

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di zaman globalisasi dan perkembangan teknologi, setiap perusahaan harus mampu bersaing dengan pesaingannya. Perusahaan harus melakukan berbagai strategi untuk dapat bersaing, bertahan dan berkembang. Agar dapat bertahan ditengah persaingan yang ketat antar perusahaan dan munculnya pesaing baru, perusahaan harus mempunyai tingkat efisiensi dan produktivitas yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan kekuatan yang berasal dari potensi individu yang terdapat dalam sebuah perusahaan. Menurut Arifin *et al.*, (2019), sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah aset yang berharga atau sebuah investasi penting jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang dipekerjakan disuatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri (Hasibuan dan Afrizal, 2019). Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik manusia, artinya kemampuan setiap manusia sangat ditentukan oleh daya fisik dan daya pikirnya (Hasibuan dan Afrizal, 2019).

Setiap karyawan yang bekerja pasti menginginkan kepuasan dari tempat bekerja. Kepuasan karyawan akan dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, pimpinan harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Tolak ukur kepuasan karyawan berbeda-beda, tergantung kebutuhan dan standar kepuasan masing-masing. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memandang pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan. Sehingga ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, hal

itu mampu mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kedisiplinan, semangat dan etos kerja karyawan sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga merasa terpaksa dalam melakukan pekerjaannya.

Sutrisno (2019:74) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap seseorang terkait pekerjaan yang dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan, imbalan, kerjasama antara rekan kerja serta faktor-faktor fisik dan psikis. Afifuddin (2018:229) mengatakan kepuasan kerja sebagai sikap atau emosi yang dirasakan karyawan terhadap hal-hal yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

Perusahaan dapat menggunakan kompensasi sebagai alat untuk meningkatkan kepuasan karyawan (Gilman *et al.*, 2023). Menurut Suhardi (2019), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, baik berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atau balas jasa atas tenaga dan jasa yang diberikan karyawan kepada organisasi. Membentuk sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja berbakat. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai dengan harapan. Qhoiyo *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa penting bagi organisasi untuk memiliki sistem kompensasi yang adil dan transparan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan finansial sesuai dengan kontribusi dan usaha mereka, tingkat kepuasan kerja akan meningkat. Dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan

diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan karyawan itu sendiri sehingga keuntungan perusahaan dapat meningkat.

Hasil penelitian Aritonang dan Febrian (2023), Nugroho dan Manafe (2023), Harut *et al.*,(2023) dan Bastian (2024) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya apabila kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan pekerjaan karyawan, maka akan meningkat kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Saputra (2022), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain kompensasi, komitmen organisasional juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Irawati *et al*, 2019). Menurut Saputra dan Supartha (2019), rendahnya komitmen organisasional, mencerminkan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas, mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab. Tandayong dan Edalmen (2019) mengemukakan komitmen organisasional merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *knowledge sharing*. Namun menurut Tanjung dan Rachmalia (2019), komitmen organisasional merupakan sebuah dedikasi atau komitmen yang mengaitkan satu individu dengan individu lainnya, suatu hal atau sebuah tindakan. Komitmen dapat dilakukan dengan sukarela atau terpaksa tergantung situasi, melaksanakan komitmen merupakan tanggung jawab terhadap diri sendiri dan orang lain, jika dalam perusahaan komitmen dapat diartikan kewajiban yang terikat pada aturan perusahaan yang merupakan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menurut Afandi (2018), mengatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki

hubungan timbal balik. Peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen dan peningkatan komitmen akan meningkatkan kepuasan kerja lebih lanjut.

Hasil penelitian Zulfikar (2022), Rivaldo *et al.*, (2021), Wardana *et al.*, (2022) dan Nasution *et al.*,(2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan saat ini memiliki arti yang besar bagi kehidupannya, maka akan timbul kesetiaan terhadap perusahaan yang menyebabkan adanya pengorbanan agar dapat bertahan di perusahaan tempat bekerja saat ini dan hal tersebut memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Yunita (2020) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain kompensasi dan komitmen organisasional, motivasi juga hal yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja (Manao, 2021). Menurut Dufruddin (2019), motivasi adalah dorongan intelektual untuk menuntun dan mendorong untuk mencapai tujuan. Mangkunegara (2019:93) mengatakan motivasi dapat dipahami sebagai keadaan (*energy*) yang memberikan dorong kepada individu untuk bergerak serta berupaya mencapai tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri atau pihak lain (*external motivation*). Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan individu untuk melakukan suatu tindakan, oleh karena itu baik atau buruknya suatu tindakan seseorang tergantung pada motivasi yang mendorong tindakan tersebut (Astuti dan Suhendri, 2019).

