

The Effect of Affective Commitment, Compensation, Organizational Climate on Job Satisfaction of Yogyakarta Transportation Service Employees

Juita Tirza

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: Juitatirsa1234@gmail.com

Prayekti

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: yekti@ustjogja.ac.id

Keywords:

Affective Commitment, Compensation, Organizational Climate, Job Satisfaction

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of affective commitment, compensation, organizational climate on employee job satisfaction at the Department of Transportation of the Special Region of Yogyakarta. The research method used in this research is descriptive quantitative using multiple regression statistical to analyze the effect of the independent variable and the dependent variable on the study. The population in this study were employees at the Department of Transportation of the Special Region of Yogyakarta, with a sample of 50 respondents. The results of the study stated that affective commitment, compensation, organizational climate have a positive and significant influence on job satisfaction.

Kata Kunci

Komitmen Afektif, Kompensasi, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, kompensasi, iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan stastik regrasi berganda untuk menganalisis pengaruh variabel independen dan variabel dependen pada penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan jumlah sampel 50 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen afektif, kompensasi, iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau pegawai sangat penting keberadaannya dalam suatu organisasi pemerintah atau pun swasta. karena sumber daya manusia inilah yang menjadi penggerak dari suatu organisasi. tentu saja dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kerja yang baik, suatu organisasi dapat dengan mudah dalam mencapai atau mewujudkan tujuannya. Untuk dapat mewujudkan suatu tujuan tersebut Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta perlu mengolah sumber daya manusia dengan baik, agar dapat memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Dengan hal ini, Dinas Perhubungan Provinsi Daerah

Istimewa Yogyakarta dapat menghadapi perubahan-perubahan yang mungkin terjadi di dalam lingkungan organisasi. Untuk itu segala kebutuhan sumber daya manusia harus diperhatikan.

Kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi tersebut dapat bekerja secara maksimal atau dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, maka karyawan akan memberikan hasil yang lebih baik terhadap organisasi. Sehingga perlu adanya dukungan penuh dari organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia dengan

baik, maka akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Namun, dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh setiap individu, baik menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang ia kerjakan (Sari, 2009). Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung suatu keberhasilan atau sebuah bagian dari sesuatu kesuksesan organisasi. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dapat memberikan keunggulan produktivitas yang lebih tinggi mengarah pada pertumbuhan ekonomi yang menguntungkan, profitabilitas besar dan kemajuan sosial yang lebih baik.

Selain itu perasaan puas dalam bekerja akan menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang akan meningkat. Bahkan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang individu dalam mempertahankan pekerjaannya. Seseorang bisa merasa puas dengan satu atau lebih aspek pekerjaannya, tetapi ketidakpuasan dengan aspek yang lainnya. Kepuasan kerja karyawan berperan penting dalam terciptanya sumber daya manusia yang unggul. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan keadaan yang menyenangkan atau perasaan yang positif atas pekerjaan yang dilakukan dapat dilihat dari pengalaman kerjanya (Sijabat, 2011). Kepuasan kerja dapat dinilai baik dari hasil memenuhi kebutuhan atau harapan dan dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri mulai dari gajinya, peluang promosi untuk dapat menunjang karir yang lebih baik, pemimpin dan rekan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam pekerjaan yang memiliki respons efektif (Alniacik et al., 2011).

Namun, dalam menjalankan suatu kepuasan kerja tidak selalu mendapatkan

dukungan penuh dari organisasi, hal tersebut merupakan suatu kendala bagi organisasi. sehingga perlu adanya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menentukan atau mengetahui ketidakpuasan dari para karyawan yang ada di Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta maka pihak perusahaan melakukan berbagai cara agar dapat mengetahui kepuasan kerja dari karyawan dengan memberikan beberapa bentuk faktor-faktor penting, yaitu komitmen afektif, kompensasi, iklim organisasi.

Komitmen afektif sangat penting bagi karyawan kecenderungan seorang karyawan akan komitmen afektif menunjukkan adanya rasa memiliki terhadap perusahaan, ikut terlibat dalam kegiatan organisasi, keyakinan untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi, dan keinginan untuk dapat berada di organisasi. persepsi keadilan di dalam organisasi bagi karyawan sangat penting untuk dapat memahami hubungan pemimpin dengan bawahan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bagi setiap individu (Hayuningtyas et al., 2018). Jadi mengarahkan pada kasih sayang positif pada organisasi terlihat dalam keyakinan untuk dapat melihat organisasi mencapai suatu tujuannya dan perasaan yang sangat bangga menjadi salah satu bagian dari organisasi (Akpinar et al., 2013).

