

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

PT. Pegadaian Kabupaten Sitaro Ulu Siau

SKRIPSI

Disusun Oleh :



ANDHIKA JULIO PRAWIRO SALINDEHO

11150077

MANAJEMEN

**FAKULTAS BISNIS MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



DISUSUN OLEH:

ANDHIKA JULIO PRAWIRO SALINDEHO

11150077

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andhika Julio Prawiro Salindeho
NIM : 11150077
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN KABUPATEN SITARO ULU SIAU”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 23 Januari 2024

Yang menyatakan



(Andhika Julio Prawiro Salindeho)

11150077

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. PEGADAIAN
KABUPATEN SITARO**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

ANDHIKA JULIO PRAWIRO SALINDEHO

11150077

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Manajemen pada tanggal **15 AUG 2023**

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Ketua Tim)

: 

2. Dr Heru Kristanto, MT
(Dosen Penguji)

: 

3. Dra. Agustini Dyiah Respati, MBA
(Dosen Penguji)

: 


Yogyakarta, **30 AUG 2023**

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi




Dr. Perminas Pangeran, Msi



Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. Pegadaian Kabupaten Sitiro Ulu Siau**

Skripsi yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen DutaWacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiat atau tiruan dari pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 3 Agustus 2023



Andhika Julio Prawiro Salindeho

HALAMAN MOTTO

Pakatiti Tuhema, Pakanandu Mangena, Boleng Balang Singkahindo

“Serahkan segala kekuatiranmu kepadaNya, sebab ia yang memelihara kamu”

1 Petrus 1:10

Sebab Aku ini mengetahui rancangan rancangan apa yang ada padaKu mengenai kau, demikianlah firman Tuhan, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan”

Yeremia 29:11

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku”

Filipi 4:13

Takut akan TUHAN adalah permulaan pengetahuan, tetapi orang bodoh menghina hikmat dan didikan.

Amsal 1:7 TB

Si Tou Timou Tumou Tou

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Terima kasih Kepada Tuhan Yesus Kristus
2. Terima kasih saya ucapkan kepada Alm Papa Brixius Salindeho dan Mama Ivonne Kalangit sebagai orang tua yang mendukung dan membimbing saya secara moril dan materi.
3. Ucapan terima kasih saya ucapkan kepada Inria Wella Tatia, Okie Mariana Claudia Salindeho sebagai kakak yang mendukung saya secara moril dan materi.
4. Terima kasih Kepada Kevin Ignatius Suhartono yang banyak membantu saya dalam segala hal.
5. Terima kasih Kepada Billy Christo Manoy dan Jeferson Karebungu yang selalu setia menemani saya dalam segala hal.
6. Terima kasih saya ucapkan kepada Bu Ambar Kusuma Astuti S.E., M.Si. Sebagai dosen pembimbing yang telah menuntun serta mengarahkan saya dalam pengerjaan skripsi.
7. Terima kasih saya ucapkan kepada dari PT. Pegadaian Kabupaten Sitaro yang telah mengizinkan serta membantu saya dalam pengambilan data skripsi.
8. Terima kasih saya ucapkan kepada seluruh teman-teman yang mendukung saya dalam pengerjaan skripsi saya.
9. Terima kasih kepada sepupu saya Gabriel, Koko Titi, Claudia Leimana, Maria Hendrik, Grace, Agung, Bayu, Yusuf, Gerry, Gift, Deon, Evan, Eurico, Rio, Dita, Elisa, Ai Olvin, Angelita, Tiara, Aleisya, Dean.
10. Terima kasih kepada: Mama Eyi, Papa Sem, Mother Lisye, Father Oldin, Cici dede, Om Erasmus, Om Elias, Mama Dewi, Om Goldfrid, Om Bobby Om Meyer, Tante Sinar, Oma Na, Mama Jeny, Mama Ita, Mama Ice. yang telah banyak memberikan saya bantuan selama ini.

