

Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bali Marine Walk

A.A Mas Utami Dewi¹
I Gst. Ayu Dewi Adnyani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail : gungmasutami@gmail.com / telp : 081916475959

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat penting bagi kelancaran aktifitas yang ada di dalam perusahaan. Pada tahun 2012 terdapat 17 karyawan yang keluar dan 6 karyawan yang masuk pada berbagai posisi yang ada. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh signifikan secara simultan dan parsial dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Bali Marine Walk? 2) Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasi di PT. Bali Marine Walk?. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t.

Hasil uji F, nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bali Marine Walk. Hasil uji t terhadap variabel kompensasi (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bali Marine Walk. Hasil uji t terhadap variabel kepuasan kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasi karena memiliki nilai *standardized coefficients beta* lebih besar.

Kata Kunci: *kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi*

ABSTRACT

Human resource it is true of vital importance to fluency of aktifitas exist in in company. In the year 2012 there are 17 secretary employees and 6 employees which enter at various existing position. Problem of this research is what is there influence of signifikan by simultan and parsial of compensation and satisfaction of job to organizational komitmen in PT. Bali of Marine Walk 2) Variable which having an effect on dominant to organizational komitmen in PT. Bali of Marine Walk?. Technique analyse data use analysis of regresi doubled linear, test of F and test t.

Result of test of F, assess F_{hitung} bigger than value of F_{tabel} hence can be concluded that, compensation and satisfaction of job by simultan have an effect on signifikan to organizational komitmen at PT. Bali of Marine Walk. Result of test of t to compensation variable (X_1) show value of t_{hitung} bigger than t_{tabel} hence can be concluded that, compensation by parsial have an effect on signifikan to organizational komitmen at PT. Bali of Marine Walk. Result of test of t to variable satisfaction of job (X_2) show value of t_{hitung} bigger than t_{tabel} hence can be concluded that, satisfaction of job by parsial have an effect on signifikan to organizational komitmen. Variable satisfaction of job having an effect on dominant to organizational komitmen because owning value of *standardized beta coefficients*.

Keyword: *compensation, satisfaction of and job of komitmen organizational*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memang sangat penting bagi kelancaran aktifitas yang ada di dalam perusahaan, karena memang sebagaimana aktifitas di perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar tercapainya tujuan perusahaan dengan kinerja dan mempunyai semangat kerja yang baik (Robbins, 2001). Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial (Ardana dkk, 2011:5).

Bali Marine Walk adalah salah satu perusahaan yang menawarkan paket *watersport* Bali yang mengambil tempat di pantai Nusa Lembongan yang memiliki pemandangan bawah laut di Bali yang sangat indah. Bali Marine Walk ini juga memiliki kelebihan dibandingkan dengan yang lainnya, Bali Marine Walk memiliki *benefit* yang lebih banyak karena tidak hanya melihat keindahan bawah laut Bali, tetapi juga akan berwisata ke pulau Nusa Lembongan dengan berbagai kehidupan masyarakat nelayannya. Dibalik keindahan itu semua didalam perusahaan ini terdapat berbagai macam permasalahan yang patut diteliti untuk memperoleh pengetahuan tentang apa saja hal – hal yang menjadi masalah pada sumber daya manusia terutama menyangkut tentang komitmen organisasi, Spector, dkk (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya. Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai afiliasi karyawan untuk organisasi dan keterlibatan di

dalamnya, secara umum ada tiga dimensi komitmen yaitu komitmen berkelanjutan, komitmen afektif dan komitmen normatif (Nawab dan Bhatti, 2011).

Karyawan PT. Marine Walk tidak memiliki keyakinan apakah akan tetap bertahan di perusahaan ini atau meninggalkan perusahaan. Seharusnya manajemen memperhatikan hal ini sejak awal agar karyawan lebih memiliki loyalitas pada perusahaan, sehingga tidak muncul masalah yang dapat mengganggu kelangsungan perusahaan, pihak manajemen juga harus menanamkan keyakinan kepada karyawan bahwa mereka harus tetap bertahan di perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan mereka. Masalah lain dari komitmen organisasi di PT. Bali Marine Walk adalah banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan atau perputaran karyawan (*Labor turnover*). Berikut akan disajikan tabel tentang perputaran karyawan pada PT. Bali Marine Walk.