Komitmen afektif sangat berperan penting dalam kepuasan kerja, karena komitmen afektif dapat mendorong motivasi kerja para pegawai, yang dapat memberikan hasil produktivitas yang baik pula, maka kepuasan kerja akan tinggi, sebaliknya apabila tidak adanya komitmen afektif dalam diri pegawai, maka akan terjadi kejenuhan bagi karyawan sehingga dapat menurunkan tingkat kepuasan kerjanya. Komitmen afektif yang baik, harmonis akan membuat karyawan merasa

senang untuk bekerja dan dapat mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi merupakan alat penting dalam sumber daya manusia. Sistem kompensasi yang paling efektif dalam menambah semangat kinerja karyawan untuk dapat bekerja lebih keras, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kerja karyawan (Lai, 2011). Semua pendapatan dapat berbentuk uang, barang langsung atau pun tidak langsung sebagai balas jasa pekerjaan yang telah diberikan kepada organisasi (Supatmi et al., 2012).

Dengan adanya kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena apabila organisasi berusaha memberikan kepuasan kerja yang baik bagi karyawannya, dan memberikan dukungan penuh terhadap karyawannya, sesuai dengan hak dan tanggung jawab yang dimilikinya, maka pegawai akan aktif atau dapat berpartisipasi dengan organisasi. Karyawan akan bekerja dengan baik dan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar.

Begitu pula dengan kondisi iklim yang baik dalam organisasi, apabila setiap individu merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi, maka karyawan akan bekerja lebih baik lagi. Bagitupun sebaliknya, apabila kondisi iklim yang kurang baik karyawan merasa tidak puas dan merasa bosan dengan pekerjaannya, ini akan membuat mereka bekerja tidak semangat, sehingga akan menimbulkan hasil yang tidak maksimal. Dengan adanya kondisi iklim organisasi yang baik yang dapat mempengaruhi persepsi dari setiap individu dan sikap keanggotaan yang dirasakan organisasi sebagai salah satu yang diinginkan (Haryono & Yogyakarta, 2019). Sebagai koleksi dan pola lingkungan yang bersih akan mendorong motivasi serta tanggapan yang dapat dinilai, sehingga dapat

mempengaruhi kinerja anggota organisasi (Karundeng, 2013).

Riset terdahulu dari Bilgin & Demirer (2012) menyatakan komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, namun temuan sebaliknya menyatakan komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Hutagalung & Ritonga, 2018). Selanjutnya Effect et al (2017) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun Rahimi (2013), menemukan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Study et al., 2020), namun Pasaribu & Indrawati (2016) menemukan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketidakepakatan dari hasil penelitian tersebut memberikan kesempatan kepada penguji untuk melakukan pengujian pada lingkup populasi yang berbeda, yang pada penelitian di Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti untuk mengembangkan kepuasan kerja pada penelitian selanjutnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Afektif

Hariato (2016) menjelaskan bahwa komitmen afektif adalah adanya suatu ikatan perasaan seseorang terhadap organisasi yang dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan dari organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya. Sedangkan menurut (Aprilianto et al., 2019) komitmen afektif tumbuh karena individu memiliki ikatan perasaan seseorang terhadap organisasi yang dapat meliputi dukungan moral serta dapat menerima suatu nilai yang ada serta memiliki tekad untuk mengabdikan kepada organisasi.

2.2 Kompensasi

Permata & Karya (2019) mengemukakan kompensasi adalah apapun yang diterima karyawan atas pekerjaannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Sedangkan menurut (Tamali & Munasip, 2019) kompensasi adalah pendapatan yang diterima berupa uang atas pekerjaan mereka, barang secara langsung, atau tidak langsung sebagai hadiah yang diberikan organisasi yang dapat diterima karyawan. Menurut (Karyawan, 2015) bahwa kompensasi adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang berupa uang merupakan kompensasi yang dapat berupa penghargaan yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan organisasi.