Hasil penelitian Wijaya (2023), Saputra (2020), Adrian dan Arianto (2022) serta Andriyani dan Dewi (2020) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan, artinya besarnya pengaruh motivasi akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wurnongo dan Bachri (2023), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Melali MICE Bali Jln Dewi Sri, Complex The Lotus No.10, Kuta, Bali, Indonesia. PT Melali MICE didirikan pada tahun 2006 oleh Ketut Jaman, S.S., M.Si. PT Melali MICE Bali merupakan salah satu PCO (*Professional Conventions Organizer*) yang berada di Bali dan Indonesia, yang bergerak dibidang jasa penyelenggara MICE (*Meeting, Incentive, Conventions, Exhibition*) yang sering mengikuti tender untuk mendapatkan *event*. PT Melali MICE Bali sebagai PCO yang mengorganisir berbagai unsur kegiatan dan pelayanan terkait penyelenggaraan sidang atau pertemuan bertaraf nasional maupun internasional, baik yang diselenggarakan lembaga pemerintah, asosiasi, maupun perusahaan, serta mampu mengorganisir kegiatan pameran dan perjalanan insentif. Perkembangan industri MICE (*Meeting, Incentive, Conventions and Exhibition*) telah memberikan warna yang beragam terhadap jenis kegiatan industri jasa yang identik dengan pemberian pelayanan atau *services*. MICE merupakan bisnis yang memberikan kontribusi tinggi secara ekonomi terlebih bagi negara berkembang. Kualitas pelayanan yang diberikan mampu memberikan kepuasan kepada setiap peserta, industri MICE mampu memberikan keuntungan yang besar bagi para pelaku usaha di industri tersebut. Berkembangnya industri MICE sebagai industri

baru yang bisa menguntungkan bagi banyak pihak, karena industri MICE ini merupakan industri yang kompleks dan dapat melibatkan banyak pihak. Hal inilah yang menjadikan tingkat pertumbuhan para pengusaha penyelenggara MICE bermunculan, sehingga tidak dipungkiri industri MICE sebagai industri masa kini yang banyak diminati oleh para pelaku bisnis.

Dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja karyawan tidak dapat dilihat hanya pada saat melakukan tugas atau pekerjaannya saja. Kepuasan kerja merupakan penilaian seorang karyawan terhadap kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Namun hal ini juga terkait dengan faktor lain seperti berinteraksi dengan sesama rekan kerja, berinteraksi dengan atasan dan terhadap lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu hal penting yang dimiliki oleh karyawan, setiap karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Salah satu indikator kepuasan kerja adalah promosi jabatan. Promosi adalah proses perpindahan dari satu posisi ke posisi yang lain dimana memiliki status lebih tinggi dan tanggung jawab besar (Rosalinda *et al.*, (2021). Selain itu, promosi juga disertai dengan kenaikan kompensasi dan faktor pendukung lainnya. Oleh karena itu, promosi jabatan tidak hanya meningkatkan tanggung jawab karyawan, namun juga meningkatkan kesejahteraan karyawan. Perusahaan melakukan promosi karena mempunyai alasan, dimana manfaat yang diperoleh karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas sehingga perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang maksimal (Andri dan Yanti, 2023). Adapun data karyawan di PT Melali MICE Bali dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1
Data Jumlah Karyawan PT Melali MICE Bali

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	<i>Managing Director</i>	1
2.	<i>Director Administration and Finance</i>	1
3.	<i>Director of Sales and Marketing</i>	1
4.	<i>General Manager</i>	1
5.	<i>Manager Creative and IT</i>	1
6.	<i>Manager Event</i>	1
7.	<i>Sales Manager for incentive and leisure</i>	1
8.	<i>Senior Admin, Legal and HRD</i>	1
9.	<i>Sales Executive</i>	4
10.	<i>Accounting</i>	1
11.	<i>Accounting Receivable</i>	1
12.	<i>Accounting and Tax</i>	3
13.	<i>Writer</i>	2
14.	<i>Operation Officer</i>	3
15.	<i>General Affair Officer</i>	6
16.	<i>Legal Officer</i>	3
17.	<i>Administration Officer</i>	3
18.	<i>IT and AV Officer</i>	6
19.	<i>Designer 2D</i>	3
20.	<i>Designer 3D</i>	3
21.	<i>Photo and Videographer</i>	2
22.	<i>Web Developer</i>	2
	Jumlah	50

