

---

## Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Hotel Ogh Doni Jogjakarta)

Maria Yunita Meme Siba<sup>1</sup>, Zulkifli<sup>2</sup>, Soedjono<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang <sup>1,2,3</sup>

Korespondensi Penulis : [ayulamadoken165@gmail.com](mailto:ayulamadoken165@gmail.com)

**Abstract :** *The aim of this research is to analyze the influence of competence and compensation on organizational commitment and its implications for job satisfaction. It is hoped that this research will provide theoretical benefits for writers and readers as well as practical benefits for companies or organizations in managing human resources. This research is quantitative research, which was carried out at the Ogh Doni Hotel Jogjakarta by using 30 employees as the population and the research sample was determined using a purposive sampling technique. The results of this research show that in the first regression model the competency and compensation variables partially and simultaneously have a positive and significant effect on organizational commitment. Meanwhile, in the second model, it is known that competence, compensation and organizational commitment have a partial and simultaneous effect on employee job satisfaction.*

**Keywords:** *Competency, Compensation, Organizational Commitment, Job Satisfaction*

**Abstrak :** Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya terhadap kepuasan kerja. Dimana penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis bagi penulis maupun pembaca serta manfaat praktis bagi perusahaan atau organisasi dalam memanajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang dilaksanakan di Hotel Ogh Doni Jogjakarta dengan menjadikan sebanyak 30 orang karyawan sebagai populasi dan sampel penelitian yang ditentukan dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada model regresi pertama variabel kompetensi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pada model kedua diketahui bahwa kompetensi, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu pendukung sekaligus menjadi peranan penting dalam mewujudkan visi dan misi di perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan mempunyai peran yang penting sebagai pelaku, perencana, dan penentu dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan dan sekaligus sebagai penentu maju atau mundurnya suatu perusahaan (Yuananda & Indriati, 2022). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang yang mempelajari hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Harahap et al., 2023).

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017). Kompetensi menurut (Aulia, 2021) merupakan karakteristik kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan produksi konstruksi secara efektif di workshop, yang terungkap dari dimensi-

dimensi: task achievement, relationship, personal attribute, dan indikator-indikator: orientasi pada hasil, inisiatif, efisiensi produksi, peduli pada kualitas, dan keahlian teknik, kerjasama, perhatian pada komunikasi, dan kualitas keputusan.

Pemberian kompensasi hendaknya diperhatikan pihak manajemen sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bagi perusahaan, kompensasi termasuk bagian penting dalam hal menarik tenaga kerja yang unggul dan berkualitas. Hal tersebut dikarenakan hasil dari pendapatan atau kompensasi yang diperoleh karyawan dapat menambah motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Inova dan Jayanti (2019) kompensasi merupakan imbalan atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan sebagai sebuah penghargaan dengan maksud memotivasi dan mendukung peningkatan kinerja karyawan perusahaan.

Komitmen organisasi menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan (Kasmir, 2019). Karyawan dengan komitmen tinggi dan loyalitas yang kuat tidak akan terlibat dalam kegiatan yang dapat merugikan organisasi. Pada dasarnya, karyawan yang berkomitmen memiliki tingkat kehadiran yang baik, keinginan yang kuat untuk mengikuti kebijakan perusahaan, dan rendahnya tingkat turnover karyawan. Utomo et al (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi dianggap menjadi acuan value atas suatu organisasi yang membuktikan bahwa seseorang benar-benar memprioritaskan pekerjaan yang diberikan dan memiliki bertanggung jawab kepada perusahaan.

Hotel Ogh Doni merupakan salah satu hotel di Kota Jogjakarta yang dimana memberikan peluang dan kesempatan kerja bagi banyak karyawan. Sejauh ini tercatat hotel tersebut sudah memiliki sebanyak 33 orang karyawan. Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian karyawan yang bekerja di hotel tersebut tidak memiliki kepuasan dengan pekerjaan mereka sendiri. Hal ini dikarenakan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki. Sedangkan beberapa karyawan lain mengungkapkan kepuasan mereka dikarenakan mendapatkan gaji yang cukup serta bonus dan fasilitas yang sesuai dengan pekerjaan mereka.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya terhadap kepuasan kerja. Dimana penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis bagi penulis maupun pembaca serta manfaat praktis bagi perusahaan atau organisasi dalam memajemen sumber daya manusia.