2.3 Iklim Organisasi

Ayudiarini (1998) mengemukakan iklim organisasi merupakan kualitas dari lingkungan dalam organisasi yang secara relatif akan terus berlangsung, yang dialami oleh setiap anggota didalam organisasi, yang dapat mempengaruhi perilaku mereka karakteristik atau sifat dari organisasi. Menurut Adenike (2011) iklim organisasi merupakan gabungan dari sikap, nilai, dan praktik yang menjadi sifat dari setiap anggota organisasi tertentu. Sedangkan menurut Darmawan (2017) iklim organisasi merupakan peraturan yang ada didalam organisasi sebagai dasar dari pekerjaan. Menurut Psikologi & Diponegoro (2006) iklim organisasi adalah salah satu cara karyawan dalam memahami budaya organisasi dan sebagai cara karyawan dalam memahami lingkungan yang ada dalam organisasi.

2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Kambey & Trang (2016) kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan atas pekerjaan yang ia hasilkan atas kinerjanya. Seseorang yang

memiliki kepuasan tingkat tinggi atas kinerjanya akan memegang perasaan yang menyenangkan, sementara orang dengan tingkat rendah akan memegang perasaan kurang menyenangkan. Manajemen (2020) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, menunjukkan perbedaan jumlah penghargaan yang diterimanya dan apa yang mereka yakini harusnya diterima. Menurut Setiyanto & Hidayat (2017) kepuasan kerja adalah persepsi dalam diri mereka mengenai seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan dan dapat dinilai sangat penting.

2.5 Pengembangan Hipotesis

Komitmen afektif adalah ikatan perasaan seseorang terhadap organisasi yang dimana hal ini dapat meningkat apabila keinginan dan harapan karyawan terpenuhi (Harianto, 2016) . Sejalan penelitian yang dilakukan (Maulidya, 2021). dan penelitian (Bilgin & Demirer, 2012) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₁: Variabel komitmen afektif (KA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Hadiah yang dapat berupa uang merupakan kompensasi yang dapat berupa penghargaan yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan organisasi (Karyawan, 2015). Artinya apabila kompensasi dalam perusahaan sesuai dengan tingkat pekerjaan maka akan mendorong pekerjaan yang dapat menciptakan produktivitas yang berkualitas dan dapat mendukung karyawan dalam pemenuhan kebutuhannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Effect et al., 2017) dan penelitian (Mukhtar et al., 2018) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂: Variabel kompensasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Iklim organisasi merupakan kualitas dari lingkungan dalam organisasi yang secara relative akan terus berlangsung, yang dialami setiap anggota dalam organisasi, yang dapat mempengaruhi perilaku mereka karakteristik atau sifat dari organisasi (Ayudiarini, 1998). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Rahimi, 2013) dan penelitian (Study et al., 2020) iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H₃: Variabel iklim organisasi (IO) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sejumlah 50 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument kuesioner yang dibagikan pada tanggal 4 Juni 2021. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Proses pengujian dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian teknik analisis data, dengan pengujian analisis deskriptif dan dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis dan analisis regresi linier berganda.

Kuesioner menggunakan skala Likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Indikator untuk pengembangan instrumen komitmen afektif adalah loyalitas, perasaan, kontribusi, organisasi asumsi, dan terkait secara emosional (Caisar Darma et al., 2020). Pengukuran kompensasi meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Ruddin et al., 2020). Pengukuran iklim organisasi meliputi tanggung jawab karyawan, struktur organisasi, kesehatan, konflik

manajemen, identitas, dan penghargaan (A. Boateng et al., 2014). Pengukuran kepuasan kerja meliputi kerja (*Work*), pengawasan (*Supervision*), upah (*Wage*), promosi (*Promotion*), teman sekerja (*Co-worker*) (Pawirosumarto et al., 2017).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a. Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden

Karakteristik	Frequency	Percent
Jenis Kelamin		
Laki-laki	33	66%
Perempuan	17	34%
Status Pernikahan		
Belum menikah	6	12%
Menikah	44	88%
Janda/duda	0	0
Umur		
< 30 tahun	6	12%
31-39 tahun	10	20%
40-49 tahun	26	52%
> 50 tahun	8	16%
Pendidikan Terakhir		
SD	0	0
SMP	1	2%
SMA	9	18%
Diploma	14	28%
S-1	24	48%
Pascasarjana	2	4%
Masa Kerja		
< 2 tahun	6	12%
2-5 tahun	2	4%
6-10 tahun	24	48%
11-15 tahun	17	34%

Sumber: Data Primer diolah 2022

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Item dinyatakan valid jika r hitung > r tabel dengan nilai signifikansi 5%. Penelitian ini menentukan nilai r tabel dengan membandingkan degree freedom (df) = 50-2 = 48 dengan alpha 0.05 maka

nilai r tabel yaitu 0,235. Pengujian menghasilkan r hitung komitmen afektif (0.794 s.d 0.485), kompensasi (0.810 s.d 0.703), iklim organisasi (0.819 s.d 0.556), dan kepuasan kerja (0.831 s.d 0.607) > 0,07 atau instrument reliabel.

