
KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN IKLIM ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN STUDI PADA PT. TELKOM TBK. MANADO

ORGANIZATIONAL COMMITMENT, COMPENSATION, ORGANIZATIONAL CLIMATE AND THEIR INFLUENCE TO THE EMPLOYEE JOB SATISFACTION STUDY ON PT. TELKOM TBK. MANADO

Oleh
Farley Kambey¹,
Adolfina²,
Irvan Trang³

¹*Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

²*Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115. Indonesia*

E-mail: ¹waaawwww@rocketmail.com

²adolfinap@yahoo.com

³trangirvan@yahoo.com

ABSTRAK: Pencapaian tujuan suatu organisasi maupun perusahaan akan sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Secara umum sumber daya manusia yang membuat, mengatur dan mengelola keseluruhan faktor pembangunan yang ada. Pengembangan karyawan perlu disertai dengan peningkatan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh faktor Komitmen organisasi, Kompensasi dan Iklim organisasi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 34 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi, Kompensasi dan Iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado. Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado. Kompensasi dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado.

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

ABSTRACT: *To achieve the goal of an organization or company, it will be very important for the company to have a qualified and professional human resources. Because generally, human resources create, organize, and manage the overall development. Employee developments need to be accompanied by an increase in employee satisfaction to carrying out tasks and jobs. Employee Job Satisfaction is determined by factors of organizational commitment, compensation, and organizational climate. The purpose of this research is to know the influence of organizational commitment, compensation, and organizational climate towards employee job satisfaction PT. Telkom Manado. The method that used for this research is multiple linear regression. The research population was as much as 34 respondents. The results showed that organizational commitment, compensation and organizational climate simultaneously have significant influence towards employee job satisfaction on PT Telkom Tbk. Manado. Organizational commitment partially have no significant influence towards employee job satisfaction on PT Telkom Tbk. Manado. Compensation and organizational climate partially have significant influence towards employee job satisfaction on PT Telkom Tbk. Manado.*

Keywords: *organizational commitment, compensation, organizational climate.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan akan sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang dimaksud mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam perusahaan maupun organisasi yaitu para karyawan dari jabatan yang paling bawah hingga yang paling atas atau dikenal dengan level management. Meskipun berbeda jabatan, seluruh karyawan dalam organisasi memiliki peran yang sama terhadap keberhasilan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Karyawan sebagai roda penggerak suatu perusahaan harus senantiasa diberdayakan dengan maksimal agar menjadi seseorang yang memiliki daya saing dan produktif. Dalam melakukan peningkatan produktivitas karyawan, penting untuk perusahaan memperhatikan karakteristik dari masing-masing individu, karena setiap individu dari suatu perusahaan mempunyai perbedaan-perbedaan dalam berbagai hal, seperti pendidikan, kemampuan, pengalaman, sikap, karakter, pola pemikiran dan lain-lain yang tentunya tidak selalu sama antara individu yang satu dengan individu lainnya.

Secara umum sumber daya manusia yang membuat, mengatur dan mengelola keseluruhan faktor pembangunan yang ada. Tanpa manusia faktor-faktor itu hanyalah benda mati yang tidak akan memberi hasil guna. Pengembangan karyawan juga perlu disertai dengan peningkatan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil-hasil yang terpenuhi atau sesuai dengan harapan (Luthans, 2011:142). Persoalan yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana menciptakan dan mengelola karyawan di suatu perusahaan agar mampu menciptakan kepuasan kerja dari karyawannya. Dalam memperoleh tingkat kepuasan kerja karyawan yang maksimal, perusahaan tentunya memiliki tugas penting untuk melakukan pengembangan dengan memperhatikan hal-hal yang dapat membantu untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

Setiap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi pasti memiliki tingkat komitmen yang berbeda-beda terhadap perusahaan atau organisasinya. Komitmen dalam organisasi tidak hanya berhubungan dengan tingkat keluar masuknya karyawan, tingkat komitmen organisasi karyawan juga berkaitan dengan tingkat kerelaan karyawan untuk berkorban bagi perusahaan. Komitmen organisasi seringkali diartikan sebagai kelekatan emosi antar individu dan keterlibatan individu terhadap organisasi, serta keinginan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang baik berarti pegawai yang memiliki loyalitas terhadap organisasi dan akan berupaya untuk melaksanakan pekerjaan dengan optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Banyak penelitian yang berkesimpulan bahwa tidak adanya komitmen organisasi dapat mengurangi efektivitas organisasi.