11. Terimakasih kepada Rely Areros, Bryan Sambenthio, Dwi Pras, Rafael Warokka,
Gilbert Rimbing Andreina Sumampouw, Christi Nasria Paparang, Putri Derek,
Andreini Sumampouw, Kharisma Kawengian, Fresita Wagiu
12. Terima kasih Kepada Teman” Pemuda Ebenhaezer.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S,M) Jurusan Manajemen pada fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangat sulit bagi saya untuk menyesuaikan. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ambar Kusuma Astuti S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
2. Pihak dari PT. Pegadaian Kabupaten Sitiro yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
3. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
4. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Sekian dari saya, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi perusahaan.

Yogyakarta, 03 Agustus 2023



Andhika Julio Prawiro Salindeho

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I	1
LATAR BELAKANG	1
1.1 Rumusan Masalah	6
1.2 Tujuan Penelitian	6
1.3 Manfaat Penelitian	7
1.4 Batasan Masalah	8
BAB II	9
2.1 Kompensasi	9
2.1.1 Pengertian Kompensasi	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kompensasi	10
2.1.3 Indikator kompensasi	14
2.2 Kompetensi	15
2.2.1 Pengertian kompetensi	15
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi	16
2.2.3 Indikator Kompetensi	18

2.3 Komitmen Organisasi.....	21
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	21
2.3.2 Faktor Pembentuk komitmen organisasi.....	22
2.3.3 Indikator Komitmen Organisasional.....	24
2.4 Kepuasan Kerja.....	25
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	25
2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	26
2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	27
2.5 Peneliatian Terdahulu.....	30
2.6 Kerangka Penelitian	33
2.7 Pengembangan Hipotesis.....	34
2.8 Sejarah Pegadaian	35
2.9 Struktur organisasi	36
2.10 Visi dan Misi PT. Pegadaian.....	37
BAB III.....	38
METODE PENELITIAN	38
3.1 Deskripsi.....	38
3.2 Ruang Lingkup	38
3.3 Bentuk Penelitian	38
3.4 Pengumpulan Data	39
3.4.1 Data Primer.....	39
3.4.2 Data Sekunder.....	40
3.5 Definisi operasional variabel	41
3.5.1 Pengukuran variabel.....	43
3.6 Model Statis dan Uji Hipotesis	44
3.6.1 Uji validitas	45
3.7 Regresi linier berganda.....	46
3.7.1 Uji Parsial (Uji t).....	47

3.7.2 Uji Statistik F.....	48
3.7.3 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	49
BAB IV	37
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Karakteristik Responden	51
4.1.1 Usia	51
4.1.2 Jenis kelamin	52
4.1.3 Jabatan.....	53
4.1.4 Masa kerja	54
4.1.5 Pendidikan Terakhir	55
4.1.6 Pendapatan.....	56
4.2 Uji Hipotesis	56
4.2.1 Validitas	56
4.2.2 Reliabilitas.....	60
4.3 Uji Hipotesis	61
4.3.1 Analisis Linear Berganda.....	61
4.4 Pembahasan Penelitian	66
BAB V	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Keterbatasan Penelitian	69
5.3 Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.5 Definisi Variabel Penelitian	57
Tabel 3.5.1 Pengukuran Variabel.....	60
Tabel 4.1.1 Usia	66
Tabel 4.1.2 Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.1.3 Jabatan.....	67
Tabel 4.1.4 Masa Kerja	68
Tabel 4.1.5 Pendidikan Terakhir	68
Tabel 4.1.6 Pendapatan	69
Tabel 4.2.1 Validitas	70
Tabel 4.2.2 Reliabilitas	72
Tabel 4.3.1. Uji Koefisien Determinasi.....	73
Tabel 4.3.2. Uji F	74
Tabel 4.3.3. Uji t	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Penelitian.....	33
Gambar 2 Struktur Organisasi.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pengambilan Data	75
Lampiran 2 Surat Keterangan PT. Pegadaian.....	76
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 4 Responden Penelitian	83
Lampiran.5 Uji Validitas Dan Reliabilitas	93
Lampiran 6 Analisis Linier Berganda	99
Lampiran 7 Kartu Konsultasi.....	101
Lampiran 8 Revisi Pendadaran	102
Lampiran 8 Revisi Judul Skripsi.....	103
Lampiran 9 Halaman Persetujuan	104

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
PEGADAIAN KABUPATEN SITARO ULU SIAU**

Oleh:

ANDHIKA JULIO PRAWIRO SALINDEHO

NIM.11150077

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Juliosalindeho22@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja di PT. Pegadaian Kabupaten Sitaro UluSiau.