Tabel 4.2
Uji Validitas dan Reliabilitas

KA	K		IO		KK	
KA1	0.719	K 0.765	IO 1	0.556	KK 1	0.814
KA2	0.761	K 0.702	IO 2	0.770	KK 2	0.754
KA3	0.589	K 0.703	IO 3	0.819	KK 3	0.735
KA4	0.794	K 0.704	IO 4	0.677	KK 4	0.793
KA5	0.766	K 0.703	IO 5	0.717	KK 5	0.728
KA6	0.666	K 0.722	IO 6	0.594	KK 6	0.831
KA7	0.485	K 0.759	IO 7	0.768	KK 7	0.607
KA8	0.510	K 0.810	IO 8	0.739	KK 8	0.666
KA9	0.757	K 0.810	IO 9	0.792	KK 9	0.795
KA10	0.663	K 0.749	IO 10	0.694	KK 10	0.730
Cronbach's Alpha	0.764	0.768	0.771	0.771		0.771

KA= Komitmen Afektif; K= Kompensasi; IO= Iklim Organisasi; KK= Kepuasan Kerja
Sumber: Data Primer diolah, 2022

c. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik (Tabel 3) menunjukkan normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test, Asymp.Sig. > 0,05 menunjukkan data residual terdistribusi normal. Uji asumsi klasik menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Glejer test > 0,05). Multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 4.3
Hasil Uji Asumsi Klasik

Independen	Dependen	Kolmogorov-Smirnov Test	Glejser Test		Multikolinieritas	
			T	Sig	Tol	VIF
		Asymp-Sig				
KA			0,603	0,550	0,670	1,493
K	KK	0.200	0,655	0,516	0,433	2,311
IO			0,253	0,801	0,447	2,236

KA= Komitmen Afektif; K= Kompensasi; IO= Iklim Organisasi; KK= Kepuasan Kerja
Sumber: Data Primer diolah 2022

d. Uji Hipotesis dan pembahasan

Tabel 4.4 menunjukkan hasil uji hipotesis. Berdasarkan tabel tersebut, pengujian komitmen afektif (H1), kompensasi (H2), iklim organisasi (H3) diterima, dimana variabel komitmen afektif, variabel kompensasi, variabel iklim organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai signifikan < 0,05.

Tabel 4.4
Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coefficients	T	Sig	Adj. R ²
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7,427	4,649		1,598	0,117	
Komitmen Afektif	0,392	0,136	0,324	2,893	0,006	0,589
Kompensasi	0,237	0,117	0,282	2,029	0,048	
Iklim Organisasi	0,684	0,122	0,765	5,587	0,000	

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja
Sumber: Data Primer diolah 2022

Hasil pengujian analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung (2,893) memiliki probabilitas $0,006 < (Kurang\ dari)\ 0,05$ yang artinya H1 diterima. Hasil menyatakan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu menurut penelitian (Sieger et al., n.d.) dan (Bilgin & Demirer, 2012) bahwa komitmen afektif memiliki salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena dari komitmen afektiflah individu merasa organisasi bagi dirinya menjadi menjadi salah satu bagian bagian dari organisasi tersebut dan merasa bahwa organisasi sangat penting bagi dirinya, sehingga dapat mendorong kemajuan dari suatu organisasi. Satu indikator yang memiliki nilai terendah ada pada pernyataan “Saya merasa bahwa masalah yang dihadapi perusahaan tempat saya bekerja adalah masalah saya juga” (rata-ratanya 3,88) dan item dengan nilai tertinggi pada pernyataan “Saya selalu mengutamakan loyalitas tanggung jawab kepada perusahaan tempat saya bekerja” (rata-ratanya 4,24). Komitmen afektif yang dimiliki dalam diri seorang individu akan berdampak pada kepuasan kerja. Adanya pengaruh komitmen afektif yang signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja baik pada kuantitas pelayanan disuatu organisasi.

Hasil pengujian analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar (2,029) memiliki probabilitas $0,048 < 0,05$ yang artinya H2 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Effect et al., 2017) dan (Mukhtar et al., 2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Satu indikator yang memiliki nilai tertinggi ada pada pernyataan “Saya merasa senang dengan gaji yang sesuai dengan kemampuan dan pendidikan saya” (rata-ratanya 4,10) dan item dengan nilai terendah ada pada pernyataan “Pemimpin perusahaan tempat

saya bekerja memberikan insentif untuk karyawan yang berprestasi” (rata-ratanya 3,78). Kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat mendorong suatu tujuan dalam organisasi.

