

Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Israwati*¹

Dosen Prodi S1 Manajemen, STIE Dharma Putra, Pekanbaru

Alamat Surat

Email: israwatii1975@gmail.com*

Article History:

Diajukan: 21 Agustus 2026 ; Direvisi: 31 Agustus 2026 ; Accepted: 1 September 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang responden. Teknik analisis data mengaplikasikan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2) menggunakan SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen dinyatakan valid (r hitung $> 0,339$) dan reliabel (Cronbach's Alpha $> 0,60$). Secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (t hitung $4,359 > t$ tabel $2,040$; $p = 0,000$). Variabel komitmen organisasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (t hitung $2,056 > t$ tabel $2,040$; $p = 0,048$). Secara simultan, kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (F hitung $53,633 > F$ tabel $3,305$; $p = 0,000$) dengan kontribusi determinasi (R^2) sebesar 77,6%.

Kata kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the partial and simultaneous effects of compensation and organizational commitment on employee job satisfaction. A quantitative research approach was employed, with data collected through questionnaires administered to 34 respondents. Data analysis techniques included validity and reliability testing, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination (R^2) using SPSS. The results show that all instrument items were valid (r calculated > 0.339) and reliable (Cronbach's Alpha > 0.60). Partially, compensation has a positive and significant effect on job satisfaction (t calculated $= 4.359 > t$ table $= 2.040$, $p = 0.000$). Similarly, organizational commitment exerts a positive and significant effect on job satisfaction (t calculated $= 2.056 > t$ table $= 2.040$, $p = 0.048$). Simultaneously, compensation and organizational commitment significantly influence job satisfaction (F calculated $= 53.633 > F$ table $= 3.305$, $p = 0.000$), with a coefficient of determination (R^2) of 77.6%.

Keywords: Compensation, Organizational Commitment, Job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Di tengah dinamika persaingan industri dan bisnis yang semakin kompetitif, keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan krusial sebagai pilar utama keberlanjutan organisasi. Pengelolaan karyawan yang efektif dituntut tidak hanya berfokus pada efisiensi

operasional, tetapi juga pada aspek psikologis dan kesejahteraan kerja. Salah satu indikator penting dalam mengukur kesejahteraan psikologis dan efektivitas pengelolaan SDM adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, loyalitas, serta performa kerja yang optimal.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan senang atau sikap positif individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh evaluasi atas berbagai aspek lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja dibentuk oleh penyesuaian antara harapan individu dengan imbalan dan kondisi kerja yang diterima. Faktor utama yang memicu timbulnya kepuasan kerja antara lain adalah pemberian kompensasi yang adil serta tumbuhnya komitmen organisasional di dalam diri pegawai.

Kompensasi merupakan seluruh bentuk penghargaan, baik berbentuk finansial maupun non-finansial, yang diserahkan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Pemenuhan kompensasi yang layak dan proporsional tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar karyawan, tetapi juga diartikan sebagai bentuk pengakuan atas kinerja mereka. Di sisi lain, komitmen organisasional merefleksikan sejauh mana karyawan merasa terikat, memiliki dorongan moral, dan bertekad untuk tetap menjadi bagian dari organisasi demi tercapainya tujuan bersama (Sopiah, 2018).

Berdasarkan dinamika tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji secara komprehensif bagaimana peran kompensasi (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan (Y).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori. Pengumpulan data dilakukan secara primer melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert. Populasi dan sampel dalam penelitian ini melibatkan 34 orang karyawan.

Aturan keputusan dalam uji validitas menggunakan batas r tabel = 0,339 ($df = 34 - 2 = 32$ pada $\alpha = 0,05$). Pengujian reliabilitas diukur dengan standar nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Pengujian hipotesis dilakukan melalui:

Uji t (Parsial): dibandingkan dengan t tabel = 2,040 ($df = 34 - 3 = 31$, $\alpha/2 = 0,025$).

Uji F (Simultan): dibandingkan dengan F tabel = 3,305 ($df_1 = 2$, $df_2 = 31$).

