

---

## Pengaruh Kompensasi Finansial, *Teamwork*, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan VIP

Ni Kadek Weniawati<sup>(1)</sup>  
Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari<sup>(2)</sup>  
Milla Permata Sunny<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup> Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [nikadekweniawati@gmail.com](mailto:nikadekweniawati@gmail.com)

Diterima: 7 April 2021	Direvisi: 10 April 2021	Disetujui: 21 April 2021
------------------------	-------------------------	--------------------------

### ABSTRACT

*Job satisfaction is a general positive attitude of individuals towards their work. In order for employees to have high job satisfaction, an organization needs to pay attention to the factors that affect job satisfaction. This research was conducted at the VIP department of Finns Beach Club Bali, with the aim of knowing the effect of financial compensation, teamwork, organizational commitment partially and simultaneously on employee job satisfaction. The method of analysis in this research is multiple linear regression analysis, validity and reliability tests, classic assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and T test and F test. The number of respondents is 70 people with saturated sample method. The results of the analysis conducted show that financial compensation, teamwork, organizational commitment partially and simultaneously positive and significant impact on job satisfaction of VIP employees at Finns Beach Club Bali in Badung.*

### ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan sikap positif individu secara umum terhadap pekerjaannya. Agar karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian kali ini dilakukan pada departemen VIP Finns Beach Club Bali, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, *teamwork*, komitmen organisasional secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta uji T dan uji F. Jumlah responden sebanyak 70 orang dengan metode sampel jenuh. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi finansial, *teamwork*, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan VIP pada Finns Beach Club Bali di Badung.

**Kata kunci :** *Kompensasi finansial, teamwork, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja*

---

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Salah satu aspek terpenting dalam menciptakan suatu keunggulan bersaing adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk mencapai produktivitas karena kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Badriyah, 2015). Kepuasan kerja sangat berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, dukungan dari berbagai pihak sangat diperlukan, sehingga tujuan organisasi yang ditetapkan dapat tercapai. Dalam menciptakan kinerja yang baik, seorang pemimpin mempunyai kebijakan tertentu untuk mendorong kepuasan kerja karyawan. Menurut (Mudandar, 2001) faktor-faktor kepuasan kerja dapat dilihat dari segi imbalan, promosi rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri. Sementara itu (Johan, 2002), mengemukakan faktor kepuasan kerja diantaranya adalah kondisi kerja, peraturan serta budaya organisasi, kompensasi, rekan kerja, dan peluang promosi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan pada perusahaan. (Hasibuan, 2017:119) menyatakan kompensasi yang efektif akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sofyandi, 2013:162), menyatakan salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah memberikan kepuasan kerja pada karyawan dan sebagai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor selanjutnya yang menjadi pengaruh dalam kepuasan kerja adalah rekan kerja atau *teamwork*. (Dejanaz, 2006) mendefinisikan *teamwork* adalah kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut. Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan adanya kerja sama tim (*teamwork*). Dalam menjalankan peran dan fungsinya, perusahaan memerlukan adanya komunikasi sesama rekan kerja. Selanjutnya yang dapat memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah peraturan budaya organisasi. Budaya organisasi erat kaitannya dengan komitmen organisasional. (Taurisa & Ratnawati, 2012), menyatakan bahwa semakin kuat budaya organisasi dalam suatu perusahaan

---

maka semakin kuat juga komitmen organisasional pada karyawan. Komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, (Luthans, 2006 : 224). Komitmen organisasional merupakan salah satu bentuk rasa memiliki dan dianggap oleh perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional ataupun meningkatkan komitmen organisasional, sebab dengan adanya rasa puas karyawan akan bekerja dengan senang hati dan tidak ada paksaan dapat memperoleh hasil yang baik dan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan kepada perusahaan (Tania & M.Sutanto, 2018).