Sumber Data: PT Melali MICE Bali (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui data jabatan dan jumlah karyawan di PT Melali MICE Bali yang berjumlah 50 orang. Permasalahan terkait dengan kepuasan kerja adalah promosi jabatan dimana karyawan yang sudah cukup lama bekerja, memiliki kinerja yang baik dan berpotensi dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi bagi perusahaan, namun tidak ada kesempatan untuk berkembang melalui

kenaikan jabatan selama karyawan bekerja sehingga hal inilah yang mengacu pada rasa ketidakpuasan karyawan selama bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang karyawan PT Melali MICE Bali terkait kompensasi. Untuk gaji yang didapat oleh karyawan sesuai dengan UMR yang ditetapkan oleh pemerintah serta kenaikan gaji yang dialami oleh karyawan naik secara berkala. Insentif yang didapat oleh karyawan berbeda-beda antara karyawan satu dengan karyawan lain tergantung *event* yang di handel atau diikuti oleh karyawan tersebut, karena PT Melali MICE Bali bergerak dibidang jasa penyelenggara MICE (*Meeting, Incentive, Conventions Exhibition*), yang sering mengikuti tender untuk mendapatkan *event*. Sehingga insentif yang didapat karyawan berpengaruh dari banyak sedikitnya *event* yang di handel oleh perusahaan. Selain mendapatkan insentif karyawan juga mendapatkan *rewards* atau bonus di akhir tahun yang sudah disiapkan oleh pimpinan dilihat dari kinerja karyawan dan target yang berhasil didapatkan oleh karyawan tersebut. Berdasarkan data pada PT Melali Mice Bali, adapun data kompensasi yang didapat karyawan pada tahun 2023 yang disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Data Kompensasi Karyawan di PT Melali Mice Bali Pada Tahun 2023

No	Jenis Kompensasi	Waktu Pembayaran
1	Gaji Pokok	Per Bulan
2	Lembur	Per Bulan
3	Insentif	Per Bulan
4	Bonus	Per Tahun
5	Tunjangan Hari Raya	Per Tahun

Sumber Data: PT Melali MICE Bali (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat jenis kompensasi dan waktu pembayaran di PT Melali MICE Bali. Hal tersebut menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap waktu pembayaran yang diberikan oleh perusahaan yang

terkadang lewat dari waktu pembayaran yang seharusnya, karyawan juga kurang puas terhadap bonus yang diberikan oleh perusahaan karena dirasa belum memenuhi kebutuhan karyawan.

Hasil wawancara dengan 5 orang karyawan PT Melali MICE Bali terkait komitmen organisasional, karyawan memiliki komitmen yang tinggi dilihat dari masa kerja karyawan dimana rata-rata masa kerja karyawan lebih dari 1 tahun. Karyawan sendiri juga belum memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dikarenakan selain untuk memenuhi kebutuhan hidup, pengalaman yang didapat cukup banyak terutama di setiap *event* yang diikuti memiliki pengalaman yang berbeda serta tantangan dengan kesulitan yang berbeda-beda. Meskipun karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya tetapi karyawan memilih untuk tetap bertahan dan berkomitmen di perusahaan tersebut karena takut apabila keluar dari perusahaan tidak mendapatkan pekerjaan lain dan juga pengalaman yang dimiliki dirasa kurang atau belum cukup dengan masa kerja yang sudah lebih dari 1 tahun.