Sumber data diperoleh dari karyawan PT. Pegadaian Kabupaten Sitaro Ulu Siau, menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 responden. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data adalah dengan menggunakan teknik kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dikatakan bahwa kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,001 untuk kompensasi dan 0,000 untuk komitmen organisasional sedangkan untuk kompetensimendapatkan hasil yang tidak berpengaruh sebesar 0,380.

Kata kunci: *Kompensasi, Kompetensi, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja*

THE EFFECT OF COMPENSATION, COMPETENCY AND ORGANZATIONAL COMMITMENT ON JOB SATISFACTION AT PEGADAIAN SITARO REGENCY ULU SIAU

By:

ANDHIKA JULIO PRAWIRO SALINDEHO

NIM.11150077

Department of Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Juliosalindeho22@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of compensation, competency and organizational commitment on job satisfaction at Pegadaian RegencySitaro Ulu Siau.

Source of data obtained from employees of at Pegadaian Regency Sitaro Ulu Siau, using quantitative methods. The number of samples taken was 100 respondents. The techniqueused in data collection isto use questionnaire technique.

Based on the results of the study, it can be said that compensation and organizational commitment with a positive and significant effect on job satisfaction with a significant value 0,001 and 0,000 but for competency results have no effect and are not significant with a results 0,380.

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

BAB I

LATAR BELAKANG

Di masa yang semakin berkembang saat ini setiap industri ataupun organisasi saling berusaha memperlihatkan kelebihan perusahaannya. Tetapi hal itu tidak terlepas dari terdapatnya kedudukan sumber energi manusia yang sering disebut dengan karyawan. Peranan sumber energi manusia ataupun karyawan sangatlah berarti untuk tiap organisasi ataupun industri dalam menngapai tujuan organisasi. Demikian juga dengan industri BUMN Pegadaian.

Bagi postingan di internet (<https://wikipedia.org>), pegadaian merupakan Suatu Tubuh Usaha Kepunyaan Negeri (BUMN) pegadaian merupakan BUMN di zona keuangan indonesia yang sediakan pembiayaan, emas, serta bermacam layanan lainnya. (Rudiwantaro, 2020). Perusahaan BUMN ini dibuka bertepatan pada 1 april 1901 di Sukabumi. Industri BUMN Pegadaian ataupun kita singkat dengan PT Pegadaian ini sampai sekarang masih berdiri dan menurut data yang ada PT Pegadaian hingga dengan agustus 2020 sebanyak 4100 *outlet* PT Pegadaian bisa diakses di lebih 11.000 agen tidak hanya itu PT Pegadaian bisa juga diakses lewat aplikasi Pegadaian serta dapat diunduh melalui *app store* dan *playstore*. PT Pegadaian telah tersebar di segala Indonesia.

PT Pegadaian menyediakan layanan unggul melalui pelayanan yang cepat dan mengikuti standar waktu optimal selama 15 menit. Mereka juga

menempatkan fokus tinggi pada keamanan, menggunakan sistem pengamanan fisik dan mengandalkan teknologi Sispamfilu untuk menjaga lokasi usaha. Selain itu, pegadaian telah bekerja sama dengan berbagai perusahaan asuransi untuk menghadapi potensi risiko yang mungkin timbul..

Dalam menjalankan operasional bisnisnya, PT Pegadaian selalu menerapkan prinsip-prinsip Tata Kelola Industri yang Baik (Good Corporate Governance), yang sangat mengedepankan nilai-nilai seperti transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, serta keadilan. Prinsip ini juga diterapkan dalam pengaturan lelang. Setiap kali suatu barang dilelang dan hasil penjualan melebihi jumlah utang, nasabah berhak menerima sisa dana tersebut.

Pegadaian menawarkan berbagai jenis produk yang beragam. Bisnis utamanya adalah memberikan pinjaman konvensional dan syariah dengan menggunakan barang bergerak sebagai jaminan. Di samping itu, Pegadaian juga menyediakan layanan pendukung mencakup pendanaan untuk usaha mikro, skema pembayaran berkala dan opsi tabungan emas, fasilitas pinjaman untuk perolehan kendaraan bermotor, dukungan pembiayaan untuk perjalanan haji dan tur syariah, juga berbagai opsi layanan ekstra seperti pengiriman uang, transaksi online, penilaian nilai barang, jasa pengamanan barang, verifikasi keaslian batu permata, dan penyewaan kotak brankas (safe deposit box).