## 2. KAJIAN TEORI

### Landasan Teori

#### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan sendiri dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Akbar et al., 2016). Kepuasan kerja dapat didorong oleh faktor internal perusahaan atau organisasi tersebut. Dimana komitmen organisasi menjadi faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan.

#### 2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan dari seseorang untuk memberikan pengabdian, mengidentifikasi, kemampuan serta merasa dirinya sebagai bagian dari suatu organisasi yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja sebaik-baiknya serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi untuk membantu mencapai dari tujuan organisasi (Fatmawati, Lalu, 2017). Menurut Newstorm dan Davis yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi atau kesetiaan karyawan mencerminkan seberapa jauh karyawan merasa terikat dan terlibat dengan organisasi sehingga karyawan tersebut bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi tersebut (Yandi & Bimaruci Hazrati Havidz, 2022).

#### 3. Kompetensi

Kompetensi pada dasarnya merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang melekat pada diri karyawan yang dapat terwujud dari kebiasaan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan serta mampu bekerja sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan (Arif & Fauzan, 2022). Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017).

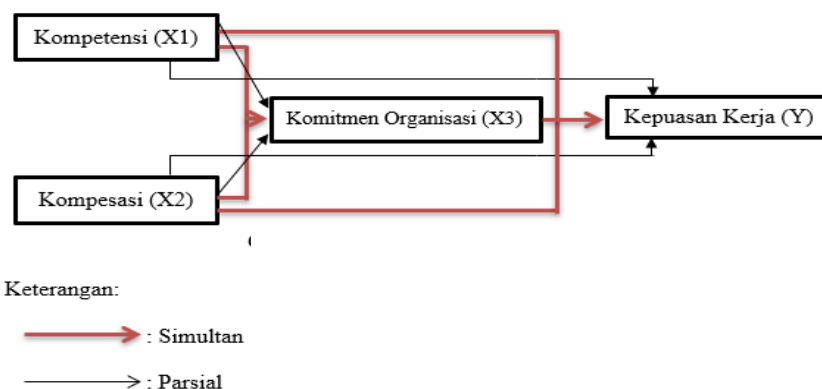
#### 4. Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Syawal et al., 2018). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari perusahaan untuk kerja mereka (Reza Putra & Gupron, 2020). Pengukuran kompensasi terbagi ke dalam tiga bentuk yaitu: 1) Kompensasi

langsung, berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan; 2) Kompensasi tidak langsung, berupa promosi jabatan, jaminan kesehatan, kesempatan belajar, pujian & penghargaan; dan 3) Nonfinansial meliputi fasilitas.

### **Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian**

Hipotesis menurut Sugiyono (2019), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. disebut jawaban sementara sebab jawaban yang diterima merupakan jawaban baru berdasarkan teori dan belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh dari pengumpulan data.



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

Berdasarkan uraian tersebut maka dihipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kominten organisasi
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
5. Komintem organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
6. Kompetensi, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yaitu penelitian yang menganalisis sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama (Suryabrata, 2008). Subyek atau unit analisis penelitian ini adalah karyawan Hotel OGH Doni yang beralamat di Jalan Tribrata No.1A, Kota Baru, Yogyakarta. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel OGH Doni

yang berjumlah 30 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Definisi operasional variabel terdiri dari kompetensi (X1), kompensasi (X2), komitmen organisasi (Z) dan kepuasan kerja karyawan (Y).

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data Statistik Deskriptif dan Partial Least Square SEM yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengembangkan atau memprediksi suatu teori yang sudah ada. Metode deskriptif yang digunakan untuk memperoleh gambaran secara lengkap dan tepat dari tujuan penelitian. Dalam hal ini, digunakan skala likert 5. Analisis data Partial Least Square SEM yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengembangkan atau memprediksi suatu teori yang sudah ada.