Dalam suatu perusahaan faktor pemberian kompensasi dari perusahaan sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, tidak dapat dihindarkan dan berhubungan dekat dengan tujuan dan keseimbangan keuntungan perusahaan. Pemberian kompensasi secara adil dan transparan maka hal ini cenderung mampu menciptakan suasana positif yang akan meningkatkan kepuasan karyawan di dalam melakukan pekerjaan. Agar karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaan, perlu adanya situasi iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi yang kurang baik, misalnya ditemui situasi lingkungan perusahaan yang tidak nyaman, kurangnya fasilitas yang memadai bagi karyawan, lokasi yang kurang strategis, situasi yang tidak aman, dan bahkan hubungan yang tidak baik antara karyawan, tentunya hal ini akan berakibat pada munculnya permasalahan dalam perusahaan tersebut.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, iklim organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Hikmat (2009:11) dalam Afifudin (2015:3), menyatakan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh sumber – sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

George R. Terry dan Leslie (2009:1) dalam Afifuddin (2015:4) menafsirkan manajemen sebagai suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang – orang ke arah tujuan – tujuan organisasional atau maksud – maksud yang nyata.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler, (2013:31) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pembelajaran, pelatihan, menilai, kompensasi karyawan, untuk memunculkan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta memperhatikan keadilan.

Gerhart, dan Wright, (2014:5) dalam Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto (2016:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai, dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka.

Komitmen Organisasi

Suparyadi, (2015:451) komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya.

Luthans, (2011:148) Terdapat tiga komponen komitmen organisasi yang diusulkan oleh Meyer dan Allen. Tiga dimensi adalah sebagai berikut:

1. Komitmen afektif, yaitu: keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.
2. Komitmen kontinyu, yaitu: persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini.
3. Komitmen normatif, yaitu: sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Kompensasi

Widodo, (2015:155) dalam Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto (2016:120) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi. Menurut Suparyadi, (2015:271) kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi memiliki dua komponen utama yaitu, finansial (gaji, upah, insentif) dan non finansial (seperti mobil dinas, mess, ataupun asuransi).

Iklim Organisasi

Luthans, (2011:72) menyatakan iklim organisasi adalah keseluruhan "perasaan" yang disampaikan melalui penampilan fisik, cara anggota berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhadapan dengan pelanggan atau pihak luar lainnya. Dimana hal tersebut merupakan kinerja dari anggota organisasi hasil dari cerminan perasaan atas apa yang didapat dari organisasinya. Robbins, (2013:516) mendefinisikan bahwa iklim organisasi mengacu pada persepsi semua anggota dalam organisasi tentang organisasi mereka dan lingkungan kerja. Iklim organisasi adalah sebuah abstraksi yang mewakili penataan kognitif dari seluruh pengamatan dan pengalaman; keseluruhan makna yang melekat pada berbagai pengamatan dan pengalaman. Ehrhart, (2014:2)

Dengan demikian, iklim secara konseptual merupakan abstraksi tentang makna pengaturan bagi anggota yang mengalaminya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis, 2011:158). Suparyadi, (2015:473) Kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi dari membandingkan atau analisis oleh pikiran, dan merasakan antara harapan dengan kenyataan atau hasil dari upaya-upaya yang dilakukan oleh seseorang. Robbins, (2013:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat tinggi kepuasan kerja memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah memegang perasaan negatif.