Pegadaian bukan cuman menawarkan produk dan layanan, akan tetapi aktif dalam berbagai program ramah lingkungan dan kemitraan. Inisiatif Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) Pegadaian melibatkan Program Kebajikan Batin, Program Konservasi Lingkungan, dan Program Pembenahan

Administrasi. *The Gade Clean and Gold* adalah program sampah menabung emas yang sangat populer yang mendorong orang untuk menabung emas sekaligus menjaga lingkungan bersih.

Berdasarkan penjelasan diatas, pegadaian merupakan industri yang memiliki produk dan layanan yang berkualitas sehingga industri membutuhkan sumber daya yang berkualitas yaitu salah satunya sumber daya manusia yang memiliki peran besar dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Dalam mencapai hal tersebut perlunya pengelolaan SDM yang efektif. Menurut Supriyanto (2015), terdapat beberapa faktor dalam manajemen sumber daya manusia dan dinamika organisasi yang memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan dalam pekerjaan, di antaranya adalah renumerasi, kemampuan kerja, serta keterikatan terhadap organisasi.

Dalam studinya, Sinaga (2019) menemukan bahwa di PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, terdapat fenomena dimana tingkat kepuasan kerja pegawai rendah karena kurangnya dukungan di lingkungan kerja. Fenomena ini terlihat ketika karyawan menghadapi masalah dalam pekerjaan, namun mereka tidak mendapatkan bantuan dari rekan kerja atau atasan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Situasi semacam ini jelas berpotensi menyebabkan ketidakpuasan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Selanjutnya, dalam situs web PT. Pegadaian (pegadaian.co.id), tertera informasi bahwa laporan keuangan untuk semester pertama tahun 2022 mencatatkan laba bersih Perusahaan sebesar Rp 1,30 triliun pada semester pertama tahun 2021 meningkat menjadi Rp 1,77 triliun pada semester pertama

tahun 2022, mengalami peningkatan sebanyak 36,15%. Kenaikan laba ini didukung oleh pendapatan usaha dari sektor industri yang mengalami pertumbuhan alami.

Peningkatan dalam periode Year on Year (YoY) dari Rp. 10,44 triliun pada 30 Juni 2021 naik menjadi Rp. 10,86 triliun pada 30 Juni 2022. Pada saat yang sama, aset Pegadaian juga mengalami pertumbuhan YoY, melonjak dari Rp. 67,8 triliun menjadi Rp. 68,4 triliun. Berdasarkan data yang telah disebut, PT. Pegadaian (Persero) dapat mencapai hasil yang maksimal dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya yang ada agar tercapainya tujuan industri, salah satunya ialah sumber daya manusia yang harus tingkatkan dengan memperhatikan aspek-aspek kualitas dan kuantitas melalui kompetensi, kompensasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Kompetensi merupakan dimana karyawan memberi kualifikasi kepada diri sendiri. Selanjutnya kompetensi ialah suatu karakteristik manusia yang memiliki hubungan dengan efektifitas performa. Karakteristik ini juga bisa dilihat seperti gaya berperilaku, berpikir, dan bertindak (Van looy, van dierdonck, dan gemmel 1998:212). Syarat dari suatu kompetensi yang baik diberi oleh perusahaan kepada karyawan agar karyawan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya. Dalam jurnal Suroto, Soetomo, dan Hendrajaya (2018) menghasilkan bahwa adanya kompetensi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan adanya pedoman yang telah ditetapkan oleh industri, industri tersebut memiliki hak untuk memberikan imbalan kepada karyawan agar

