

DAMPAK KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI

Riska Dewi Aisa¹, Lilik Maslihah², Cahya Hasfi³, Nafia Ilhama Qurratu'aini⁴

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Unusida

Email : riskadewi200123@gmail.com, lilikmaslikhah97@gmail.com

ABSTRAK

Kompensasi keuangan memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Meskipun banyak penelitian yang membahas hubungan antara keduanya, masih terdapat *gap* dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi, seperti keadilan dan pengakuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kompensasi keuangan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan menganalisis temuan-temuan dari studi-studi terbaru. Penelitian ini menggunakan metode *literature review* dengan pendekatan PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*), yang terdiri dari empat tahap: identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi. Artikel yang dianalisis dipilih dari database terpercaya dan mencakup publikasi dalam lima tahun terakhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi keuangan yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dengan pengaruh yang lebih kuat pada organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pembagian dan prosedur kompensasi. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam merancang strategi kompensasi yang lebih efektif dan berbasis bukti untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kata Kunci: *Compensation, Commitment, Job Satisfaction, PRISMA, Review*

Article History

Received: Januari 2025
Reviewed: Januari 2025
Published: Januari 2025

Plagiarism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musyтари.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musyтари



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) (Dwinuarisha et al., 2021). Dalam organisasi modern, pengelolaan kompensasi yang efektif tidak hanya sekadar memberikan imbalan finansial kepada karyawan, tetapi juga berperan sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan komitmen organisasi (*organizational commitment*). Konsep ini menjadi semakin relevan seiring dengan meningkatnya kompleksitas tuntutan karyawan dan dinamika persaingan bisnis yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan termotivasi (Wibowo & Fitriyani, 2022).

Secara mendasar, kompensasi dapat didefinisikan sebagai imbalan atau penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan (Anisa, 2023). Kompensasi ini dapat berbentuk finansial seperti gaji (*salary*), insentif (*incentives*), bonus, serta tunjangan (*allowances*), atau non-finansial seperti pengakuan, penghargaan, dan peluang pengembangan karier. Namun, fokus utama dalam pembahasan ini adalah kompensasi finansial, yang sering kali dianggap sebagai faktor utama dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Setawarman et al., 2021). Hal ini karena kompensasi finansial langsung berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia sebagaimana yang dijelaskan oleh teori kebutuhan Maslow (*Maslow's hierarchy of needs*), di mana kebutuhan fisiologis dan keamanan berada pada tingkat paling dasar (Zami Hasibuan, 2021).

Kepuasan kerja, yang mencerminkan sejauh mana individu merasa puas dengan pekerjaan mereka, sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memberikan penghargaan atas usaha yang telah dilakukan. Dalam literatur *human resource management*, kepuasan kerja sering kali dikaitkan dengan beberapa dimensi seperti hubungan interpersonal, lingkungan kerja, serta penghargaan finansial dan non-finansial (Fitria & Chalil, 2023). Studi empiris menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan kontribusi mereka, tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dapat menimbulkan frustrasi, stres, bahkan menurunkan produktivitas kerja (Wiranata, 2021).

Tidak hanya itu, kepuasan kerja yang tinggi juga berkontribusi terhadap peningkatan komitmen organisasi. Komitmen organisasi sendiri dapat didefinisikan sebagai tingkat kesetiaan dan keterlibatan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Allen dan Meyer (1990) mengembangkan model tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Dalam kompensasi keuangan yang kompetitif dan adil dapat memperkuat komitmen afektif karyawan, karena mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi (Mardikaningsih & Darmawan, 2022).

Di sisi lain, penting untuk memahami bahwa kompensasi yang tinggi tidak selalu menjadi jaminan utama untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Terdapat banyak faktor lain yang berperan, seperti keadilan distributif (*distributive justice*), keadilan prosedural (*procedural justice*), dan persepsi terhadap struktur organisasi. Dalam teori ekuitas (*equity theory*) yang dikembangkan oleh Adams, karyawan cenderung membandingkan imbalan yang mereka terima dengan usaha yang mereka lakukan serta imbalan yang diterima oleh rekan kerja mereka. Apabila mereka merasa ada ketidakseimbangan, maka hal ini dapat menurunkan motivasi kerja dan merusak hubungan kerja (Tambak et al., 2022).