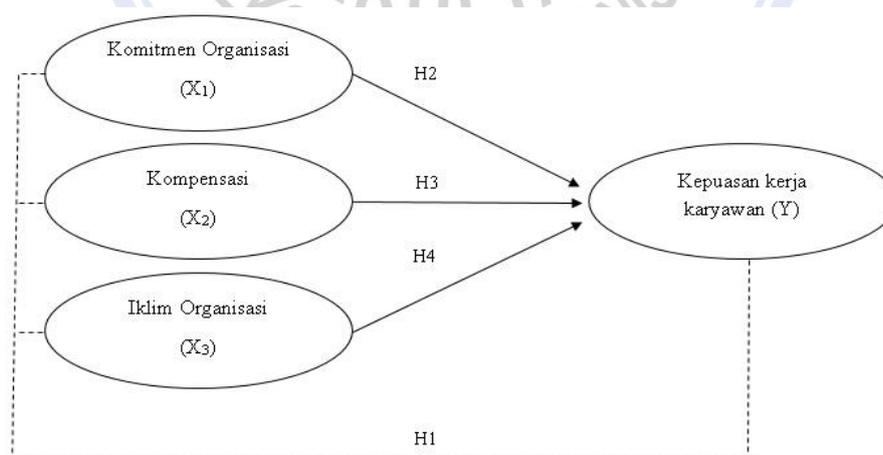
Penelitian Terdahulu

Ichwan, Prastowo (2015) dalam penelitiannya yang berjudul, pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel Sahid Jaya Solo dengan keyakinan diri (SELF EFFISASI) sebagai variabel pemoderasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keyakinan diri pegawai Hotel Sahid Jaya Solo, sedangkan dua variabel lainnya yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keyakinan diri. Keyakinan diri (Self efficacy) tidak mampu memoderasi pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan keyakinan diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel Sahid Jaya Solo.

Suryadharma, Riana & Sintaasih (2016) dalam penelitiannya yang berjudul, pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (STUDI PADA PT. BPR SRI ARTHA LESTARI DENPASAR). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bianca, Susihono (2012) dalam penelitiannya yang berjudul, pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana hasil uji T nilai signifikansinya sebesar 0.072, begitu juga dengan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana hasil uji T nilai signifikansinya sebesar 0.421 (p value dengan $\alpha = 0.05$). Model regresi menunjukkan bahwa iklim organisasi memberi pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karir memberi pengaruh positif.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Konsep diolah, 2016

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan yaitu desain penelitian asosiatif, menurut Sugiyono, (2013:12) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mengkonfirmasi hubungan antar variabel. yang dimaksud dengan penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Telkom Tbk. Jl. W.R. Supratman Manado. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:116). Sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 34 responden PT. Telkom Tbk. Manado.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner atau angket. Metode ini dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden.
2. Studi Kepustakaan. Teknik ini berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur Ilmiah.

Definisi Operasional

1. Komitmen Organisasi (X^1)
Adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keadaan ini dicerminkan oleh rasa bangga karyawan, kepercayaan diri, loyalitas dan kepedulian.
2. Kompensasi (X^2)
Adalah suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi mencerminkan prestasi kerja karyawan, kecukupan upah, dan tunjangan, serta asuransi kepada karyawan.
3. Iklim Organisasi (X^3)
Adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi. Situasi lingkungan kerja, hubungan antar karyawan dan fasilitas merupakan cerminan dari keadaan iklim organisasi perusahaan.
4. Kepuasan Kerja (Y)
Adalah sikap emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja seseorang, dan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan.

Metode Analisis

Dalam Penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2013:353). Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Secara eksternal, pengujian dilakukan dengan test – retest (*stability*), *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal pengujian dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik-teknik tertentu (Sugiyono, 2013:354).

2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi pada penelitian ini menggunakan besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* (Ghozali, 2011).

b. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastistas dan jika berbeda disebut heteroskedastistas (Ghozali, 2011).

c. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam asumsi ini dilanggar maka uji ini menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Sugiyono, 2013:157).

d. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tdiak bebas atau depnden variabel (Y) secara bersama – sama.