Finns Beach Club Bali merupakan tempat hiburan, rekreasi, *hangout*, dan kegiatan bersantai lainnya yang berlokasi di Jalan Pantai Berawa, Badung, Bali. Meningkatnya pengunjung yang berdatangan membuat tempat ini mempunyai karyawan yang cukup banyak, sehingga tidak sedikit permasalahan terjadi didalamnya terutama pada kepuasan kerja karyawan. Finns Beach Club dibagi kedalam beberapa divisi atau departemen sesuai dengan kemampuan dan prestasi kerja yang dimilikinya, beberapa diantaranya adalah departemen VIP, reguler, club hawai, dan *recreation*. Fenomena yang terjadi pada departemen VIP Finns Beach Club Bali masalah kompensasi finansial adalah karyawan merasa bahwa pembagian *service* atau uang intensif yang diterima setiap bulannya tidak merata. Kebanyakan karyawan menyatakan pembagian *service* antar karyawan tidak sama, ada yang lebih besar nominalnya dan ada yang lebih kecil. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa karyawan menyatakan bahwa di dalam surat kontrak kerja sudah tercantum tentang pembagian uang *service* yang akan dibagikan secara adil dan merata. Namun seiring berjalannya waktu *service* yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang sudah tercantum dalam surat kontrak kerja. Selain itu, gaji yang diterima oleh beberapa karyawan sering tidak tepat waktu. Permasalahan mengenai *teamwork* yang terjadi pada departemen VIP Finns Beach Club Bali yaitu kurangnya kordinasi serta rasa saling ketergantungan antara pimpinan tim (*supervisor*) dengan anggota dibawahnya. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan menyatakan bahwa *supervisor* seringkali tidak melakukan kordinasi dengan anggotanya apabila terjadi permasalahan. Didukung juga dengan wawancara pada beberapa karyawan yang menyatakan bahwa senioritas dalam pergaulan tim masih sangat tinggi pada departemen VIP Finns Beach Club Bali, sehingga menyebabkan kecanggungan antar individu dalam tim. Fenomena masalah mengenai komitmen organisasional yang terjadi pada departemen VIP Finns Beach Club Bali adalah terjadinya *turnover* karyawan yang meningkat. Tingkat *turnover* yang tinggi berhubungan dengan komitmen karyawan dalam organisasi yang kurang, seperti yang dikemukakan oleh

---

(Robbins, 2017:118), bahwa munculnya ketidakpuasan kerja biasanya ditunjukkan dengan cara keluar dari pekerjaan tersebut, meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri (*resign*). Berdasarkan uraian masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, *teamwork*, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan VIP Finns Beach Club Bali di Badung, baik secara parsial dan simultan.

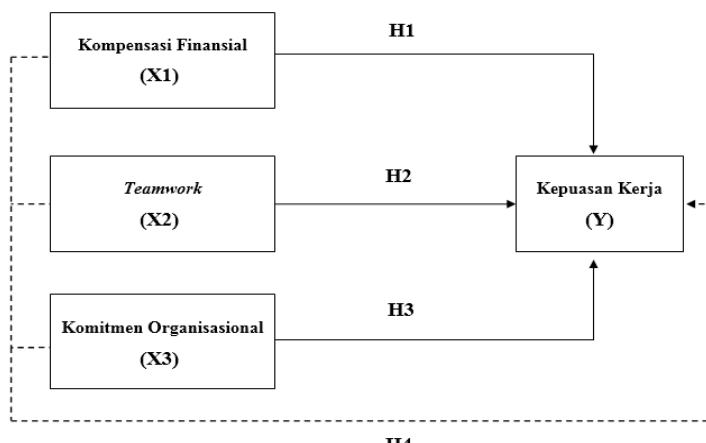
Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, (Robbins & Judge, 2015:170). Pernyataan lain dari (Priansa, 2014:291), menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

*Teamwork* adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan. (Marpaung, 2010) mengemukakan, *teamwork* dikatakan sebagai sebuah orkestra yang saling bekerjasama dalam suatu tujuan tertentu demi membentuk sebuah musik yang indah. Kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh, Menurut jurnal (Devina, 2018). *Teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi, Menurut jurnal (Devina, 2018). Sedangkan menurut jurnal (Safitri, 2012) menjelaskan bahwa tim memiliki tujuan bersama atau tujuan dimana anggota tim dapat mengembangkan keefektifan dan hubungan timbal balik untuk mencapai tujuan tim.