Tabel 1.
Data Turnover Karyawan PT. Bali Marine Walk Tahun 2012

Bulan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agst	Sep	Okt	Nop	Des	Total
Keluar (orang)	2	3	0	0	1	2	1	0	3	2	2	1	17
Masuk (orang)	0	2	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	6

Sumber : Bali Marine Walk (2012)

Berdasarkan Tabel 1 pada tahun 2012 terdapat 17 karyawan yang keluar dan 6 karyawan yang masuk pada berbagai posisi yang ada, hal ini mencerminkan bahwa komitmen organisasi karyawan sangat rendah karena intensi keluar karyawan sangat tinggi, jika situasi ini berlangsung secara terus menerus tanpa

ada penanganan dari perusahaan maka akan berdampak pada ketidak stabilan dalam kegiatan pelayanan terhadap para pelanggan di PT. Bali Marine Walk.

Teori Herzberg dalam Robbins (2001) menyatakan faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), hal ini sesuai dengan konsep dimana komitmen organisasional dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Bali Marine Walk diketahui bahwa tingkat absensi pegawai yang mencerminkan tentang komitmen dan kepuasan kerja karyawan. Absensi adalah suatu alat ukur untuk mengetahui hadir atau tidak hadirnya karyawan. Semakin tinggi tingkat absensi berarti tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja semakin rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi berarti tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja semakin tinggi. Berikut disajikan tingkat absensi karyawan setiap bulan selama tahun 2013 pada Tabel 2.

Tabel 2.
Tingkat Absensi Karyawan Bali Marine Walk Pada Tahun 2013

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4 = 2 x 3	5	6 = 4-5	7 = 5/6 x 100%
Januari	55	19	1045	39	1006	3,87
Februari	55	19	1045	38	1007	3,77
Maret	55	19	1045	32	1013	3,15
April	55	21	1155	42	1113	3,77
Mei	55	25	1375	37	1338	2,76

Juni	55	24	1320	34	1286	2,64
Juli	55	22	1210	41	1169	3,50
Agustus	55	25	1375	35	1340	2,61
Rata-rata						X = 3,25

Sumber : Bali Marine Walk (2013)

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan PT. Bali Marine Walk dari bulan Januari sampai Agustus tahun 2013 cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,25. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena menurut Mudiarta dkk (2001:93), bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3 persen, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator rendahnya kepuasan kerja pegawai. selain masalah absensi di PT. Bali Marine Walk masalah yang kerap muncul juga dari rekan kerja, dimana rekan kerja yang kurang mendukung antara satu karyawan dengan karyawan lain. Kurangnya kerja sama antar rekan kerja akan menimbulkan persaingan yang kurang sehat antar para pekerja yang tentu akan berdampak pada kegiatan atau produktifitas pada organisasi. Majorsy (2007) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan variabel yang sangat erat dan memiliki tingkat signifikan positif antara kedua variabel (Currivan, 2000).

Kompensasi juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan teori dari Alfeder dalam Robbins (2001) yang mengemukakan

bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi, artinya karyawan yang kurang mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan mereka, maka yang terjadi adalah mereka tidak akan mau berkomitmen pada organisasi bahkan lebih baik meninggalkan organisasi. Permasalahan yang dialami tentang masalah kompensasi juga sangat mengganggu kondisi kerja pada perusahaan Bali Marine Walk terutama menyangkut masalah gaji karyawan yang di beberapa bagian masih ada kesamaan yang semestinya mengikuti pekerjaan mereka. Berikut akan disajikan tabel 1.2 tentang gaji karyawan tahun 2013.