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

Dimana :

Y : Kepuasan Kerja

α : Konstanta dari persamaan regresi

β_1 : Koefisien regresi dari variabel X1, Komitmen Organisasi

β_2 : Koefisien regresi dari variabel X2, Kompensasi

β_3 : Koefisien regresi dari variabel X3, Iklim Organisasi

X1 : Komitmen Organisasi

X2 : Kompensasi

X3 : Iklim Organisasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Relibilitas Kuisiонер

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Komitmen Organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,803	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
Kompensasi(X ₂)	X _{2.1}	0,006	Valid	0,769	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel
Iklim Organisasi (X ₃)	X _{3.1}	0,002	Valid	0,616	Reliabel
	X _{3.2}	0,001	Valid		Reliabel
	X _{3.3}	0,012	Valid		Reliabel
	X _{3.4}	0,000	Valid		Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,777	Reliabel
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Tabel 1. menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

Uji Multikolinearitas

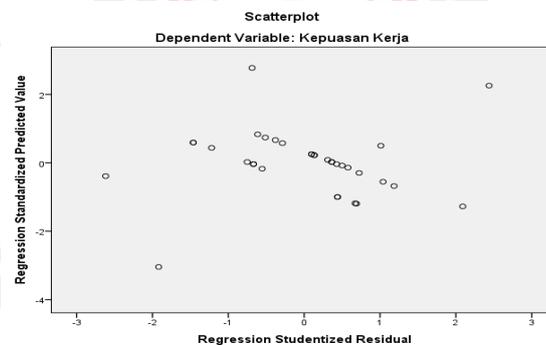
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komitmen Organisasi	.952	1.051
Kompensasi	.852	1.174
Iklim Organisasi	.892	1.122

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Tabel 2. menunjukkan hasil output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 . Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Komitmen Organisasi (X1), Kompensasi(X2) dan Iklim Organisasi (X3) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

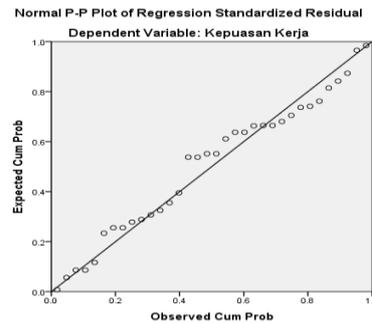
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Olah Data SPSS 20 (2016)

Gambar 2. . Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. menunjukkan grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kepuasan Kerja(Y).

Hasil Uji Normalitas

Sumber : *Olah Data SPSS 20 (2016)*

Gambar 4.2. Uji Normalitas

Gambar 3. menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	8.438	2.421
Komitmen Organisasi	-.032	.093
Kompensasi	.734	.115
Iklim Organisasi	-.270	.117

Sumber : *Data Olahan 2016*

Persamaan regresi $Y = 8,438 - 0,032 X_1 + 0,734 X_2 - 0,270 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) *Komitmen Organisasi* (X_1), *Kompensasi* (X_2) dan *Iklim Organisasi* (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) *Kepuasan Kerja* (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Konstanta (α) sebesar 8,438 memberikan pengertian bahwa jika *Komitmen Organisasi* (X_1), *Kompensasi* (X_2) dan *Iklim Organisasi* (X_3) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol(0) maka besarnya *Kepuasan Kerja* (Y) sebesar 8,438 satuan. Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari *Komitmen Organisasi* (X_1) sebesar -0,032 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel *Komitmen Organisasi* (X_1) bertambah 1 satuan, maka *Kepuasan Kerja* (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,032 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari *Kompensasi* (X_2) sebesar 0.734 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel *Kompensasi* (X_2) bertambah 1 satuan, maka *Kepuasan Kerja* (Y) akan mengalami Kenaikkan sebesar 0.734 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari *Iklim Organisasi* (X_3) sebesar - 0.270 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa

jika variabel Iklim Organisasi (X3) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja(Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.270 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Simultan

Tabel 4. Uji Hipotesis F

F	Sig.
13.920	.000 ^b

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Tabel 4. Menunjukkan hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Komitmen Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Iklim Organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Parsial

Tabel 5. Uji Hipotesis t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.486	.002
	Komitmen Organisasi	-.345	.733
	Kompensasi	6.368	.000
	Iklim Organisasi	-2.309	.028

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Tabel 5. dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = $0,733 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan menolak H_a atau Komitmen Organisasi(X1)tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Kompensasi (X2) signifikansi p-value = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Iklim Organisasi (X3) signifikansi p-value = $0,028 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Iklim Organisasi (X3)berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y).