Sementara itu ditemukan permasalahan terkait motivasi dari hasil wawancara dengan 5 orang karyawan di PT Melali MICE Bali. Kurangnya apresiasi atau pengakuan dari pimpinan dari hasil kerja yang sudah dicapai oleh karyawan sehingga mempengaruhi motivasi karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Umar *et.al* (2022), motivasi intrinsik adalah motivasi yang paling kuat karena tertanam langsung di dalam diri seseorang yang membuat individu tersebut sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Salah satu faktornya

adalah pengakuan yang diberikan dari atasan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan itu sendiri.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi, maka dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Melali MICE Bali”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dibuat rumusan permasalahan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Melali MICE Bali ?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Melali MICE Bali ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Melali MICE Bali ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT Melali MICE Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja di PT Melali MICE Bali.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di PT Melali MICE Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi penerapan ilmu manajemen pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai kompensasi, komitmen organisasional, motivasi dan kepuasan kerja. Serta dapat menjadi acuan dalam penelitian berikutnya pada topik penelitian yang relatif sama.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi PT Melali MICE Bali dalam upaya pencapaian kepuasan karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dua faktor (*dual factor theory*) yang dikembangkan oleh Herzberg pada tahun 1959. Herzberg (1959) menyatakan bahwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan. Teori ini menghubungkan faktor-faktor intrinsik dan faktor-faktor ekstrinsik dengan kepuasan kerja. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang berbeda. Faktor yang pertama dikaitkan dengan kebutuhan untuk pertumbuhan dan aktualisasi diri yang dikenal sebagai faktor motivasi (*motivation factor*) sedangkan faktor yang kedua dikaitkan dengan kebutuhan seseorang untuk menghindari ketidakpuasan terhadap pekerjaannya yang dikenal dengan faktor kebersihan (*hygiene factors*).

Kepuasan kerja terkait dengan pekerjaan atau hasil langsung seperti, prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kemungkinan untuk berkembang dan mendapatkan promosi. Faktor motivasi menyebabkan sikap kerja yang ditunjukkan oleh seseorang menjadi positif sehingga kepuasan kerja yang dirasakan akan mengalami peningkatan. Sedangkan faktor kebersihan (*hygiene factors*) atau ketidakpuasan meliputi kompensasi yang diterima dari perusahaan, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan interpersonal yang baik, keamanan dalam bekerja dan pengawasan oleh pimpinan.

Penelitian ini menggunakan teori dua faktor (*dual factor theory*) karena teori ini sesuai dengan variabel-variabel penelitian dimana terdapat dua faktor yang

mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor motivasi (*motivation factor*) yaitu komitmen organisasional dan motivasi yang merupakan faktor intrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Melali MICE Bali sedangkan faktor kesehatan (*hygiene factors*) yaitu kompensasi yang merupakan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Melali MICE Bali.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Afifuddin (2018:229) mengatakan kepuasan kerja sebagai sikap atau emosi yang dirasakan karyawan terhadap hal-hal yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Menurut Kesawa *et al.*, (2019), kepuasan kerja merupakan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara apresiasi-apresiasi yang diperoleh oleh karyawan tersebut dengan yang mereka harapkan. Saputra (2020) menyatakan bahwa kepuasaan kerja adalah sebuah respon emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Kepuasan kerja karyawan akan tercipta jika adanya penghargaan dari perusahaan dan terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan karyawan tersebut dimana karyawan menginginkan agar kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikologisnya terpenuhi. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaan serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Menurut Sutrisno (2019:74), menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap seseorang terkait pekerjaan yang dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan, imbalan, kerjasama antara rekan kerja serta faktor-faktor fisik dan psikis. Handoko

(2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami dilingkungan kerja. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya, yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya serta terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan karyawan tersebut, dimana karyawan menginginkan agar kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikologisnya terpenuhi.

2.2.2 Faktor Kepuasan Karyawan

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting bagi seseorang untuk mendapatkan pekerjaan dengan baik. Namun, ada berbagai alasan yang mendasari mengapa seseorang mengalami ketidakpuasan bekerja yang berakibat hasil kerja seseorang dibawah standar. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka karyawan akan betah bekerja pada perusahaan tersebut. Menurut Afandi (2018:73), ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Menurut Afandi (2018:82), ada 6 dimensi atau indikator dalam menguji kepuasan kerja yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang apakah memenuhi elemen yang memuaskan.
- 2) Upah, bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan pokok.
- 3) Promosi, yaitu kewajiban seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, promosi jabatan.
- 4) Pengawasan atau supervisi yaitu faktor yang berkaitan dengan ada atau tidaknya kesempatan bagi karyawan memperoleh pengembangan karier selama bekerja
- 5) Kelompok kerja, merupakan tingkat dimana rekan kerja yang memiliki kompetensi dan mendukung secara sosial merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan dengan atasan dan karyawan lain baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan
- 6) Kondisi kerja, yakni suatu kondisi yang ada dalam perusahaan sehingga menyebabkan karyawan dapat puas dalam bekerja pada Perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018:182), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja antara lain:

- 1) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan

perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Ganjaran yang pantas

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan harapan mereka, bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Demikian pula dengan promosi, karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Studi-studi menyatakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Tempertur, cahaya, kebisingan dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak terlalu ekstrim. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah dengan fasilitas yang lebih bersih dan relative modern dan dengan peralatan yang memadai.

4) Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Studi perilaku mendapatkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat bila pimpinan bersifat ramah dan memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka. Kesesuaian pribadi pada pekerjaan.

Menurut Meutia dan Narpati (2021), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja antara lain:

1) Kinerja cenderung akan meningkat

Dengan memiliki kepuasan kerja bagi individu akan mengakibatkan semangat bekerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula.

2) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Adanya peran membantu dari karyawan kepada karyawan lainnya diluar *jobdesc* atau uraian pekerjaan dari karyawan tersebut. Dimana dengan kepuasan kerja, antar karyawan saling membantu untuk bersama – sama mencapai tujuan organisasi.

3) Kepuasan hidup

Adanya kepuasan dalam bekerja, menjadikan hidup lebih bersemangat dan memberikan kepuasan. Karyawan yang pulang bekerja akan merasakan hidup yang lebih nyaman karena dalam bekerja mendapatkan kepuasan.

4) Kesehatan jasmani dan rohani

Bagi karyawan yang merasakan adanya kepuasan kerja akan ditunjukkan dengan semangat dalam bekerja.

5) Kepuasan dalam bekerja

Adanya dukungan baik dari rekan kerja dan atasan dalam bekerja. Selain itu adanya kepuasan dalam menerima imbalan atau gaji dari perusahaan.

Berdasarkan indikator kepuasan kerja yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018:182) karena dari indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja di PT Melali MICE Bali.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Perusahaan menghadapi tantangan besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, oleh karena itu perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sejalan dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan. Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan kompensasi dari perusahaan. Menurut Suhardi (2019), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, baik berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atau balas jasa atas tenaga dan jasa yang diberikan karyawan kepada organisasi. Menurut Dwianto dan Purnamasari (2019), mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. Menurut Khair (2019), kompensasi adalah bentuk imbalan dan manfaat yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Effendi (2021), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dari perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukannya (Nafiudin *et al.*, (2022). Ketentuan kompensasi adalah kompensasi harus sesuai, adil, dapat diterima, memuaskan, memotivasi dan sesuai dengan kebutuhan. Maka dari itu, biasanya jika karyawan menerima kompensasi yang tidak sesuai atau lebih rendah dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan baik berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3.2 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja

lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktifitas dan kinerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

2.3.3 Indikator Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator. Menurut Simamora (2018:442), indikator kompensasi adalah:

1. Gaji adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
3. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.
4. Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Adapun Dessler (2020:264), menyatakan bahwa ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

- 1) Tuntutan gaji sangat berkaitan didalam pekerjaan sebuah perusahaan yang diberikan setiap bulan kepada karyawan.
- 2) Tuntutan insentif yang berupa uang diluar gaji karyawan biasanya diterima karyawan dengan penerimaan upah juga sangat diperlukan didalam perusahaan.
- 3) Tuntutan asuransi juga sangat diperlukan didalam perusahaan yang memberikan penggantian upah dan tunjangan kesehatan kepada karyawan yang terluka dalam kaitannya dengan pekerjaan.
- 4) Cuti yang diberikan kepada perusahaan adalah hak karyawan untuk dimanfaatkan karyawan sebagai ijin bagi karyawan untuk tidak bekerja untuk jangka waktu tertentu.

Menurut Edison *et al.*, (2017:152), indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Kompensasi bersifat normatif
Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri dari gaji atau upah dan tunjangan tetap seperti tunjangan kesehatan dan hari raya atau keagamaan.
- 2) Kompensasi bersifat kebijakan
Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan, tunjangan transportasi, bonus, uang cuti, jasa produksi dan liburan.

