

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KESARI HAVEN VILLA DENPASAR

I Kadek Wirawan¹, Ida Bagus Made Widiadnya², Sapta Rini Widyawati³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRAK

Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi atau pun di perusahaan. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, dan menghasilkan kepuasan dalam bekerja. kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, disiplin kerja, dan pelatihan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja, pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar. Penelitian ini dilaksanakan pada Kesari Haven Villa Denpasar yang merupakan salah satu villa yang di Jl. Kesari I No.5, Sanur, Denpasar Selatan, Denpasar, Bali.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kompensasi, disiplin kerja, pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja dalam Kesari Haven Villa Denpasar. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Kesari Haven Villa Denpasar yang berjumlah 37 orang karyawan. Dengan teknik pengumpulan sampel bilasemua anggota populasi digunakan seagai sampel. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 37 orang.

Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar.

Kata Kunci: kompensasi, disiplin kerja, pelatihan kerja, kepuasan kerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi dan kemajuan teknologi yang sangat pesat pada masa sekarang ini menuntut kemampuan perusahaan dalam mengalokasikan sumber daya perusahaannya secara efektif dan efisien. Untuk dapat mencapai hal tersebut informasi yang tepat dan akurat memegang peranan yang sangat penting. Dari seluruh informasi yang dibutuhkan oleh pihak manajemen perusahaan, informasi akuntansi merupakan salah satu dasar penting dalam pengambilan keputusan alokasi sumber daya perusahaan. Untuk mendapat informasi yang tepat dan akurat, maka diperlukan satu sistem informasi akuntansi yang dibuat menurut pola yang terpadu sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan.

Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi atau pun di perusahaan. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan

efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing. Oleh sebab itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan (Widianingrum, 2015).

Menurut Siagian (2010:295) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan. Sedangkan menurut Badriyah (2015:229) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Tabel 1

Data Absensi Karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Karyawan yang Tidak Hadir	Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	37	31	1147	27	1120	2.35
2	Februari	37	28	1036	24	1012	2.31
3	Maret	37	31	1147	28	1119	2.44
4	April	37	30	1110	25	1085	2.25
5	Mei	37	31	1147	27	1120	2.35
6	Juni	37	30	1110	24	1086	2.16
7	Juli	37	31	1147	25	1122	2.17
8	Agustus	37	31	1147	26	1121	2.26
9	September	37	30	1110	29	1081	2.61
10	Oktober	37	31	1147	30	1117	2.61
11	November	37	30	1110	24	1086	2.16
12	Desember	37	31	1147	29	1118	2.52
Jumlah			365	13505	318	13187	28.19
Rata Rata			30.41	2250.8	26.5	2192.8	2.35

Sumber : Manager Kesari Haven Villa Denpasar, (2020)

Berdasarkan Tabel 1 dapat menggambarkan bahwa tingkat absensi karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar pada tahun 2020 sebanyak 2,35%

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Adapun fenomena mengenai kompensasi yaitu para pegawai merasa kompensasi yang terima tidak sesuai dengan harapan pegawai. Kebanyakan dari pegawai

merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikannya tidak sesuai dengan harapan para pegawai. Dalam hal tersebut pegawai akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Perusahaan memberikan kompensasi berupa tunjangan pensiun hanya diberikan kepada karyawan tetap.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Larasaty (2015:63) yang berpendapat bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Azwar (2015), Nugroho dan Kunartif (2016), Suwindardi (2015) dan Masrukhin dan Waridin (2016).

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Hartatik (2014:183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah

suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Adapun fenomena mengenai disiplin kerja yaitu adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, seperti data dan absensi karyawan yang jarang masuk kerja, jadi karyawan tersebut mendapatkan surat peringatan dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Indrawan (2018) yang berpendapat bahwa disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Gardjito (2019), Alfianto dan Utami (2017), Darsono (2018), dan Utami (2018).

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut.

Adapun fenomena mengenai pelatihan kerja yang terjadi pada saat ini adalah karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering kurang mau

mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dan karena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja perusahaan secara umum.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Wahyuni (2016) yang berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Melvin (2015), Kahirul (2018), Erlin (2017), Suryoadei (2016).