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti kebanggaan menjadi karyawan PT Telkom tidak memberi kepuasan kerja, begitupun rasa percaya diri, loyalitas karyawan, serta kepedulian tidak terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian mustika (2013) yang menemukan hasil yang sama yaitu komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Manado. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh peningkatan kompensasi

yang diberikan. Kompensasi berupa asuransi, gaji yang sesuai dengan pekerjaan, fasilitas serta tunjangan dapat memberikan motivasi karyawan untuk bekerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi sangat memengaruhi kepuasan karyawan PT Telkom Manado. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yamsul (2013) juga menemukan bahwa motivasi berupa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, namun pengaruhnya adalah negatif. Berarti situasi iklim organisasi yang buruk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung teori yang mengatakan bahwa memang iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Yamsul (2013) juga menemukan bahwa iklim organisasi berupa berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan Penelitian ini adalah:

1. Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Manado.
2. Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Manado.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Manado.
4. Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Manado.

Saran

Saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Mengingat iklim organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan. Maka pihak PT. Telkom Manado Tbk. harus memperhatikan faktor iklim organisasi dan kompensasi karyawan.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya untuk komitmen organisasi, kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afifuddin (2015). *Dasar – Dasar Manajemen*. Penertbit Alfabeta. Bandung.

Bianca Audra, Susihono Wahyu. (2012). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Spektrum Industri., Vol. 10, No. 2. Hal. 108-199. <https://scholar.google.co.id/scholar?q=iklimorganisasi+terhadap+kepuasan+kerja>. Diakses 15 Juli 2016.

Dessler, Gary. (2013). *Human resource management*, Edisi 13. Pearson Education, London.

Ehrhart, Mark G., Schneider, Benjamin, Macey, William H. (2014). *Organizational Climate And Culture*. Publish by: Routledge, New York.

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19*. Edisi kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Ichwan Prastowo. (2015). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel Sahid Jaya Solo dengan keyakinan diri (SELF EFFISASI) sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*. Volume 1, Nomor 3. Hal.1-14. <https://scholar.google.co.id/scholar?q=pengembangan+lingkungankerja+terhadap+kepuasan+kerja>. Diakses 14 Juli 2016.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Published by McGraw-Hill. New York.
- Mathis. L. Robert, Jackson H. John., (2011). *Human Resource Management*, 13th Edition. South-Western Cengage Learning. USA.
- Mustika. (2013). Analisis pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen keorganisasian terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BTPN Tbk. KCP Pasar Baru Merangin., *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 1 No.3 September 2013, Hal. 215 – 224. www.google.com. Diakses pada tanggal 15 Juli 2016.
- Nurul, Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins P. Stephen. (2005). *Organizational behavior*, 11th Edition. Publish by Prentice Hall. New Jersey.
- Robbins P. Stephen. (2013). *Organizational behavior*, 15th Edition. Publish by Pearson Education. USA.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Edisi 1. Penerbit: ANDI, Yogyakarta.
- Suryadharma., Riana., & Sintaasih. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (STUDI PADA PT. BPR SRI ARTHA LESTARI DENPASAR). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol.5. No.2, Hal. 335-358. <https://scholar.google.co.id/scholar?q=kompensasi+kepemimpinan+terhadap+kepuasan+kerja>. Diakses 14 Juli 2016.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta. Bandung, Indonesia.
- Yamsul, Pahri., Surachman., Ubud Salim & Armanu. (2013). *The Influence of Motivation And Organization Culture On Work Satisfaction And Organizational Commitment (Study On National Society Empowerment Program In Southeast Sulawesi Province)*. *International Journal of Business and Management Invention*. Vol.2 No. 9. Hal. 18 - 25. www.google.com. Diakses tanggal 14 Juli 2016.