mereka lebih termotivasi dalam menjalankan tugas. Imbalan ini mencakup berbagai bentuk yang diterima oleh para karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka, yang sebanding dengan usaha yang telah dilakukan. Tujuannya adalah agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka, merasa puas, serta mencapai prestasi yang sesuai dengan tujuan strategis dari bisnis industri (Nurchahyo, 2015). Syarat dari kompensasi diberi oleh perusahaan jika karyawan mampu memberi suatu prestasi yang baik maka akan diberikan kepada karyawan suatu hadiah atau sebagai dari hasil mendapatkan suatu prestasi. Menurut Mellasanti dan Ingsih (2016) mengatakan bahwa kompensasi adalah faktor terkuat yang secara langsung sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Demi mendapatkan suatu prestasi perusahaan tidak harus sendiri dalam mencapai suatu tujuan dalam perusahaan karyawan juga berperan penting maka solusinya adalah kerjasama yang baik antara karyawan dengan perusahaan maka komitmen organisasi akan berperan penting dalam mengelolah suatu perusahaan karena akan menjadi wadah antara kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan. Komitmen organisasi sendiri merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak sukanya karyawan tersebut akan organisasi (Robbins 1989). Menurut penelitian Dwiyanti dan Bagia (2020), telah terbukti bahwa komitmen terhadap organisasi memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa peran komitmen organisasional sangat relevan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja yang positif bagi para karyawan.

Setelah kompetensi, kompensasi dan komitmen organisasi telah tercapai maka akan tercipta suatu kepuasan kerja antara karyawan dan perusahaan dimana perusahaan bisa menjadi semakin maju dan semakin berkembang. Kepuasan dalam pekerjaan adalah pernyataan mengenai perasaan senang atau tidak senang terhadap tugas yang dijalankan. Ini mencakup pandangan bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan nilai-nilai yang dihargai oleh individu atau sesuai dengan kebutuhan mereka. Karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena tingkat kepuasan kerja dapat dijadikan ukuran keberhasilan organisasi (Munandar seperti yang disebutkan dalam Patras, Murni, Jan, 2017). Adanya faktor-faktor diatas maka akan terbentuk perusahaan yang semakin maju dan semakin berkembang terlebih khusus PT Pegadaian.

1.1 Rumusan Masalah

Bersumber pada penjelasan diatas latar belakang, maka rumusan permasalahan yang diteliti sebagai berikut.

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang terdapat diatas maka tujuan

penelitian ini adalah untuk:

1. Mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dan tingkat kepuasan kerja para karyawan.
2. Menilai apakah keterampilan dan kemampuan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Menilai dampak signifikan dari keterikatan organisasional terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Buat praktisi/perusahaan

Riset ini diharapkan jadi penuntun industri dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang.

2. Secara akademik

Riset ini diharapkan bisa berkontribusi dalam kepustakaan serta sebagai referensi mahasiswa lain di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

3. Buat penulis

Riset ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan pada pemahaman dalam lingkup dunia kerja mengenai dampak dari kompensasi, kompetensi, dan komitmen organisasional terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan.

1.4 Batasan Masalah

Dalam mempermudah periset buat melaksanakan untuk melakukan pendekatan dan dalam mencari solusi pada kuisisioner yang akan dibagikan kepada PT. Pegadian Kec.Sitaro dan laporan yang hendak disusun maka batasan permasalahan sebagai berikut:

1. Variable yang diteliti meliputi Kompensasi, Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan kerja.
2. Responden yang diberikan kuisisioner yaitu pegawai tetap Pt Pegadaian Kec Sitaro.
3. Penelitian dilakukan pada saat jam kerja para pegawai Pt Pegadian melalui kuisisioner melalui goggle form.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil dan analisis dari penelitian mengindikasikan bahwa dampak dari kompensasi, kompetensi, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Pegadaian Kabupaten Sitiro. Hasil tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Pegadaian Kabupaten Sitiro. Hasil ini didukung oleh uji T yang menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu, H1 dan variabel kompetensi berdampak positif pada kepuasan kerja PT. Pegadaian Kabupaten Sitiro.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat kompetensi dan kepuasan kerja karyawan di PT. Pegadaian Kabupaten Sitiro. Dengan demikian, H2 ditolak, menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berdampak positif pada pegawai PT. Pegadaian Kabupaten Sitiro.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Komitmen Organisaional dan kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Kabupaten Sitiro. Ini terbukti dengan uji T dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Maka dari itu, variabel komitmen organisasional berdampak positif pada kepuasan kerja PT. Pegadaian Kabupaten Sitiro.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam hal ini, keterbatasan penelitian adalah sebagai yakni:

1. Selain itu, batasan lain dari studi ini adalah bahwa hanya responden yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti yang dapat mengisi kuesioner..
2. Hasil dari penelitian ini hanya disampaikan kepada pegawai PT. Pegadaian kabupaten Sitaro.