Hasil pengujian analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar (5,587) memiliki probabilitas $0,000 < 0,05$ yang artinya H₃ diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Rahimi, 2013) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Satu indikator yang memiliki nilai terendah ada pada pernyataan “Saya senang pemimpin perusahaan memberikan saya penghargaan ketika menyelesaikan tugas dengan baik” (rata-ratanya 3,64) dan item dengan nilai tertinggi pada pernyataan “Saya merasa senang tugas dan tanggung jawab di berikan kepada saya sesuai dengan kemampuan dan pendidikan saya” (rata-ratanya 4,02). Menurut (Study et al., 2020) menjelaskan bahwa iklim organisasi yang baik adalah adanya hubungan antar rekan kerja yang saling memberikan motivasi dan memiliki pemimpin yang bertanggung jawab, serta memiliki lingkungan yang bersih, aman, sarana dan prasarana yang memadai karena ketika karyawan merasa puas maka mereka akan melakukan pekerjaan dengan semangat dan senang hati. Sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi yang dirasakan oleh para karyawan.

Variabel yang memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kepuasan kerja yaitu komitmen afektif, kompensasi dan iklim organisasi. komitmen afektif memiliki pengaruh yang kuat karena melalui komitmen afektif, pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan karyawan juga menganggap bahwa organisasinya itu sangat penting bagi dirinya. Kompensasi menempati posisi kedua dalam mendukung kepuasan kerja, yang dimana kompensasi

merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari inilah yang menjadi alasan individu bekerja dengan baik. Kepuasan kerja memiliki nilai tertinggi ada pada pertanyaan “Saya senang pemimpin perusahaan tempat saya bekerja selalu menyelesaikan masalah dengan musyawarah” (rata-ratanya 4,18) dan item dengan nilai terendah ada pernyataan “Saya puas dengan promosi yang diberikan kepada saya” (rata-ratanya 3,82). Secara keseluruhan nilai kepuasan kerja pada semua item berada pada skor 3 atau lebih yang menunjukkan promosi yang diberikan selama bekerja diperusahaan.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif, kompensasi, iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan saran bagi organisasi untuk memperbaiki implementasi komitmen afektif, kompensasi, dan iklim organisasi khususnya yang masih mendapat penilaian rendah yang telah dijelaskan pada bagian pembahasan guna membantu karyawan dalam meningkatkan semangat kerja mereka. Hasil penelitian ini dapat menjadi literasi bagi peneliti berikutnya mengenai kepuasan kerja dan dapat dikembangkan lagi dengan menambah variabel lain, misalnya motivasi kerja, dan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Boateng, i., kanyandewe, s., & sassah, m. (2014). Organizational climate a tool for achieving employees job satisfaction in Ghanaian manufacturing firms. *International journal of academic research in business and social sciences*, 4(9), 166-177.
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i9/1146>

Adenike, a. (2011). *Organizational climate*

as a predictor of employee job satisfaction : evidence from. 151-166.

Akpinar, a. T., tas, y., & okur, m. E. (2013). *The effect of job satisfaction and emotional exhaustion on affective commitment of emergency services employees acil servis çal iş anlar i n i n duygusal ba ğ l i l i ğ i na i ş tatmin ve duygusa ...* December.

Alniacik, u., cigerim, e., akcin, k., & bayram, o. (2011). Independent and joint effects of perceived corporate reputation , affective commitment and job satisfaction on turnover intentions. *Procedia - social and behavioral sciences*, 24, 1177-1189.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.139>

Aprilianto, w. D., mintarti, s., & trichayadinata, i. (2019). Pengaruh peran pemimpin dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil bagian umum dan kepegawaian sekretariat kabupaten kutai timur windi. *Jurnal manajemen*, 11(1), 83-95.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/jurnalmanajemen/article/view/4418>

Ayudiarini, n. (1998). *No title.* 1-16.

Bilgin, n., & demirer, h. (2012). The examination of the relationship among organizational support , affective commitment and job satisfaction of hotel employees. *Procedia - social and behavioral sciences*, 51, 470-473.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.08.191>

Caisar darma, d., purwadi, p., sundari, i., hakim, y. P., & pusriadi, t. (2020). *Job characteristics, individual characteristics, affective commitments and employee performance.* 1(1), 7-18.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3719117>

Darmawan, i. (2017). *Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja.* 28(2), 76-81.