Tabel 3.
Jumlah Gaji Karyawan PT. Bali Marine Walk Pada Tahun 2013

No	Bagian	Jumlah (Rp)
1	Managing Director	6.000.000
2	Accounting	4.500.000
3	Sales	1.500.000
4	Operation Manager	4.000.000
5	Transportation	1.300.000
6	Reservation	1.600.000
7	Customer Service	1.500.000
8	IT	1.300.000

Sumber : *PT. Bali Marine Walk (2013)*

Berdasarkan tabel 3 masih terdapat adanya persamaan gaji karyawan yaitu pada bidang *sales* dan *customer service*, begitu pula pada bidang *IT* dan *transport*. Sedangkan gaji reservasi cukup tinggi daripada gaji di bidang *sales*, karena seharusnya gaji pada *sales* bisa lebih tinggi dari reservasi dan bukan sama dengan *customer service*. *Sales* bertugas untuk mencari tamu dan jarang adanya kenaikan

gaji pada bidang *sales* pada perusahaan tersebut. Maka dari itu, tingkat komitmen karyawan pun sedikit menurun karena kurangnya penerimaan bonus dan insentif pada gaji karyawan. Gaji merupakan elemen penting dari perusahaan yang menyangkut kompensasi agar karyawan dapat berkomitmen terhadap organisasi. Jadi sebaiknya perusahaan mempertimbangkan lagi gaji karyawan mereka agar sesuai dengan apa yang sudah di kerjakan oleh karyawan.

Variabel kompensasi dengan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang saling terkait (Leike, 2000). Pendapat yang sama juga di ungkapkan oleh Anvari *et al* (2011) menyatakan bahwa kompensasi sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi dengan hasil penelitian yang menunjukkan positif signifikan antara kedua variabel dan penelitian yang dilakukan oleh Gerhart dan Milkovich (1992) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kompensasi berkenaan dengan segala bentuk balas jasa finansial dan berupa kekuasaan yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi), partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian (Milkovich dan Newman, 2002). Dalam teori Maslow dalam Robbins (2001) dikatakan bahwa terdapat lima hierarki kebutuhan manusia, salah satunya yaitu kebutuhan akan penghargaan, pendapat ini sesuai dengan konsep kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sari (2009), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja. Pendapat yang sama juga

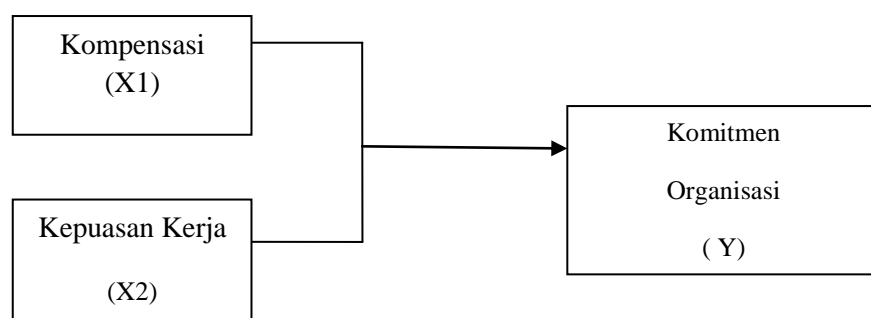
mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja (Panudju, 2003)

Dari latar belakang diatas, adapun rumusan masalah sebagai berikut :

Apakah ada pengaruh signifikan secara simultan dan parsial dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Bali Marine Walk? Dan variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bali Marine Walk?. Tujuan dan kegunaan penelitian dapat adalah untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial pada kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Bali Marine Walk dan untuk mengetahui variabel diantara kompensasi dan kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasi di PT. Bali Marine Walk

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif adalah suatu data yang dapat berupa angka-angka dan data kualitatif adalah data yang berupa uraian kata-kata maupun suatu keterangan seperti: sejarah perusahaan, struktur organisasi, sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan yang diteliti. Data primer biasanya seperti kuisisioner yang diberikan untuk para karyawan di perusahaan sedangkan data sekunder yaitu data yang memang sudah ada di perusahaan, data ini dapat berupa: jumlah karyawan, sejarah perusahaan dan struktur organisasi.