Penelitian ini dilaksanakan di Kesari Haven Villa. Kesari Haven Villa Denpasar merupakan salah satu villa di kota Denpasar yang sedang berbaur dalam persaingan dengan usaha sejenisnya. Kesari Haven Villa Denpasar beralamat di Jl. Kesari I No.5, Sanur, Denpasar Selatan, Denpasar, Bali. Kesari Haven Villa Denpasar memiliki fasilitas yang cukup membuat wisatawan nyaman untuk menginap di Kesari Haven Villa Denpasar dan akses yang dekat menuju pantai sanur membuat nilai tambah untuk Kesari Haven Villa Denpasar. Kegiatan karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar sebagian secara langsung berhubungan dengan wisatawan yang berkunjung dan menginap, maka sudah selayaknya memberikan pelayanan terbaik kepada wisatawan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kesari Haven Villa Denpasar”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kepuasan kerja

karyawan agar visi dan misi Kesari Haven Villa Denpasar dapat tercapai.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory).

Menurut Gibson (2003), teori kepuasan kerja dibedakan menjadi 3 teori terdiri dari Teori Dua Faktor (Two Factor Theory), Teori Keadilan (Equity Theory) dan Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory). Penelitian ini menggunakan Teori Ketidaksesuaian atau dikenal juga dengan nama Discrepancy Theory. Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan diukur dengan mengetahui selisih antara apa yang seharusnya (harapan) dengan kenyataan yang dirasakan (difference between how much of something there should be and how much there is now).

2.2 Kepuasan Kerja

Menurut Edison, dkk. (2017:210) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Menurut Siagian (2010:295) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan. Sedangkan menurut Badriyah (2015:229) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu :

- a. Faktor psikologis
- b. Faktor sosial

- c. Faktor fisik
- d. Faktor finansial

2.3 Kompesasi

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Hasibuan (2012:127) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.
2. Kemampuan dan Kediaan Perusahaan.
3. Serikat Buruh / Organisasi karyawan.
4. Produktivitas Kerja Karyawan.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.
6. Biaya Hidup / Cost of Living.
7. Posisi Jabatan Karyawan.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.
9. Kondisi Perekonomian Nasional.
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

2.4 Disiplin Kerja

Menurut Bintaro & Daryanto (2017:95) Disiplin kerja adalah proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan nikan orangnya. Sedangkan Hamali (2016:214) Disiplin adalah sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Mangkunegara (2017:193) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya :

1. Tujuan dan Kemampuan.
2. Kepemimpinan.
3. Kompensasi.
4. Sanksi Hukum.
5. Pengawasan.

2.5 Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Sedangkan Menurut Sonny (2016:169) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang

penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

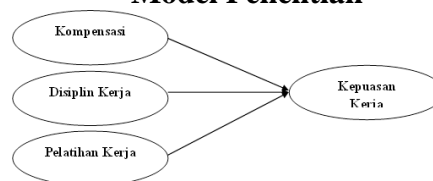
Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014:156) antara lain:

1. Dukungan manajemen puncak.
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM.
3. Perkembangan teknologi.
4. Kompleksitas organisasi.
5. Gaya belajar.
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Gambar 3.2
Model Penelitian



Sumber: Kerangka Berpikir Penelitian

3.2 Hipotesis

- H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar.
- H3: Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kesari Haven Villa Denpasar yang merupakan salah satu villa yang di Jl. Kesari I No.5, Sanur, Denpasar Selatan, Denpasar, Bali.

4.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kompensasi, disiplin kerja, pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja dalam Kesari Haven Villa Denpasar.

4.3 Definisi Operasional Variabel

1) Kompensasi.

Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan Kesari Haven Villa Denpasar setelah melakukan sebuah pekerjaan yang bertujuan untuk memajukan bisnis secara keseluruhan. Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (20012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu. :

1. Gaji.
Merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah.
Merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif.
Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan.
Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

5. Fasilitas.

Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2) Disiplin Kerja.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang dari Kesari Haven Villa Denpasar yang diberikan kepadanya. Menurut Arika (2016:22) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 (lima), yaitu sebagai berikut :

- a. Frekuensi Kehadiran.
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Tingkat Kewaspadaan.
Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- c. Ketaatan Pada Standar Kerja.
Pegawai dalam melaksakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja

tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja.

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam kerja.

e. Etika Kerja.

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

3) Pelatihan Kerja.

Untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan Kesari Haven Villa Denpasar. Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2012, :116), diantaranya :

a. Jenis Pelatihan.

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, makaperlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.

b. Tujuan Pelatihan.

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan

yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

c. Materi.

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

d. Metode Yang Digunakan.

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknikpartisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

e. Kualifikasi Peserta.

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

f. Kualifikasi Pelatih.

Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhikualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

g. Waktu (Banyaknya Sesi). Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

4) Kepuasan Kerja Karyawan.

Kepuasan kerja karyawan Kesari Haven Villa Denpasar dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014:256) antara lain:

1. Kesetiaan.
Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.
2. Kemampuan.
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran.
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas –

tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kreatifitas.
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
5. Kepemimpinan.
Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
6. Tingkat gaji.
Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.
7. Kepuasan kerja tidak langsung.
Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.
8. Lingkungan kerja.
Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

4.4 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan Kesari Haven Villa Denpasar.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 37 orang

4.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini yaitu, uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda.

V. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.11661895
Most Extreme Differences	Absolute	0.106
	Positive	0.106
	Negative	-0.087
Test Statistic		0.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* $0.060 > 0.05$. Hal ini berarti residual data model regresi berdistribusi normal.

B. Uji Multukolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.027	0.230		0.116	0.908		
	Kompensasi	0.207	0.086	0.228	2.395	0.022	0.298	3.356
	Disiplin Kerja	0.382	0.135	0.345	2.833	0.008	0.182	5.491
	Pelatihan Kerja	0.453	0.117	0.435	3.878	0.000	0.215	4.641

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat semua variabel bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan semua variabel bebas dalam penelitian ini adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0.218	0.126		1.726	0.094
	Kompensasi	-0.037	0.047	-0.243	-0.787	0.437
	Disiplin Kerja	-0.048	0.074	-0.255	-0.648	0.522
	Pelatihan Kerja	0.054	0.064	0.305	0.842	0.406

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0.027	0.230		0.116	0.908
	Kompensasi	0.207	0.086	0.228	2.395	0.022
	Disiplin Kerja	0.382	0.135	0.345	2.833	0.008
	Pelatihan Kerja	0.453	0.117	0.435	3.878	0.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
F = 112.210						
F sig = 0.000						
R = 0.954						
Adjusted R Square = 0.903						

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5.12 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0.027 + 0.207X_1 + 0.382X_2 + 0.453X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. $b_1 = 0.207$ artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan asumsi disiplin kerja dan pelatihan kerja tetap.
2. $b_2 = 0.382$ artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan asumsi kompensasi dan pelatihan kerja tetap.

3. $b_3 = 0.453$ artinya pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik pelatihan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan asumsi kompensasi dan disiplin kerja tetap.

5.3 Uji Hipotesis

A. Analisis t-test

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0.05 atau 5%. Maka hasil yang didapat dari analisis t-test yaitu:

- 1) **Pengujian pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.** karena nilai signifikansi $0.022 < 0.05$, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) **Pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.** karena nilai signifikansi $0.008 < 0,05$, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) **Pengujian pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.** karena nilai signifikansi $0.000 < 0,05$, artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.4 Pembahasan Penelitian

- 1) **Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan kompensasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar. Berarti hipotesis 1 diterima. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak berupa uang (*non financial*). Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Azwar (2015), Nugroho dan Kunartif (2016), Suwindardi (2015) dan Masrukhin dan Waridin (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar. Berarti hipotesis 2 diterima. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak

faktor mempengaruhi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik. perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Gardjito (2019), Alfianto dan Utami (2017), Darsono (2018), dan Utami (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar. Berarti hipotesis 3 diterima. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan dan kepuasan kerja merupakan satu kesatuan konstruksi pengukuran. Jadi pelatihan dan kepuasan mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kepuasan yang baik diperlukan

