harapan karyawan maka semakin tinggi komitmennya, dan sebaliknya apabila karyawan menganggap kompensasi tidak sesuai harapan maka akan menyebabkan penurunan komitmen.

Hasil analisis Regresi diperoleh nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,494 bernilai positif memiliki makna bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif atau searah terhadap komitmen kerja karyawan, meningkatnya kepuasan

kerja karyawan akan menyebabkan semakin tinggi komitmen, dan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka akan menyebabkan penurunan komitmen.

Uji hipotesis 1 dilakukan dengan Uji t (tabel 1), nilai signifikansi variabel kompensasi ternyata lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan, dengan demikian H1 diterima.

Hasil pengujian hipotesis 2 diperoleh nilai signifikansi variabel kepuasan kerja lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan, dengan demikian H2 diterima.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian telah mengungkapkan bahwa kompensasi yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada Hotel De'Boutique Malang. Setiap orang bekerja karena motif untuk memperoleh penghasilan dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Perusahaan yang mampu memberikan kompensasi finansial maupun non finansial yang tinggi bagi karyawan dianggap mampu memberikan nilai bagi karyawan (Nawab & Bhatti, 2011), dan akan menjadi pilihan bagi setiap orang. Dampaknya karyawan akan lebih berkomitmen dalam bekerja karena pekerjaan mampu memenuhi kebutuhannya, tidak akan memiliki keinginan untuk bekerja di tempat lain, karena belum tentu akan memperoleh kompensasi yang lebih tinggi dari yang diperoleh di perusahaan saat ini. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Kee *et al.*, (2016) dan Putra *et al.* (2018) yang menegaskan adanya pengaruh kompensasi finansial terhadap komitmen. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diperoleh mampu meningkatkan komitmennya pada organisasi (Alamelu *et al.*, 2015), jadi temuan penelitian mampu menjelaskan pentingnya kompensasi terhadap komitmen karyawan. Kompensasi perusahaan kepada karyawan baik finansial maupun nonfinansial merupakan imbalan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Kompensasi yang tepat akan memotivasi karyawan untuk bertahan dalam organisasi dan secara tidak sadar akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Silaban & Syah, 2018).

Temuan berikutnya menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan sebagai faktor yang menentukan komitmen karyawan pada Hotel De'Boutique Malang. Ketika karyawan memiliki kepuasan dengan kondisi pekerjaannya dapat menyebabkan komitmen organisasi yang lebih besar dalam organisasi (Ismail & Razak, 2016). Jadi semakin tinggi kepuasan kerja individu maka semakin tinggi komitmen organisasi (Jandaghi *et al.*, 2011; Kee *et al.*, 2016; Nurtika & Sariyathi, 2018; Paik *et al.*, 2007). Kepuasan kerja yang dimaksud mencakup bagaimana pekerjaan

memberikan tantangan kepada karyawan, rutinitas akan mengurangi tantangan dan akan menimbulkan ketidakpuasan. Selain itu kepuasan ditentukan oleh kondisi kerja yang mendukung serta dukungan rekan kerja. Apabila kondisi-kondisi tersebut terpenuhi, akan mampu meningkatkan komitmen karyawan. Kepuasan kerja dan kompensasi yang lebih baik diterima karyawan, akan diikuti dengan peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi (Arie & Aktif, 2020; Nasution *et al.*, 2019).

### Simpulan

Hasil penelitian telah mengungkapkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada Hotel De' Boutique Malang. Apabila kompensasi dianggap sesuai dengan nilai yang diharapkan, maka akan memperkuat komitmen karyawan untuk tetap bertahan berkerja di perusahaan, sebaliknya apabila kompensasi dianggap tidak sesuai dengan nilai yang diharapkan, karyawan akan berpikir untuk pindah ke tempat lain. Selain itu temuan penelitian mengungkapkan bahwa komitmen karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, apabila karyawan puas dengan pekerjaannya akan membangun komitmennya, dan tidak akan berpikir untuk pindah ke tempat lain.

Pihak Manajemen perlu mempertimbangkan dan mengembangkan sistem kompensasi yang sejalan dengan harapan karyawan, melakukan evaluasi dengan membandingkan kompensasi di tempat atau hotel lain agar karyawan memiliki komitmen yang lebih maksimal. Lingkup penelitian terbatas hanya pada Hotel D'Boutique, tentunya lingkup penelitian yang lebih luas dibutuhkan agar memberikan kontribusi terhadap hasil yang lebih baik. Peneliti selanjutnya juga bisa mengembangkan model penelitian dengan menguji peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan.

### Daftar Pustaka

- Ahmad, A., Kura, K. M., Bibi, P., Khalid, N., & rahman Jaaffar, A. (2019). Effect of compensation, training and development and manager support on employee commitment: the moderating effect of co-worker support. *Journal on Innovation and Sustainability RISUS*, 10(2), 39–55.
- Alamelu, R., Surulivel, S. T., Motha, L. C. S., Amudha, R., & Selvabaskar, S. (2015). Correlates of employee compensation and commitment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(5), 335.
- Arie, N., & Aktif, B. N. (2020). Effect Of Compensation, Communication and Job Satisfaction on Organizational Commitment Of Tangsel Pos Employees (Jawa Pos Group). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 566–579.

- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2).
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro. *Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Ismail, A., & Razak, M. R. A. B. D. (2016). Effect of job satisfaction on organizational commitment. *Management & Marketing Journal*, 14(1).
- Jandaghi, G., Mokhles, A., & Bahrami, H. (2011). The impact of job security on employees commitment and job satisfaction in Qom municipalities. *African Journal of Business Management*, 5(16). <https://doi.org/10.5897/AJBM10.1662>
- Jufrizen, J. (2018). 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.
- Kee, L. B., Ahmad, R. bin, & Abdullah, S. M. (2016). Relationship between Financial Compensation and Organizational Commitment among Malaysian Bank Workers. *Asian Business Research*, 1(1). <https://doi.org/10.20849/abr.v1i1.29>
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, D. R. P., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *ICASI 2019: Proceedings of The 2nd International Conference On Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019, 18 July, Banda Aceh, Indonesia*, 396.
- Nawab, S., & Bhatti, K. K. (2011). Influence of employee compensation on organizational commitment and job satisfaction: A case study of educational sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8).
- Nurtika, H., & Sariyathi, N. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(5), 2764–2792.
- Paik, Y., Parboteeah, K. P., & Shim, W. (2007). The relationship between perceived compensation, organizational commitment and job satisfaction: the case of Mexican workers in the Korean Maquiladoras. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1768–1781.

- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51–60.
- Putra, B. N. K., Sudja, I. N., & Martini, L. K. B. (2018). The effect of job characteristics and compensation to work satisfaction and organization commitment on all LPD Kerambitan Tabanan. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20572–20582.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Boston.
- Sarwoko, E. (2018). *Analisis Statistik Menggunakan SPSS 22*. Media Nusa Creative.
- Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). The influence of compensation and organizational commitment on employees' turnover intention. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 1–6.
- Yamali, F. R. (2017). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja tenaga ahli perusahaan jasa konstruksi di Provinsi Jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1(1), 213–222.