

## ABSTRAK

**APRIANA HOAR.** Skripsi Tahun 2022, dengan judul: Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi, Kompetensi Karyawan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bareleng Karya Kota Kupang, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi. karena tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak berjalan lancar. tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi seringkali bersumber dari masalah-masalah yang terkait dengan manusia. oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia merupakan aktivitas paling vital, sentral dan strategis.

Dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting. Suatu organisasi atau perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017,p.202). adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Robbins (2008:170) kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. jadi kepuasan kerja yang diperoleh oleh individu merupakan gambaran dari pekerjaan yang dilakukan.

Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja

Dengan kompetensi karyawan yang tinggi dimiliki dalam suatu perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki dan pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri. dan Kompetensi dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja berupa prestasi kerja yang memuaskan. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa perusahaan memiliki karyawan yang lebih puas cenderung dan lebih efektif dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Komitmen organisasi seorang karyawan sangat berkaitan erat dengan kepuasan kerja yang di rasakan karyawan tersebut. Menurut Utami (2014:03) komitmen dan kepuasan kerja dapat diidentifikasi sebagai akumulasi dari hasil interaksi yang terjadi secara terus-menerus antara pribadi dengan pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja dalam suatu kurun waktu tertentu. kepuasan sangat penting bagi perusahaan karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan komitmen karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut, maka objek yang peneliti teliti adalah pada PT. Barelang Karya Kota Kupang dengan jumlah sampel yang layak untuk

penelitian ini adalah sebanyak 36 responden. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Teknik pengumpulan data yang dipakai yaitu, data primer yang diperoleh secara langsung dengan melakukan survey lapangan yang menggunakan metode data original lewat pembagian kuesioner pada seluruh karyawan PT. Bareleng Karya Kota Kupang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 karyawan pada PT. Bareleng Karya Kota Kupang.

Berdasarkan hasil penelitian analisis lanjutan dalam analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS dengan hasil nilai konstanta sebesar 9.485. Hasil Uji T menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 4.223  $>t_{tabel}$  sebesar 1.696 maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu Pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bareleng karya. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.127  $>t_{tabel}$  1.696 maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bareleng karya. Dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.618  $>t_{tabel}$  1.696 maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bareleng karya.

Untuk hasil Uji F dapat di ketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu 72.565  $> 2,90$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka secara simultan Pemberian kompensasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bareleng karya.

Berdasarkan tabel hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.872 atau 87,2%. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi

Pemberian kompensasi, kompetensi karyawan dan Komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 86,0% sedangkan sebesar 1,6% di pengaruh oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci** : *Pemberian kompensasi, Kompetensi karyawan, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan*