

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI DAN KEAMANAN KERJA PADA
KOMITMEN AFEKTIF MELALUI KEPUASAN KERJA**



Skripsi

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat
guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)
Program Studi, Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Setia Budi Surakarta

Disusun oleh:

**Lisa Ayu Mukharomah
(13150295L)**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI DAN KEAMANAN KERJA PADA
KOMITMEN AFEKTIF MELALUI KEPUASAN KERJA**

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh pembimbing untuk diajukan ke Ujian

Skripsi pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 23 Juli 2019

Dosen Pembimbing I



Nang Among Budiadi, SE., M.Si

NIS : 0120050401109

Dosen Pembimbing II

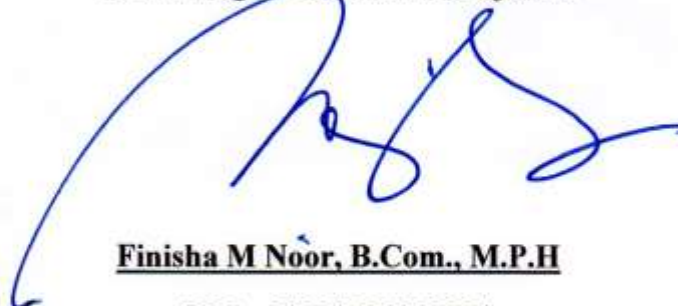


Drs. Sugiyarmasto, MM

NIS : 01199603141063

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Finisha M Noor, B.Com., M.P.H

NIS : 01201706162224

LEMBAR PENGESAHAN

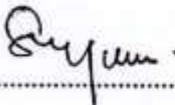
**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI DAN KEAMANAN KERJA PADA
KOMITMEN AFEKTIF MELALUI KEPUASAN KERJA**

Skripsi ini telah dipertahankan di depan tim penguji dalam Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Setia Budi pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 14 Agustus 2019

1. Dr. Didik Setyawan, MM., M.SC
NIS : 01200807161126

()

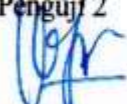
Penguji 1

2. Ariefah Yulandari, S.E., MM
NIS : 01201101102132

()

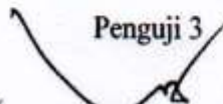
Penguji 2

3. Drs. Sugiyarmasto, MM
NIS : 01199603141063

()

Penguji 3

4. Nang Among Budiadi, SE., M.Si
NIS : 0120050401109

()

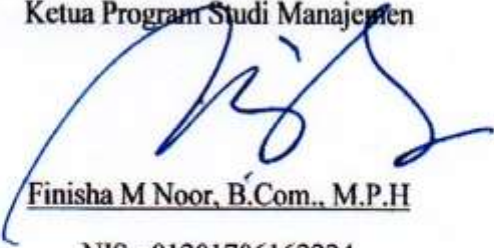
Penguji 4

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Widi Hariyanti, SE, M.Si
NIS : 012000504012113

Ketua Program Studi Manajemen


Finisha M Noor, B.Com., M.P.H

NIS : 01201706162224

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul **“Pengaruh sistem kompensasi dan keamanan kerja terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja”** merupakan benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan menjiplak dari hasil karya orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam skripsi atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, 14 Agustus 2019



6000
ENAM RIBURUPIAH

Lisa Ayu Mukharomah

MOTTO

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap." (QS. Al-Insyirah,6-8)

"Pendidikan merupakan senjata paling ampuh yang bisa kamu gunakan untuk merubah dunia" (Nelson Mandela).

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- 1. Allah SWT atas segala kenikmatan dan kesehatan sampai terselesainya skripsi ini.*
- 2. Kedua Orang Tuaku, Bapak Parjianto Dan Ibu Tugi Wahyuni. Terima kasih untuk kasih sayang, kesabaran, nasehat, dukungan, materi yang diberikan, fasilitas yang disediakan untukku selama menjalani perkuliahan serta doa yang tiada henti-hentinya selama ini.*
- 3. Adik-adikku, Rini dan Ridho, terima kasih telah memberi semangat, dukungan dan doa selama ini.*
- 4. Sahabat-sahabatku tersayangku Bojo Galak (Trisna, Mercy, Shintiya, Widya, Puput) terima kasih sudah selalu bersedia meluangkan waktunya untuk sama-sama berjuang menyusun skripsi, menjadi teman dan saudara selama perkuliahan dan sahabatku tersayang Bang Tigor (Satrio, Andy, Rama, Titis, Dio, Bimo, Raka, Apew, Tian) terima kasih sudah berbagi semangat dan dukungan selama penyusunan skripsi maupun selama perkuliahan.*
- 5. Teman-teman S1 Manajemen Rumah Sakit angkatan 2015. Terima kasih sudah mau saling berbagi semangat, dukungan, ilmu ataupun canda tawa selama 4 tahun ini. Semoga ilmu kita bermanfaat.*

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat dan kemudahan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh sistem kompensasi dan keamanan kerja terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Dr. Ir, Djoni Tarigan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Dr. Widi Hariyanti, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Finisha M Noor, B.Com., M.P.H., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Nang Among Budiadi, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Drs. Sugiyarmasto, MM., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.

6. Dr. Didik Setyawan, MM., M.SC, selaku dosen penguji I yang telah memberikan petunjuk dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
7. Ariefah Yulandari, SE., MM, selaku dosen penguji II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh dosen pengajar dan staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan bekal dan bimbingan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
9. Seluruh pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian dan membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
10. Kedua orang tua dan saudara yang selalu memberikan doa dan semangat selama proses penulisan skripsi sampai selesai.
11. Semua teman-teman di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta angkatan 2015.
- 10 Semua pihak yang mendukung dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk ini penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga Tuhan selalu memberikan jalan yang terbaik serta kesuksesan atas bimbingan, bantuan, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Surakarta, Juli 2019

Lisa Ayu Mukharomah

INTI SARI

Mukharomah, Lisa Ayu, 2019. Pengaruh sistem kompensasi dan keamanan kerja terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja. Program Studi S1 Manajemen Rumah Sakit. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi Surakarta. Pembimbing I Nang Among Budiadi, SE., M.Si. Pembimbing II Drs. Sugiyarmasto, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu sistem kompensasi, keamanan kerja, dan kepuasan kerja. Variabel dependennya komitmen afektif.

Data diperoleh melalui kuesioner pada karyawan PKU Muhammadiyah Surakarta non medis. Sampel yang digunakan yaitu karyawan non medis. Teknik penyampelan yaitu *probability cluster* sampling (area sampling) juga *cluster random* sampling, tetapi karena adanya kendala yang ada di lapangan maka semua ini dijadikan sampel sebanyak 110 orang. Uji hipotesis dengan menggunakan analisis permodelan *Structural Equation Modelling* (SEM).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen afektif. Sistem kompensasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Keamanan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

Kata kunci: Sistem Kompensasi, keamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen afektif.

ABSTRACT

Mukharomah, Lisa Ayu, 2019. Effect of compensation systems and work security on affective commitment through job satisfaction. Hospital Management S1 Study Program. Faculty of Economics. Setia Budi University Surakarta. Advisor I Nang Among Budiadi, SE., M.Sc. Advisor II Drs. Sugiyarmasto, MM.

This study aims to examine the factors that influence affective commitment in PKU Muhammadiyah Surakarta Hospital. This analysis uses independent variables, namely compensation system, job security, and job satisfaction. The dependent variable is affective commitment.

Data was obtained through a questionnaire on PKU Muhammadiyah Surakarta non-medical employees. The sample used is non-medical employees. The sampling technique is probability cluster sampling (sampling area) as well as cluster random sampling, but due to constraints in the field, all of these were sampled as many as 110 people. Hypothesis testing using Structural Equation Modeling (SEM) modeling analysis .

The results in this study show that job satisfaction has a positive effect on affective commitment. The compensation system has a positive effect on job satisfaction. Job security has a positive effect on job satisfaction.

Keywords: Compensation System, job security, job satisfaction, and affective commitment.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
PRAKATA.....	vii
INTI SARI.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Komitmen Afektif.....	7

2.2	Kepuasan kerja	8
2.3	Sistem Kompensasi	10
2.4	Keamanan Kerja.....	12
2.5	Model Penelitian	14
BAB III	METODE PENELITIAN	16
3.1	Desain Penelitian.....	16
3.2	Definisi dan Pengukuran Variabel	18
3.2.1	Komitmen Afektif.....	18
3.2.2	Kepuasan kerja.....	18
3.2.3	Sistem Kompensasi.....	19
3.2.4	Keamanan Kerja	19
3.3	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	20
3.3.1	Uji Validitas.....	20
3.3.2	Uji Reliabilitas	20
3.4	Sampel dan Teknik Penyampelan	20
3.4.1	Populasi	20
3.4.2	Sampel	21
3.4.3	Teknik Penyampelan	21
3.5	Metode Pengumpulan Data	22
3.6	Analisis Data	24
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
4.1	Deskripsi Sampel	28
4.1.1	Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin	28

4.1.2	Deskripsi Sampel Berdasarkan Usia.....	29
4.2	Statistik Deskriptif Variabel.....	29
4.3	Pengujian Instrumen.....	31
4.3.1	Uji Validitas.....	31
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	32
4.4	Pengujian Model Struktural (Uji Hipotesis).....	33
4.4.1	Uji Model Fit	35
4.4.2	Uji Hipotesis	36
4.5	Pembahasan.....	38
4.5.1	Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif.....	38
4.5.2	Pengaruh Variabel Sistem Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	39
4.5.3	Pengaruh variabel Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	40
BAB V	PENUTUP	41
5.1	Kesimpulan	41
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	41
5.3	Saran.....	42
	DAFTAR PUSTAKA	44
	LAMPIRAN	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Gambar Penelitian	15
Gambar 4.1. Diagram Jalur	34
Gambar 4.2. Modifikasi Model.....	37

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Ukuran sampel berdasarkan nilai <i>loading factor</i>	21
Tabel 3.2. Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	25
Tabel 4.1. Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin	28
Tabel 4.2. Distribusi Sampel Berdasarkan Umur	29
Tabel 4.3. Hasil Nilai Mean	30
Tabel 4.4. Hasil Uji validitas Kuesioner	32
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	33
Tabel 4.6. Evaluasi <i>Goodness of Fit Model</i>	34
Tabel 4.7. Hasil Uji <i>Goodness of Fit Model</i>	34
Tabel 4.8. Hasil Uji Normalitas Data	35
Tabel 4.9. Hasil Uji Hipotesis	37

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	51
Lampiran 2. Surat Permohonan Izin Pengambilan Data	54
Lampiran 3. Tabel Tabulasi.....	55
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas	58
Lampiran 5. Uji Reliabilitas	61
Lampiran 6. Hasil Uji Model Stuctural	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komitmen afektif dalam organisasi dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang sesuai harapan, dan untuk memungkinkan mencapai tujuan mereka (Meyer *et al.*, 1993). Organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan informasi yang akurat itu mencerminkan kondisi nyata pada pekerjaan, mengarah ke komitmen afektif yang tinggi (Wanous *et al.*, 1992).

Komitmen afektif memiliki hubungan kepuasan ke perputaran gaji yang bermula dari penjelasan pertukaran sosial (Blau, 1964). Artinya, merasa puas dengan gaji seseorang menanamkan persepsi bahwa organisasi mengakui dan menghargai kontribusi seseorang terhadap kesejahteraannya. Dengan demikian, organisasi memenuhi kebutuhan emosional karyawan, seperti kebutuhan untuk pengakuan atau penghargaan. Sebagai imbalan atas pengalaman ini, karyawan dianggap mengidentifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, akhirnya mengurangi niat untuk mencari pekerjaan di tempat lain (Meyer dan Allen, 1997).

Sistem kompensasi harus dirancang dengan memperhatikan, tingkat kelayakan, bersifat wajar atau adil dari sudut pasar tenaga kerja, bersifat adil atau wajar dari sudut kemampuan organisasi dan memperhatikan perbedaan untuk setiap pegawai organisasi berdasarkan kebutuhan individual yang terkait dengan perbedaan jabatan (Nawawi, 1998). Pada dasarnya sistem kompensasi tidak dapat

ditetapkan secara absolut namun dengan bersifat relatif (Nitisemito, 1982). Hal demikian dimaksudkan, bahwa gaji untuk masing-masing individu pegawai tersebut harus dibuat secara relatif dengan gaji pegawai, di samping mudah dalam mengendalikannya, juga karena pegawai sering kali menilai gaji yang mereka terima dikaitkan dengan gaji yang diterima pegawai lain (Gomes, 2003). Pegawai, pada umumnya ingin diperlakukan secara adil di dalam sistem kompensasinya (Hariandja, 2002).

Salah satu teori Hirarki Kebutuhan Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup (Mangkunegara, 2000). Keamanan kerja juga merupakan variabel penting yang langsung mempengaruhi kepuasan karyawannya, jika seorang karyawan yakin dia tidak akan diberhentikan dari organisasi kapan saja maka dia akan bekerja lebih keras dan berusaha membalas dengan memberi lebih banyak masukan ke organisasi yang akan meningkatkan level kepuasannya (Valletta, 1999). Penekanan terhadap pentingnya memahami peran keamanan kerja terhadap reaksi karyawan dari adanya perubahan organisasi telah meningkat pada dekade terakhir (Davy *et al*, 1997). Keamanan kerja tidak dapat dipisahkan dari perhatian terhadap ketidakpastian kelanjutan pekerjaan seseorang dan situasi yang tidak pasti yang dihasilkan dari adanya perubahan dalam organisasi seperti *downsizing*, *merger* dan reorganisasi dan belum adanya penelitian yang sistematis yang dilakukan untuk menguraikan peran ketidakpastian dalam mempengaruhi reaksi individual dari adanya perubahan organisasi. Selama perubahan-perubahan

organisasional seperti *downsizing* dan *merger* dianggap sebagai suatu ancaman bagi harapan-harapan karyawan, maka inilah yang disebut sebagai keamanan kerja (Davy *et al*, 1997). Pentingnya faktor keamanan kerja digerakkan oleh adanya kenyataan mengenai pengaruhnya terhadap berbagai *outcomes* yang berhubungan dengan pekerjaan (Yousef, 2002).