Berdasarkan indikator kompensasi yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Simamora (2018:442) karena dari indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang berkaitan dengan kompensasi di PT Melali MICE Bali.

2.4 Komitmen Organisasional

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Mardiyana *et al.* (2019), komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Loan (2020) mengatakan karyawan yang berkomitmen untuk organisasi mereka akan mempunyai keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, karyawan juga akan bersedia untuk menempatkan upaya besar dalam pekerjaan mereka atas nama perusahaan. Menurut Busro (2018:75), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dalam mencapai visi, misi dan tujuan bersama. Menurut Jamil (2019), komitmen organisasional adalah suatu kesediaan, keterikatan hati, kepedulian, rasa tanggung jawab, loyalitas, semangat untuk mengembangkan diri, perjanjian pada diri sendiri seseorang untuk mengabdikan diri, terlibat aktif dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Dewi (2022) komitmen organisasional adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi,

kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan sampai sejauh mana tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan keinginan untuk terus bekerja. Sebagai wujud dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam perusahaan yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi misi dan tujuan bersama.

2.4.2 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Priansa (2018), menyatakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni:

1. Keadilan dan kepuasan kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
2. Keamanan kerja, karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.
3. Pemahaman organisasi merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.

4. Keterlibatan karyawan, karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
5. Kepercayaan karyawan, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

2.4.3 Indikator Komitmen Organisasional

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Meyer *et al.*, (2018), indikator komitmen organisasional yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Keterikatan emosional karyawan dan keterlibatan dalam organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*)

Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*):

Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Indikator komitmen organisasional secara umum menurut Shaleh (2018:51), bahwa komitmen organisasional memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

- 1) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.

- 2) Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- 3) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Menurut Priansa (2018), menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator komitmen organisasional, yaitu:

- 1) Penyesuaian melakukan upaya dengan organisasi dan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh organisasi, serta mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi.
- 2) Meneladani dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh pemimpin, bangga menjadi bagian dari organisasi serta peduli akan citra organisasi.
- 3) Mendukung secara aktif dengan cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan nilai organisasi.
- 4) Melakukan pengorbanan pribadi dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi serta mendorong keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan indikator komitmen organisasional yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Meyer *et al.*, (2018) karena dari indikator

tersebut sesuai dengan fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasional di PT Melali MICE Bali.

2.5 Motivasi

2.5.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Harahap dan Khair, 2019). Menurut Dufruddin (2019), motivasi adalah dorongan intelektual untuk menuntun dan mendorong untuk mencapai tujuan. Mangkunegara (2019:93) mengatakan motivasi dapat dipahami sebagai keadaan (*energy*) yang memberikan dorong kepada individu untuk bergerak serta berupaya mencapai tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri atau pihak lain (*external motivation*). Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan individu untuk melakukan suatu tindakan, oleh karena itu baik atau buruknya suatu tindakan seseorang tergantung pada motivasi yang mendorong tindakan tersebut (Astuti dan Suhendri., 2019). Menurut Camelie *et al.*, (2023), motivasi kerja merupakan suatu tindakan peningkatan semangat yang timbul ketika karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya, karena adanya reaksi dari pimpinan dalam bekerja dan adanya kepuasan karena dapat bertanggung jawab ketika diberikan suatu pekerjaan oleh perusahaan.

Dari beberapa pengertian motivasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang dapat mengarahkan kepada sebuah tujuan atau dorongan demi tercapainya tujuan dengan melakukan tindakan-tindakan.

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi

kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.5.3 Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29), indikator untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut, seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, nyaman, aman dan bersih

3. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, seperti sarana dan prasarana yang memadai.

4. Prestasi Kerja

Suatu capaian atau hasil kerja yang didapat karyawan dari pekerjaannya dalam upaya untuk mendapatkan penghargaan pada perusahaan di tempatnya bekerja.

5. Pengakuan dari Atasan

Pernyataan atau pengakuan yang diberikan dari atasan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan itu sendiri.

6. Pekerjaan Itu Sendiri

Dimana pekerjaan tersebut memberikan kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk karyawan dapat menerima tanggung jawab dalam bekerja dan kemajuan untuk setiap karyawan dalam suatu organisasi.