Populasi

Prosedur penentuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus yaitu pengambilan semua anggota populasi diteliti dengan jumlah pengamatan sebanyak 55 orang. Menurut Sugiyono (2007:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara: metode wawancara dimana cara pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung kepada para karyawan yang di perusahaan dan tentunya telah menyiapkan pertanyaannya terlebih dahulu, selain wawancara adapula metode observasi : cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung dan pencatatan pada obyek penelitian yang akan diteliti dan metode kuisisioner : yaitu teknik cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar secara tertulis

mengenai kompensasi dan lingkungan kerja serta semangat kerja karyawan pada perusahaan.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dianalisis dengan cara regresi linier berganda, untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis ini juga dapat menduga arah dari hubungan tersebut serta mengukur derajat keeratan hubungan antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas. Dalam analisis, peneliti dibantu dengan program computer *Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 16.0 for Windows*. Adapun bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda menurut (Nata Wirawan, 2002:293) sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Komitmen Organisasi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

β_1 - β_3 = Koefisien regresi dari X₁-X₂

μ_i = Variabel pengganggu (residual error) yang mewakili faktor lain

berpengaruh terhadap Y namun tidak dimasukkan dalam model.

Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Serempak

Uji signifikansi pengaruh variabel bebas Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara serempak terhadap variabel terikat Komitmen Organisasi Karyawan (Y) pada PT. Bali Marine Walk . Prosedur pengujian hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial

Uji regresi parsial (t-test) bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial terhadap variabel terikat Komitmen Organisasi (Y) pada PT. Bali Marine Walk.

Analisis Variabel Yang Paling Dominan Antara Variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh lebih besar terhadap variabel terikat digunakan nilai absolut yang distandarisasi (*standardized coefficients beta*). Beta yang distandarisasi adalah koefisien dari variabel bebas yang nilainya sudah dalam bentuk standar. Untuk mengetahui variabel bebas (X) yang berpengaruh lebih besar terhadap variabel terikat (Y), maka dilihat dari nilai beta yang distandarisasi paling besar. Selanjutnya untuk memudahkan perhitungan dan analisis data dalam penelitian ini diproses dengan menggunakan komputer dengan paket program *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

Hasil Regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), sebagai variabel

independen (variabel bebas) terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. Marine Walk yang berfungsi sebagai variabel dependen (variabel terikat). Adapun rangkuman dari hasil uji regresi linier berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kompensasi	0,299	0,119	0,344	2,514	0,015
Kepuasan kerja	0,306	0,078	0,535	3,907	0,000
Constant	= 3,274				
R	= 0,844				
Adjusted R Square	= 0,713				
F _{hitung}	= 64,506				
Sig. F _{hitung}	= 0,000				

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,274 + 0,299 X_1 + 0,306 X_2$$

Dari hasil persamaan yang diperoleh ini, maka dapat dijelaskan pola pengaruh kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat komitmen organisasi (Y) pada PT. Bali Marine Walk, adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat pola pengaruh positif variabel bebas kompensasi (X_1) terhadap variabel terikat komitmen organisasional (Y) dan pola pengaruh positif

variabel bebas kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel terikat komitmen organisasional (Y)

- b. Apabila variabel bebas kompensasi (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) masing-masing besarnya sama dengan 0, maka komitmen organisasi (Y) adalah sebesar konstanta (a), yaitu 3,274 satuan. Hal ini didapat dari perhitungan :

$$Y = 3,274 + 0,299 X_1 + 0,306 X_2$$

$$Y = 3,274 + 0,299 \times 0 + 0,306 \times 0$$

$$Y = 3,274 + 0 + 0$$

$$Y = 3,274$$

- c. Apabila variabel bebas kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) masing-masing ditingkatkan satu satuan, maka persamaan linier berganda tersebut akan menjadi:

$$Y = 3,274 + 0,299 X_1 + 0,306 X_2$$

$$Y = 3,274 + 0,299 \times 1 + 0,306 \times 1$$

$$Y = 3,274 + 0,299 + 0,306$$

$$Y = 3,879$$

Ini berarti apabila kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) besarnya satu satuan maka besarnya komitmen organisasional (Y) menjadi 3,879 satuan atau komitmen organisasional (Y) naik sebesar = 3,573 satuan. Berdasarkan penjelasan di atas, secara umum dapat dinyatakan bahwa kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan memiliki pola pengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Y) pada PT. Bali Marine Walk. Ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara

bersama-sama ditingkatkan, maka komitmen organisasi (Y) juga akan meningkat. Sebaliknya apabila kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama dikurangi, maka akan terjadi penurunan komitmen organisasi (Y).