Menurut (Mathis & Jackson, 2000), komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sedangkan (Luthans, 2002) menyatakan komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang biasanya digunakan dalam penelitian dengan tujuan untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta, atau mendeskripsikan statistik untuk menunjukkan hubungan antar variabel. Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh kompensasi finansial, *teamwork*, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan VIP pada Finns Beach Club Bali di Badung. Berikut ini adalah kerangka pemikiran yang digunakan



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 70 orang responden, yang kemudian dibagikan kuisioner dengan menggunakan skala likert, dimana hasil jawaban kuisioner akan dianalisis serta diuji menggunakan teknik analisis data yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji T dan uji F. Serta uji instrumen yaitu uji normalitas, validitas, dan reliabilitas. Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : H1: Diduga kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan VIP Finns Club Bali di Badung. H2: Diduga *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan VIP finns Beach Club Bali di Badung. H3: Diduga komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan VIP Finns Club Bali di Badung. H4: Diduga kompensasi finansial, *teamwork*, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan VIP Finns Club Bali.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini responden berjumlah 70 orang yaitu seluruh karyawan VIP Finns Beach Club Bali. Jenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang (47.14%) dan laki-laki sebanyak 37

orang (52,86%). Responden sebagian besar berada pada rentang usia 18-25 tahun (35,71%), dengan jabatan hostess yang paling banyak, serta sebagian besar bekerja >5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang memiliki pengalaman kerja cukup baik. Dilihat dari segi pendidikan responden terbanyak tamatan SMK, hal ini dikarenakan untuk proses seleksi awal perusahaan memprioritaskan pada calon karyawan dengan pendidikan SMK yang sudah memiliki pendidikan dan keahlian sesuai dengan kualifikasi perusahaan yaitu di bidang perhotelan khususnya bagi mereka yang melamar kerja dibidang hostess.

Hasil perhitungan dalam uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa data yang digunakan valid dan reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji validitas >0,30, dimana hasil perhitungan seluruh instrumen yang digunakan memiliki nilai >30. Pada uji reliabel ditunjukkan dengan hasil *Cronbach's Alpha* >0,60, dimana masing-masing variabel memiliki nilai >0,60. Dengan begitu, maka seluruh instrumen penelitian layak untuk di uji lebih lanjut.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75244183
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.071
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: data diolah, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan hasil dari uji normalitas, dimana nilai sig 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual atau model regresi berdistribusi normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.255	1.884		.136	.893		
	X1	.443	.087	.426	5.106	.000	.339	2.949
	X2	.522	.089	.507	5.877	.000	.317	3.154
	X3	.561	.094	.547	5.651	.001	.443	2.260

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14, nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Gletjer**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.287	1.157		.248	.805
	X1	.142	.053	.532	2.664	.010
	X2	-.114	.055	-.432	-2.092	.040
	X3	.001	.058	.003	.019	.985

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik memengaruhi variable dependen nilai absolut residual (*Abres*). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung Heterokedastisitas.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Standardized Beta	Probabilitas (sig.)	Keterangan
Konstanta	0.255	0.893	
Kompensasi Finansial (X1)	0.443	0.000	Signifikan
<i>Teamwork</i> (X2)	0.522	0.000	Signifikan
Komitmen Organisasional (X3)	0.561	0.001	Signifikan
R Square	0.845		
F Statistik	119.488		
Probabilitas (p-value)	0,000		
Variabel Dependen	Kepuasan Kerja (Y)		

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas didapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.255 + 0.443X_1 + 0.522X_2 + 0.561X_3 + e$$

Interprestasi dari koefisien regresi dilihat dari nilai *Standardized Beta* yang menunjukkan besar pengaruh dari variabel Kompensasi Finansial (X1), *Teamwork* (X2), Komitmen Organisasional (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) :

$\alpha = 0.255$ : Secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 0.255 yang artinya apabila variabel (X1), (X2), (X3) tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja karyawan akan sebesar konstan 0.255.