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2019:93) sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab, yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- 2) Prestasi kerja, yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Peluang untuk maju, yaitu keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 4) Pengakuan atas kinerja, yaitu keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang, yaitu keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Menurut Hasibuan (2019:33), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Balas Jasa

Balas jasa dalam bentuk uang yang merupakan sumber tenaga beli bagi tenaga kerja pada tingkat terendah, misalnya bagi kebutuhan fisik minimum saja tidak mencukupi.

2) Kebijakan Perusahaan

Kebijakan pimpinan perusahaan terutama yang menyangkut hak - hak tenaga kerja untuk mendapatkan upah yang layak, kesempatan untuk maju, rasa adanya kepastian, keterbukaan dalam masalah yang dihadapi perusahaan.

3) Pengawasan

Pengawasan yang bersifat pembinaan yang persuasif, bukan bersifat kaku dan dipaksa serta kurang manusiawi tetapi akan berpengaruh negatif terhadap perusahaan.

4) Hubungan Manusia

Hubungan antar manusia akan berpengaruh terhadap motivasi kerja serta produktivitas.

5) Rasa Aman

Rasa aman dalam menghadapi masa depan akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan indikator motivasi yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi yang dikemukakan oleh Afandi (2018:29) karena dari indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang berkaitan dengan motivasi di PT Melali MICE Bali.

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

1. Aritonang dan Febrian (2023) melakukan penelitian dengan judul Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PT Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi). Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang variabel bebas yaitu kompensasi dan variabel terikat yang sama yaitu kepuasan kerja. Metode penelitian yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel. Objek pada penelitian ini adalah PT Indomarco Prisma Tbk Cabang Bekasi

2. Nugroho dan Manafe (2023) melakukan penelitian dengan judul pengaruh Kompensasi, Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang variabel bebas kompensasi, variabel terikat yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel.
3. Harut *et al.*, (2023) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta Kepemimpinan yang Melayani terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel.

4. Bastian (2024) meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Nyuh Ubud Bali Resort Gianyar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini pada variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel. Objek pada penelitian ini adalah karyawan pada Nyuh Ubud Bali Resort Gianyar.
5. Saputra (2022) meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel. Objek pada penelitian ini adalah karyawan pada Precast & Concrete di Banten.

2.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap kepuasan Kerja

1. Zulfikar (2022) melakukan penelitian dengan judul Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja,

selain itu komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang variabel bebas komitmen organisasional dan variabel terikat yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel. Objek pada penelitian ini Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara

2. Rivaldo *et al.*, (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang variabel bebas komitmen organisasional, variabel terikat yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel. Objek pada penelitian ini Pegawai Damkar Pemko Batam.
3. Wardana *et al.*, (2022) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bhabinkantibmas Polresta Kabupaten Kampar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang variabel bebas komitmen organisasional dan motivasi, variabel terikat yang sama

yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel. Objek pada penelitian ini adalah pegawai Bhabinkantibmas Polresta Kabupaten Kampar.

4. Nasution *et al.*, (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Peran Mediasi Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang variabel bebas kompensasi dan komitmen organisasional, variabel terikat yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel.
5. Yunita (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Intensi Turnover Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Karyawan PT Intercom Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang variabel bebas kompensasi dan komitmen organisasional, variabel terikat yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel. Objek pada penelitian ini PT Intercom Padang.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

1. Wijaya (2023) melakukan penelitian dengan judul pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Bangko Rokan Hilir Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja namun komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang variabel bebas komitmen organisasional dan motivasi, variabel terikat yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel. Objek pada penelitian ini adalah SMP Negeri Bangko Rokan Hilir Riau.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Adrian dan Arianto (2022), meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan persamaan pada penelitian ini pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2020), meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Kecamatan Parengan, Kabupaten Tuban. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UPK kecamatan Parengan. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UPK kecamatan Parengan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan persamaan pada penelitian ini pada variabel motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel. Objek pada penelitian ini adalah karyawan unit pengelola kegiatan (UPK) Kecamatan Parengan, Kabupaten Tuban.

4. Andriyani dan Dewi (2020) meneliti tentang Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel. Objek pada penelitian ini adalah Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort Bali.
5. Wurnongo dan Bachri, (2023) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Kuala. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang variabel bebas komitmen organisasional dan motivasi, variabel terikat yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah berbeda pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel. Objek pada penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Kuala.