- Effect, t. H. E., compensation, o. F., & satisfaction, o. N. (2017). *Management and economics journal*. 1(1), 69–78.
- Hariato, a. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator di hotel x. *Kinerja*, 20(2), 95–104. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v20i2.837>
- Haryono, s., & yogyakarta, u. M. (2019). *Do organizational climate and organizational justice enhance job performance through job satisfaction? A study of indonesian employees. March*.
- Hayuningtyas, r. F., do, b. R., irawanto, d. W., & sudiro, a. (2018). *Organizational justice and affective organizational commitment: mediated by organizational trust and perceived organizational support*. 3(march), 175–196. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2018.006.03.4>
- Hutagalung, i., & ritonga, r. (2018). Pengaruh iklim komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai kecamatan xyz bekasi. *Jurnal kajian komunikasi*, 6(2), 204. <https://doi.org/10.24198/jkk.v6i2.16712>
- Kambey, f., & trang, i. (2016). Komitmen organisasi, kompensasi, dan iklim organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada pt. Telkom tbk. Manado. *Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 4(3), 467–477. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.14239>
- Karundeng, c. C. (2013). Pengaruh iklim organisasi terhadap karyawan pada pt. Taspen (persero) cabang manado. *Jurnal acta diurna*, 2(3), 1–15.
- Karyawan, k. (2015). *jurnal manajemen dan bisnis indonesia vol. 1 no. 2 desember 2015*. 1(2), 201–220.
- Lai, h. (2011). *The influence of compensation system design on employee satisfaction*. 5(26), 10718–10723. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.005>
- Manajemen, e. (2020). *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 orang jumlah sampel 86 orang karyawan hotel keraton jimbaran beach d*. 9(10), 3463–3485.
- Mukhtar, s., herlith, h., & nikensari, s. I. (2018). *The effect of compensation , motivation of employee and work satisfaction to employee performance pt . Bank xyz (persero) tbk ketut ir sudiardhita , universitas negeri jakarta. December 2019*.
- Pasaribu, e. K., & indrawati, a. D. (2016). Pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial provinsi bali. *E-jurnal manajemen universitas udayana*, 5(12), 254954.
- Pawirosumarto, s., sarjana, p. K., & gunawan, r. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in parador hotels and resorts, indonesia. *International journal of law and management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/ijlma-10-2016-0085>
- Permata, p., & karya, j. (2019). *The effect of compensation and job promotion on employee job satisfaction at*. 10(12).
- Psikologi, j., & diponegoro, u. (2006). *Jurnal psikologi universitas diponegoro vol.3 no. 1, juni 2006*. 3(1), 94–106.
- Rahimi, z. (2013). *Influence of organizational climate on job satisfaction in bosnia and herzegovina companies*. 6(3), 129–139. <https://doi.org/10.5539/ibr.v6n3p129>
- Ruddin, s., mus, a. R., latief, b., & andriani, b. (2020). Organizational culture, work commitment and compensation effect on job satisfaction and police

- members performance in makassar metropolitan city police (polrestabes). *European journal of business and management research*, 5(2), 1-6.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.282>
- Sari, e. (2009). Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal ilmu administrasi dan organisasi*, 16(1), 18-24.
- Setiyanto, a. I., & hidayat, s. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota batam). *Jurnal akuntansi, ekonomi dan manajemen bisnis*, 5(1), 105-110.
- Sieger, p., bernhard, f., & frey, u. (n.d.). *Author ' s personal copy affective commitment and job satisfaction among non-family employees : investigating the roles of justice perceptions and psychological ownership*.
<https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2011.03.003>
- Sijabat, j. (2011). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah*. 3.
- Study, c., garuda, p. T., & persero, i. (2020). *The impact of leadership , organizational culture and organizational climate on employee job satisfaction*. 120(icmeb 2019), 28-36.
- Supatmi, m. E., nimram, u., & utami, h. N. (2012). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Jurnal profit*, 7(1), 25-37.
- Tamali, h., & munasip, a. (2019). *Pengaruh kompensasi , kepemimpinan , dan lingkungan kerja*. 2634(1), 55-68.
- Yukongdi, v. (n.d.). *The influence of affective commitment , job satisfaction and job stress on turnover intention : a study of nepalese bank employees*. 9(1), 88-98.