Organisasi dengan demikian memiliki kepentingan dalam melihat karyawan mereka merasa puas dengan bayaran mereka. Para sarjana telah menunjukkan bahwa kepuasan gaji muncul dari berbagai macam aspek kompensasi seperti tingkat gaji, kenaikan gaji, administrasi dan struktur gaji, dan manfaat (Heneman dan Schwab, 1985), semuanya berkontribusi pada keseluruhan konstruksi kepuasan pembayaran. Meskipun penelitian telah memberikan bukti yang mendukung hubungan negatif antara membayar kepuasan dan perputaran karyawan (misalnya Tekleab *et al.*, 2005; Williams *et al.*, 2006).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan kepuasan adalah: (1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang terkait dengan karyawan psikiatri itu termasuk minat, kenyamanan kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan; (2) Sosial faktor adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik di antara karyawan, dengan majikan, atau karyawan dari berbagai jenis pekerjaan; (3) Faktor fisik adalah faktor yang berhubungan dengan fisik kondisi lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, termasuk jenis pekerjaan, waktu kerja dan waktu istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, dll.; (4) Faktor finansial, adalah faktor yang terkait dengan jaminan karyawan dan kesejahteraan meliputi sistem dan jumlah

gaji, sosial keamanan, tunjangan, fasilitas yang disediakan, promosi dan sebagainya (As'ad, 2004).

Penelitian sebelumnya menunjukkan korelasi yang cukup kuat antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. (Meyer *et al.*, 2002) membuktikan bahwa terdapat korelasi yang cukup kuat antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. Pembuktian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Newstorm, 2007) dalam konsep *Performance-Satisfaction-Effort Loop* yang menyatakan bahwa dengan timbulnya kepuasan dari karyawan akan mengarah kepada peningkatan komitmen terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Penelitian terbaru fenomena-fenomena komitmen afektif dalam organisasi dipengaruhi variabel-variabel mengungkapkan bahwa kompensasi dan keamanan lebih besar memotivasi untuk peluang yang dikembangkan pada tingkat profesional dan kompensasi sangat penting yang menciptakan faktor kepuasan kerja (Grace dan Khalsa, 2003). Penelitian ini membahas bagaimana sistem kompensasi mempengaruhi komitmen afektif melalui kepuasan kerja dan variabel pendukung yaitu keamanan kerja di dalam organisasi. Sistem kompensasi yang adil menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan tingkat retensi juga lebih tinggi. Hadiah yang ditingkatkan dalam organisasi juga meningkatkan kepuasan kerja (Boyt *et al.*, 2001).

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian terdahulu menunjukkan korelasi yang cukup kuat antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. Meyer *et al.* (2002) membuktikan bahwa terdapat korelasi yang cukup kuat antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif.

Pembuktian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Newstorm, 2007 dalam konsep *Performance-Satisfaction-Effort Loop* yang menyatakan bahwa dengan timbulnya kepuasan dari karyawan akan mengarah kepada peningkatan komitmen terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Dari penelitian terbaru fenomena-fenomena komitmen afektif dalam organisasi dipengaruhi variabel-variabel mengungkapkan bahwa sistem kompensasi dan keamanan lebih besar menciptakan faktor kepuasan kerja (Grace dan Khalsa, 2003).

Berdasarkan latar belakang diatas, perlu dilakukan penelitian untuk memodelkan variabel-variabel yang menjelaskan komitmen afektif organisasi yang melibatkan variabel-variabel pada kepuasan kerja dan sistem kompensasi. Komitmen afektif pada keamanan kerja perlu juga diteliti dalam organisasi. Keamanan kerja sebagai harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya masa jabatan kerja, kondisi pekerjaan umumnya dan konsekuensi hilangnya pekerjaan. Dimana alasan keamanan ini khususnya dalam masalah sistem kompensasi yang adil memiliki dampak yang sangat kuat dalam kehidupan karyawan. Atas dasar hal tersebut, komitmen afektif perlu mengakomodasi keamanan kerja yang akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan diatas maka pertanyaan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen afektif ?
2. Apakah sistem kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja ?

3. Apakah keamanan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan diatas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Menguji kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen afektif
2. Menguji sistem kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja
3. Menguji keamanan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan secara komprehensif konstruk sistem kompensasi, keamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen afektif.

Penelitian juga diharapkan mengaji hubungan antara konstruk diatas, sehingga memberikan kepastian faktor-faktor apa saja yang dapat membangun komitmen afektif.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan perusahaan untuk membangun strategi pengembangan sumber daya manusia yang mempunyai komitmen afektif melalui kepuasan kerja, sistem kompensasi dan keamanan kerja.