$\beta_1, X_1 = 0.443$ : Secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel (X1) dan (Y) sebesar 0.443 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) kompensasi finansial sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sebesar 0.443.

$\beta_2, X_2 = 0.522$ : secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel (X2) terhadap (Y) sebesar 0.522, artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) *teamwork* sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sebesar 0.522.

$\beta_3, X_3 = 0.561$ : secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel (X3) terhadap (Y) sebesar 0.561, artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) komitmen organisasional sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sebesar 0.561.

#### Koefisien Determinasi (*R Square*)

Nilai *R square* sebesar 0,845 menunjukkan bahwa 84,5% variasi nilai kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor kompensasi finansial, *teamwork*, dan komitmen organisasional. Sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat dijelaskan oleh sebab sebab lain diluar model penelitian ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 <sup>a</sup>	.845	.837	1.79183

Sumber: Data diolah, 2021

#### Uji Signifikansi Nilai T

**Tabel 3. Hasil Pengujian Signifikansi Parameter (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.255	1.884		.136	.893
	X1	.443	.087	.426	5.106	.000
	X2	.522	.089	.507	5.877	.000
	X3	.561	.094	.547	5.651	.001

Sumber: Data diolah, 2021



---

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan VIP Finns Beach Club Bali di Badung

Ketentuan pengujian menggunakan df adalah  $n - k - 1$ . Dimana  $df : n - k - 1 = 70 - 3 - 1 = 66$ . Sehingga besarnya  $t - \text{tabel} = t(5\%, 66) = 1.294$  dan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, begitu juga sebaliknya. Dari tabel diatas dapat dilihat nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dan nilai  $\text{Sig.} 0,000$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial maka kecenderungan kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi. Penerimaan hipotesis ini juga diperkuat oleh beberapa hasil penelitian yaitu penelitian, I Gusti Agung Surya Dewi dan I Gusti Made Suwandana (2016) yang berjudul Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan VIP Finns Beach Club Bali di Badung

Ketentuan pengujian menggunakan df adalah  $n - k - 1$ . Dimana  $df : n - k - 1 = 70 - 3 - 1 = 66$ . Sehingga besarnya  $t - \text{tabel} = t(5\%, 66) = 1.294$  dan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, begitu juga sebaliknya. Dari tabel diatas dapat dilihat nilai  $t\text{-hitung} >$  dari  $t\text{-tabel}$  dan nilai  $\text{Sig.} 0,000$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial *teamwork* (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik *teamwork* yang dijalankan maka kecenderungan kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Penerimaan hipotesis ini juga diperkuat hasil penelitian yaitu penelitian Adisti Abiyoga, *et al* (2020) yang berjudul Pengaruh *Self Esteem*, *Empowerment*, dan *Team Work* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar. Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel *teamwork* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan VIP Finns Beach Club Bali di Badung

Ketentuan pengujian menggunakan df adalah  $n - k - 1$ . Dimana  $df : n - k - 1 = 70 - 3 - 1 = 66$ . Sehingga besarnya  $t - \text{tabel} = t(5\%, 66) = 1.294$  dan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, begitu juga sebaliknya. Dari tabel diatas dapat dilihat nilai  $t\text{-hitung} >$  dari  $t\text{-tabel}$  dan nilai  $\text{Sig.} 0,000$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial komitmen organisasional (X2) berpengaruh

positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasional yang dijalankan maka kecenderungan kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Penerimaan hipotesis ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yaitu penelitian Jenani Antari dan Suwandana (2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasional, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel kompensasi organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Uji Signifikan Nilai F