5.3 Saran

Hasil penelitian menghasilkan beberapa rekomendasi, antara lain:

1. Untuk Pembaca

Diharapkan pembaca dapat melengkapi dengan variabel lain yang berpengaruh untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

2. Untuk Peneliti

Diharapkan peneliti yang menggunakan topik yang serupa mempertimbangkan aspek penulisan dan meningkatkan jumlah responden.

3. Untuk Perusahaan

Menurut hasil penelitian, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kompetensi agar perusahaan dan karyawan dapat berkembang bersama. Hasil penelitian yang ada diatas menunjukkan bahwa hal ini tidak berpengaruh dan tidak mempunyai dampak yang signifikan namun, komitmen organisasional dan kompensasi memiliki hasil yang baik yaitu berpengaruh signifikan di mana hal itu harus

dipertahan oleh PT.Pegadaian Kabupaten Sitaro.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Abubakar, Wibowo. (2004). Akuntansi Untuk Bisnis: Usaha Kecil dan Menengah Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Achmad, Abu dkk., (2010). Psikologi Belajar. Jakarta: Rineka Cipta
- Agn, Supriyanto (2015), Tata Kelola Koperasi Kredit atau Koperasi Simpan Pinjam. CV Andi Offset. Yogyakarta
- Akbar, Mada Faisal, et al. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri Alfabeta
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Ananda, D. V., & Gofur, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Trac Astra Rent A Carcabang Condet Jakarta Timur. *Jambis: Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 160-171.
- Anas Sudijono. (2010). Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta: Rajawali Press.
- Dwiyanti, I. A. K. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 130-138.
- Edison, Anwar, Komariyah, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas Komariyah (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfaeta

- Elmi, Farida. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar, (2003), *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga
- Gultom, M. L., Purba, D. P., Zepria, & Sinaga, R. (2019). Pengaruh Current Ratio (Rasio Lancar), Return on Equity Dan Total Asset Turn Over (Tato) Terhadap Harga Saham Pada Sector Consumer Goods Industry Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8, 35–44.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Henry Simamora, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Indra, Kharis. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 3. No.1
- Justisia Iriani Rudlia (2016), Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4 ,No.3*, (2016): 257-268..
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hil
- Mellasanti, Ayuwardani, and Kusni Ingsih. (2016) "Kompensasi sebagai Penentu

Kepuasan Kerja." Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis.

Moorhead dan Griffin, Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi (Jakarta: Salemba Empat, 2015).

Nazir, Moh. (2005). Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit "Dwi Jaya." Khasanah Ilmu, 6(2), 78–85.

Patras, D., Sri Murni., dan Hasan Jan. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (persero) kantor Wilayah V Manado. JURNAL EMBA. Vol.5 No.2 Juni (2017).

Robbins, Stephen P. dan Marry Coulter. (1989). Management. New Jersey: Prentice Hall International Inc.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN.

Spector, P. E. (1994). Job Satisfaction Survey. Department of Psychology University of South Florida.

Spector, P.E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Spector, Paul E. (1997). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of Job Satisfaction Survey. American Journal of Community of Psychology.

Spencer. (2017). Competence at Work "Models For Superior Performance". New York: Jhon Wiley & Sons Inc

Sudarmanto (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, dimensi pengukuran, dan implemementasi dalam organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).

Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2005). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.

Umar, Husein. (2003). Strategic Management in Action. Jakarta:PT. Gramedia.

Van Looy, Bart, Roland Van Dierdonck, dan Gemmel (1998:212) services management an integreted approach London financial times piment publ

Wibowo . (2014) . Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo.(2010). Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers

Wirartha, I Made. (2006). Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi. Yogyakarta: Andi Offset. 383 halaman

Yudi, Supriyanto. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi. Prosiding Seminar Nasional – Mei (2015).

Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. Jakarta : Nas Media Pustaka.