Koefisien Determinasi (R^2): mengukur besarnya kontribusi variasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner terhadap 34 responden, diperoleh gambaran demografi sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori Profil	Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	50,0%
	Perempuan	17	50,0%
Usia	20–30 Tahun	16	47,1%
	31–40 Tahun	14	41,2%
	> 40 Tahun	4	11,8%
Tingkat Pendidikan	SMA	21	61,8%
	D3	7	20,6%
	S1	6	17,6%
Masa Kerja	< 2 Tahun	2	5,9%
	2–5 Tahun	22	64,7%
	> 5 Tahun	10	29,4%

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₁)

Konstruk Penilaian	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,814	0,339	Valid
	0,804	0,339	Valid
	0,616	0,339	Valid
	0,796	0,339	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

Konstruk Penilaian	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,920	0,339	Valid
	0,750	0,339	Valid
	0,893	0,339	Valid
	0,866	0,339	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Konstruk Penilaian	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,864	0,339	Valid
	0,739	0,339	Valid
	0,830	0,339	Valid
	0,749	0,339	Valid

Seluruh indikator pada variabel Kompensasi (X_{1.1}–X_{1.4}), Komitmen Organisasional (X_{2.1}–X_{2.4}), dan Kepuasan Kerja (Y₁–Y₄) memiliki nilai Pearson Correlation (r hitung) > 0,339 (berkisar antara 0,616 hingga 0,864) dengan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh butir instrumen dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R. Kritis	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,758	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,802	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,809	0,6	Reliabel

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, yang membuktikan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan Reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
1	(Constant)	.078	1.577	-	.050	.961
	Total X ₁	.688	.158	.626	4.359	.000
	Total X ₂	.309	.150	.295	2.056	.048

$$\text{Total Y} = 0,078 + 0,688 X_1 + 0,309 X_2$$

Interpretasi persamaan regresi di atas adalah:

Konstanta (a) = 0,078: menunjukkan bahwa jika Kompensasi (X₁) dan Komitmen (X₂) diasumsikan bernilai nol, maka kepuasan kerja awal karyawan adalah sebesar 0,078.

Koefisien Regresi X₁ = 0,688: setiap kenaikan 1 satuan variabel Kompensasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,688.

Koefisien Regresi X₂ = 0,309: setiap kenaikan 1 satuan variabel Komitmen Organisasional akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,309.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh Kompensasi (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Diperoleh t hitung (4,359) > t tabel (2,040) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Diperoleh t hitung (2,056) > t tabel (2,040) dengan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F) — ANOVA

Model	Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
1	Regression	138,570	2	69,285	53,633	.000
	Residual	40,047	31	1,292	-	-
	Total	178,618	33	-	-	-

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F hitung (53,633) > F tabel (3,305) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, Kompensasi dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2) — Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881	.776	.761	1.137

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,881 mengindikasikan tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,776 menunjukkan bahwa sebesar 77,6% variasi Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Kompensasi dan Komitmen Organisasional, sedangkan sisanya sebesar 22,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberian imbalan yang adil dan layak terbukti efektif meningkatkan kepuasan kerja.

Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap perusahaan mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Secara simultan, kompensasi dan komitmen organisasional memberikan kontribusi yang sangat dominan (77,6%) terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Optimalisasi Kompensasi

Pihak manajemen disarankan untuk memprioritaskan peninjauan dan peningkatan struktur kompensasi, karena variabel kompensasi memiliki koefisien pengaruh yang paling dominan (0,688) terhadap kepuasan kerja.

Penguatan Komitmen

Perusahaan perlu terus membangun budaya kerja yang transparan, memberikan apresiasi atas loyalitas karyawan, dan melibatkan pegawai dalam keputusan operasional untuk mempertahankan komitmen organisasional.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, W., & Yuniarsih, T. (2017). Dampak tata ruang kantor terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 45–53.
- Bungin, B. (2017). *Penelitian kualitatif: Komunikasi, ekonomi, kebijakan publik, dan ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Dwiyanto Pamungkas, B., dkk. (2021). Implementasi dana desa dalam meningkatkan pemberdayaan masyarakat (Studi di Desa Labuhan Ijuk Kecamatan Moyo Hillir). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 112–125.
- Edison, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta CV. ISBN: 978-602-289-216-8.

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 78–90.
- Kadji, Y. (2016). Metode penelitian ilmu administrasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Saputra, D. A. (2020). Keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi finansial pengaruhnya terhadap keterikatan kerja mitra driver Gojek di Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 34–47.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen sumber daya manusia strategik (D. Prabantini, Ed.; Ed. 1). CV Andi Offset. ISBN: 978-979-29-6862-0.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian. Alfabeta. ISBN: 978-602-289-533-6.
- Sujarweni, V. W. (2015). Metodologi penelitian bisnis & ekonomi (Cetakan pertama). Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja (Edisi Kelima). PT. Rajagrafindo Persada. ISBN: 978-979-769-918-5.