Hasil penelitian ini didukung oleh Lolowang (2015), Lubis (2018), Kandou (2017), Suryoadei (2016) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar. Hal ini berarti apabila kompensasi yang terjadi di Kesari Haven Villa Denpasar semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan catatan variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja dianggap konstan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar. Hal ini berarti apabila kompensasi yang dimiliki oleh Kesari Haven Villa Denpasar semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan catatan variabel kompensasi dengan pelatihan kerja dianggap konstan.
3. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar. Hal ini berarti apabila pelatihan kerja yang dimiliki yang dimiliki oleh Kesari Haven Villa Denpasar semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan catatan variabel kompensasi dan disiplin kerja dianggap konstan.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel kompensasi, disiplin kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja karyawan.
2. Penelitian ini terbatas pada karyawan Kesari Haven Villa Denpasar, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan persepsi karyawan terhadap kompensasi diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah Karyawan mendapatkan fasilitas yang memadai untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Dari penilaian responden tersebut saran yang diberikan kepada pimpinan perusahaan agar menyesuaikan fasilitas yang didapatkan oleh karyawan sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja.
2. Berdasarkan persepsi karyawan terhadap disiplin kerja diketahui indikator yang memiliki nilai terendah yaitu Karyawan hadir dan datang sesuai jam kerja. Dari penilaian responden tersebut saran yang diberikan adalah

kepada karyawan agar meningkatkan disiplin kerja dengan hadir lebih tepat waktu.

3. Berdasarkan persepsi karyawan terhadap pelatihan kerja diketahui indikator yang memiliki nilai terendah yaitu Karyawan berdikusi dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Dari penilaian responden tersebut saran yang diberikan kepada karyawan agar mau berdiskusi baik dengan sesama karyawan maupun manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I.D. Utami, H. N. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)', *Administrasi Bisnis*, 50(6), pp. 58–67.
- Afianto, I.D. Utami, H. N. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)', *Administrasi Bisnis*, 50(6), pp. 58–67.
- Agus Dwi Nugroho., dan Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol.19, No.2.
- ARIKA, D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda).
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung:VPustaka Setia
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung :Alfabeta
- Eko Widodo,Suparno.2015.” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson,J.L.2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta:Erlangga 5.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi,

- Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Larasati, Desi. 2015. Tingkat Pengetahuan Ibu Nifas Tentang Tanda Bahaya Masa Nifas di RB An-Nuur Surakarta. Karya Tulis Ilmiah. Program Studi DIII Kebidanan, Stikes Kusuma Husada. Surakarta.
- M. Iqbal Hasan. 2001. Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif), Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara , A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Masrukhin dan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2.
- Purhantara, Wahyu, Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Riyanto, Bambang. 2010. Dasar-Dasar Pembelian Perusahaan, ed. 4, Bpfe Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiarso. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.a
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suharyadi dan Purwanto. (2011). Statistika untu Ekonomi dan Keuangan Modern. Jakarta: Salemba Empat
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi
- Supriyati. 2012, Sistem Informasi Manajemen, Bandung: LABKAT PRESS UNIKOM
- Suwindari, Nila. 2015. Pengaruh Efektivitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Bank XXX

- Cabang Ponorogo). Skripsi Thesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Syaiful Anwar.2016. Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati. Jurnal Manajemen
- Tony Wijaya. 2013. Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wahyuni, Sri. (2016). Kelimpahan dan Keanekaragaman Gastropoda di Estuaria Cipatireman Pantai Singdangkerta Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya. Skripsi FKIP UNPAS. Tidak Dipublikasikan.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widoyoko, E.P. 2014. Evaluasi Program Pembelajaran. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widyaningrum, Prisca. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Asuransi Sinarmas. *Skripsi*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya. Yogyakarta
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). "Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah," Jakarta : PT Raja Grafindo Persada