Penelitian ini menggunakan analisis model structural PLS dengan dibantu menggunakan software SmartPLS 4.0. Menurut Ananda Sabil (2015:18) analisis model structural memiliki beberapa tahap yaitu :1) Merumuskan teori model structural, 2) Analisis outer model, 3) Analisis inner model, dan 4) Pengujian Hipotesis.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

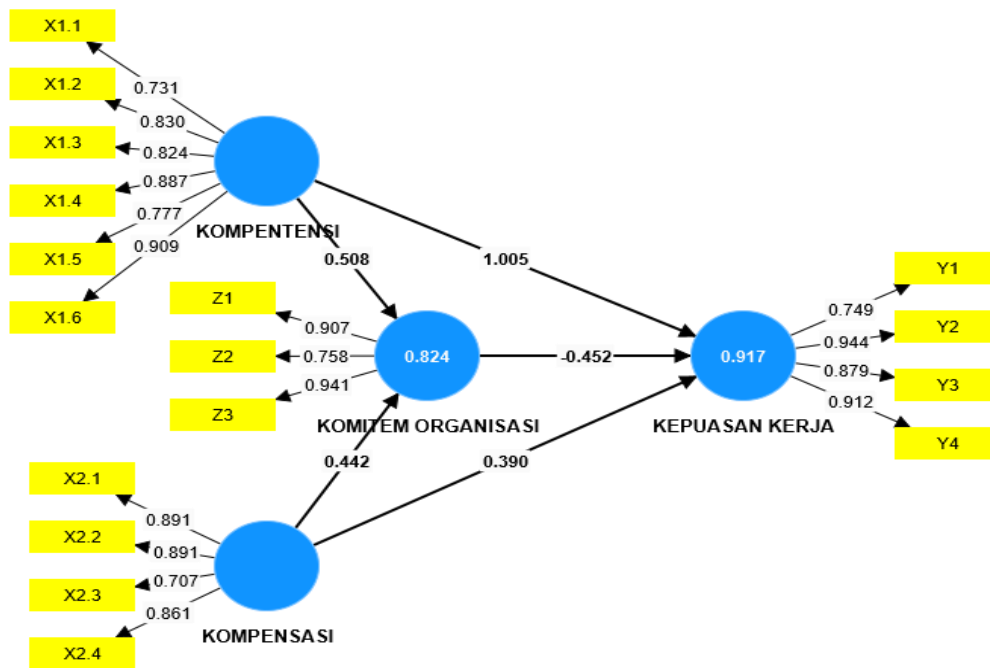
##### **Karakteristik Responden**

Karakter responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari 30 orang karyawan sebanyak 18 orang dengan jenis kelamin laki-laki dan sisanya 12 orang merupakan karyawan dengan jenis kelamin perempuan. Sebanyak 10 orang dengan usia di bawah 30 tahun, sebanyak 15 orang dengan usia diantara 36-45 tahun dan sisanya sebanyak 5 orang berusia diatas 46 tahun. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang dengan tingkat pendidikan akhir SMA, 13 orang dengan tingkat pendidikan akhir S1 dan sisanya sebanyak 5 orang dengan tingkat pendidikan akhir S2. Pada karakteristik responden berdasarkan lama waktu bekerja menunjukkan bahwa sebanyak 4 orang baru bekerja dibawah 3 tahun, sebanyak 13 orang bekerja diantara 4-7 tahun dan sisanya sebanyak 3 orang sudah bekerja diatas 8 tahun.

##### **Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model dan Model Struktural atau Inner Model**

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* berfokus pada validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang digunakan.

Hasil estimasi validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada nilai validitas konvergen, nilai AVE, validitas diskriminan, *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 2. *cronbach's alpha* dan *composite reliability***

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa nilai pada loading faktor untuk semua item pernyataan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini > 0,06 sehingga kesimpulannya semua konstruk semua variabel dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya. Dimana hasil pengujian menunjukkan bahwa diantara semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,06 sehingga menunjukkan bahwa semua item pada masing-masing variabel telah memenuhi *discriminant validity* karena memiliki nilai *cross loading* terbesar untuk variabel yang dibentuknya dan tidak pada variabel yang lain.

### Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis**

Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	-0,409	-0,444	0,222	1,843	0,034
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,373	0,399	0,151	2,465	0,014
Kompensasi -> Komitmen Organisasi	0,447	0,447	0,132	3,393	0,001

Kompetensi Kepuasan Kerja	->	0,979	0,984	0,144	6,775	0,000
Kompetensi Komitmen Organisasi	->	0,498	0,500	0,133	3,757	0,000

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diuraikan keputusan hipotesis berdasarkan perolehan olada data dalam penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai p-value pada kontruks hubungan kompetensi terhadap komitmen organisasi sebesar  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) yang artinya bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

**H1 : Diterima dan H0 : Ditolak**

2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kominten Organisasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dalam kontruks hubungan kompensasi dengan komitmen organisasi diperoleh nilai p-value sebesar  $0,001 < 0,05$  ( $\alpha$ ) sehingga disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

**H2 : Diterima dan H0 : Ditolak**

3) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dalam kontruks hubungan kompetensi dengan kepuasan kerja diperoleh dilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) sehingga disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**H3 : Diterima dan H0 : Ditolak**

4) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabe diatas diketahui bahwa dalam kontruks hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai p-value sebesar 0,014 sehingga disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**H4 : Diterim dan H0 : Ditolak**

5) Pengaruh Komintem Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini diketahui bahwa pada kontruks hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja diperoleh nilai p-value sebesar 0,034 yang dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**H5 : Diterima dan H0 : Ditolak**

6) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dalam kontruksi huungan antara kompetensi,

kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai keseluruhan p-value sebesar  $0,048 < 0,05$  ( $\alpha$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**H6 : Diterima dan H0 : Ditolak**

## **5. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t-statistik sebesar 3,757 dan nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) sehingga disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Kompensasi dalam penelitian ini disimpulkan berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Dimana hal tersebut ditunjukkan dengan t-statistik sebesar 3,393 dan dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  ( $\alpha$ ) sehingga disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Dalam penelitian ini kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan dimana hal tersebut ditunjukkan dengan perolehan nilai t-statistik sebesar 6,775 dan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) yang artinya kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan.
4. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan yang ditunjukkan dengan perolehan nilai t-statistik sebesar 2,465 dan dengan nilai signifikan sebesar  $0,014 < 0,05$  ( $\alpha$ ) yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.
5. Dalam penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Dimana hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 1,843 dan dengan nilai signifikan sebesar  $0,034 > 0,05$  ( $\alpha$ ) yang diartikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.
6. Secara simultan variabel kompetensi, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai p-values sebesar  $0,48 < 0,05$  ( $\alpha$ ).



## REFERENSI

- Arif, A. M., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh kompetensi, efikasi diri dan kompensasi terhadap komitmen berkelanjutan karyawan bagian produksi Hanchen Industrial Indonesia Semarang. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1115–1126. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38931>
- Aulia, V. (2021). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, 17(2), 158–168. <https://doi.org/10.37849/midi.v17i2.83>
- Inova, M., & Jayanti, R. D. (2019). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.338>
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)* (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada.
- Reza Putra, M., & Gupron, G. (2020). Employee performance models: Competence, compensation, and motivation (human resources literature review study). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(1). <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i1.629>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Syawal, A., Azis, N., & Faisal, F. (2018). Pengaruh kompetensi, komitmen dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai dinas pemuda. *JMM*, 2(3), 281–290.
- Yandi, A., & Havidz, H. B. H. (2022). Employee performance model: Work engagement through job satisfaction and organizational commitment (a study of human resource management literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3). <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1105>
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170>
- Utomo, W. M., Setiadi, P. B., Rahayu, S., & Mahardhika, S. (2022). Effect of organizational commitment, leadership, and compensation on employee performance at PT Trustlog Total Solusindo Surabaya. *NeoJournal of Economy and Social Humanities*, 1(2), 147–156.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Zulfikar. (2021). Dampak komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 13(1), 117–126. <https://doi.org/10.47766/itqan.v13i1.415y>