Uji regresi simultan (F-test)

Hasil uji F, nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bali Marine Walk.

Uji regresi parsial (t-test)

1) Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) Pada PT. Bali Marine Walk

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel kompensasi (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bali Marine Walk

2) Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) Pada PT. Bali Marine Walk

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel kepuasan kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Analisis standardized coefficients beta

Adapun hasil dari analisis *Standardized Coefficients Beta* dapat ditunjukkan pada Tabel

Tabel 5.
Hasil Analisis *Standardized Coefficients Beta*

No.	Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Ranking
1.	Kepuasan kerja	0,535	1
2.	Kompensasi	0,344	2

Berdasarkan Tabel 5 perhitungan analisis *standardized coefficients beta* adalah untuk variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,344 dan variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,533. Jadi dapat disimpulkan bahwa, variabel kepuasan kerja (X_2) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. Bali Marine Walk karena memiliki nilai *standardized coefficients beta* yang tertinggi dan menempati ranking pertama, jika dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bali Marine Walk. Kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, yaitu komitmen organisasi.

Variabel kompensasi diperoleh pada pernyataan tunjangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, penulis memberikan saran kepada perusahaan agar dapat lebih meningkatkan tunjangan yang diberikan kepada karyawan karena ada beberapa karyawan yang tidak setuju dengan hasil tunjangan yang diberikan. Saran penulis dari pernyataan insentif yang selalu diberikan perusahaan kepada karyawan yang mempunyai kinerja baik lebih

ditingkatkan dalam pemberian insentifnya, karena ada beberapa karyawan yang merasa belum puas dengan insentif yang telah diberikan.

Variabel kepuasan kerja, diperoleh pernyataan dengan nilai yang terendah adalah puas dengan promosi yang dilakukan. Saran yang diberikan kepada perusahaan adalah sebaiknya dalam promosi jabatan manajemen mempertimbangkan kompetensi kemampuan yang sesuai dengan posisi yang akan ditempati. Saran untuk perusahaan juga agar dalam memberikan pekerjaan dapat sesuai dengan kemampuan karyawan, dan hasil pekerjaan dari karyawan tersebut dapat disesuaikan dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan agar karyawan dapat merasa puas dengan hasil kerja yang diterimanya.

REFRENSI

- Anvari, Roya., Salmiah Mohamad Amin., Ungku Norulkamar Ungku Ahmad., Salbiah Seliman., and Maryam Garmsari. 2011. The relationship between strategic compensation practices and affective organizational commitment. *Interdisciplinary. Journal of Research in Business*. Vol. 1, Issue. 2, (pp.44-55) 44
- Ardana, Komang; Mujiati, Wayan; Sriathi, A.A. Ayu. 2011. *Perilaku Keorganisasian*. Cetakan 1 . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Curry, D.B. 2000 "The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review* vol 9 pp 495-524.
- Ghazanfar, Faheem., Shuai Chuanmin., Muhammad Mahroof Khan., Mohsin Bashir. 2011. A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No. 1
- Lieke E. 2000. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Organisasi Pendidikan Islam. *Thesis*. Pasca Sarjana Psikologi Universitas Gunadarma.

- Majorsy, Ursa. 2007. Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi*. Volume 1, No. 1
- Milkovich, G. dan Newman. 2002. *Compensation*. 7th edition. America : Mc Graw-Hill Irwin
- Mudiartha Utama Wayan, Ni Wayan Mujiati, Komang Ardana. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Nawab, Samina and Komal Khalid Bhatti. 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*. Vol. 2 No. 8
- Panudju, Agung. 2003. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT X Palembang. *Jurnal manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol. 1 (Oktober)
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Delapan, Jilid 1 & 2. Jakarta: PT. Prialindo.
- Sari, Elviera. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Volume 16, Nomor 1. ISSN 0854-3844.
- Spector, P. E., 2000. *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice (second edition)*. New York : Jhon Wily & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.