**Tabel 4. Hasil Uji Signifikasi Nilai F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1150.897	3	383.632	119.488	.000 <sup>b</sup>
	Residual	211.903	66	3.211		
	Total	1362.800	69			

Sumber: Data diolah, 2021

#### 4. Pengaruh Kompensasi Finansial, *Teamwork*, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan VIP Finns Beach Club Bali di Badung

Ketentuan pengujian menggunakan dfn (k), (3) dan dfd (n - k - 1), (70 - 3 - 1 = 66), maka diperoleh F-tabel (0.05, 3, 66). Sehingga besarnya F-tabel = 2.74. dan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, begitu juga sebaliknya. Dari tabel diatas dapat dilihat nilai F-hitung > dari F-tabel dan nilai Sig.0,000. Maka dapat disimpulkan secara simultan kompensasi finansial (X<sub>2</sub>, *teamwork* (X<sub>2</sub>), komitmen organisasional (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kompensasi finansial, *teamwork*, dan komitmen organisasional yang dijalankan akan diikuti pula dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan pada VIP Finns Beach Club Bali di Badung. Penerimaan hipotesis ini juga diperkuat oleh beberapa hasil penelitian yaitu Surya Dewi dan Suwandana (2016) yang berjudul Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dan penelitian dari Eka Jenani Antari dan Suwandana (2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasional, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel kompensasi finansial, *teamwork* dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

---

## Simpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial, *teamwork*, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan VIP pada Finns Beach Club Bali di Badung, baik secara parsial dan simultan. Dimana diartikan bahwa setiap peningkatan pada kompensasi finansial, *teamwork*, komitmen organisasional akan mengakibatkan meningkat pula kepuasan kerja karyawan VIP.

Perusahaan dalam artian Finns Beach Club Bali khususnya departemen VIP perlu memperhatikan sistem insentif yang diberlakukan, sehingga karyawan akan merasa bahwa kontribusi yang mereka berikan sesuai dan menghindari terjadinya ketidakadilan antar karyawan. Jika hal sensitif seperti upah diberlakukan adil maka karyawan akan merasa semangat untuk bekerja serta akan mendukung perusahaan mencapai visinya. Finns Beach Club Bali juga diharapkan mampu meningkatkan kerjasama tim yang kurang, hal ini bisa dilakukan dengan memotivasi dan membangun semangat seluruh karyawan serta perlu mempertegas target kerja maupun *deadline* yang harus diselesaikan oleh karyawannya agar mereka merasa memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan. Departemen VIP Finns Beach Club Bali di Badung juga perlu memperhatikan rasa kekeluargaan dan hubungan harmonis antar karyawan didalam perusahaan. Sesekali adakan kegiatan makan bersama, maupun rekreasi lainnya diluar jam kerja agar tercipta hubungan yang lebih erat lagi diantara para karyawan didalam perusahaan. Sehingga, tercipta sebuah komitmen bersama untuk memajukan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

## References

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Dejanaz. (2006). *Interpersonal Skillis in Organization*. Me Graw-Hill Companies.
- Devina, G. (2018). Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Cabang Surabaya 2. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(1), 1–9.
- Hasibuan, S. P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Johan, R. (2002). Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur, 1*.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi* (Sepuluh). PT. Andi.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior* (7 th). McGraw-Hill Inc.
- Marpaung. (2010). *Karakteristik PMRI (Pendidikan Matematika realistik Indonesia)*.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2000). *Human Resource Management* (10th ed.). United States.
- Mudandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*.

- Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salempad.
- Robbins, P. S. & J. T. (2017). *Organizational Behavior* (13th ed.). Salemba Empat.
- Safitri, H. M. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Gaya Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota*.
- Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Graha Ilmu.
- Tania, A., & M.Sutanto, E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i09.p01>
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.