Dalam globalisasi, pengelolaan kompensasi juga menjadi tantangan tersendiri. Organisasi yang beroperasi dalam lingkungan multinasional harus mempertimbangkan perbedaan budaya, hukum, dan kebijakan ekonomi dalam menetapkan sistem kompensasi yang efektif. Misalnya, di negara-negara dengan budaya kolektif seperti Indonesia, kompensasi yang mencerminkan keadilan kelompok cenderung lebih dihargai dibandingkan dengan pendekatan individualistik yang lebih umum di negara-negara Barat. Selain itu, organisasi harus memperhatikan dinamika pasar tenaga kerja, seperti tingkat inflasi, upah minimum, serta ekspektasi karyawan yang terus berkembang (Sari, 2022).

Secara empiris, banyak penelitian telah menegaskan hubungan positif antara kompensasi finansial dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Misalnya, studi yang dilakukan oleh Chiang dan Birtch (2010) menemukan bahwa kompensasi berbasis kinerja (*performance-based compensation*) memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam industri jasa. Begitu pula penelitian oleh Tremblay et al. (2000) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan komitmen afektif karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap retensi tenaga kerja (*employee retention*) (Wibowo & Fitriyani, 2022).

Namun demikian, perlu dicatat bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi bukanlah hasil dari satu faktor saja, melainkan kombinasi dari berbagai elemen dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengadopsi pendekatan holistik dalam merancang kebijakan kompensasi. Selain mempertimbangkan aspek finansial, perhatian juga harus diberikan pada aspek non-finansial seperti kesempatan pengembangan karier, pelatihan, dan penciptaan budaya kerja yang positif (Anisa, 2023).

Dalam era digitalisasi dan transformasi bisnis, pendekatan tradisional dalam pengelolaan kompensasi semakin ditantang oleh kebutuhan untuk menciptakan sistem yang lebih fleksibel dan adaptif. Dengan semakin populernya pekerjaan berbasis proyek (*project-based work*) dan pekerjaan jarak jauh (*remote work*), organisasi harus mencari cara untuk memberikan kompensasi yang tidak hanya relevan secara finansial tetapi juga memenuhi kebutuhan gaya hidup modern. Misalnya, beberapa perusahaan mulai menawarkan kompensasi tambahan berupa fleksibilitas kerja, tunjangan kesehatan mental, atau dukungan teknologi untuk mendukung produktivitas (Wiranata, 2021).

Di sisi akademis, isu ini terus menjadi topik penelitian yang menarik. Banyak akademisi dan praktisi mencoba mengembangkan model teoritis yang lebih kompleks untuk menjelaskan hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Salah satu pendekatan yang menarik adalah penggunaan teori motivasi kontemporer seperti teori *self-determination* yang menekankan pentingnya kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial dalam memengaruhi kepuasan kerja. Dalam kerangka ini, kompensasi dapat dianggap sebagai salah satu alat untuk memenuhi kebutuhan tersebut, asalkan dirancang dengan prinsip yang adil dan transparan (Wibowo & Fitriyani, 2022).

Dalam praktiknya, organisasi yang berhasil menerapkan kebijakan kompensasi yang efektif biasanya memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Mereka tidak hanya mampu menarik talenta terbaik tetapi juga mempertahankan karyawan berkinerja tinggi dalam jangka panjang. Hal ini sangat penting dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, di mana keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Fitria & Chalil, 2023).

Kompensasi keuangan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Namun, keberhasilannya sangat bergantung pada bagaimana sistem kompensasi tersebut dirancang dan diimplementasikan. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti keadilan, transparansi, dan relevansi terhadap kebutuhan karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan loyalitas karyawan. Di tengah perubahan yang terus terjadi dalam dunia kerja,

pengelolaan kompensasi yang efektif akan tetap menjadi salah satu pilar utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia yang sukses (Wibowo & Fitriyani, 2022).

Permasalahan yang kerap dihadapi organisasi dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana merancang sistem kompensasi keuangan yang tidak hanya kompetitif tetapi juga mampu meningkatkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan komitmen organisasi (*organizational commitment*). Banyak organisasi gagal memahami bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan finansial karyawan, tetapi juga sebagai penggerak motivasi, loyalitas, dan produktivitas. Ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi sering kali menimbulkan dampak negatif, seperti tingginya tingkat perputaran karyawan (*turnover rate*), rendahnya motivasi kerja, dan lemahnya keterikatan karyawan terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dirancang tanpa memperhatikan persepsi keadilan (*perceived fairness*), baik secara distributif maupun prosedural, dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menghambat terciptanya komitmen jangka panjang.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana desain kompensasi keuangan yang adil dan strategis dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi elemen-elemen kompensasi yang dianggap signifikan oleh karyawan, memahami hubungan antara keadilan kompensasi dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta mengevaluasi dampaknya terhadap keberlanjutan organisasi. Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan praktis yang relevan bagi pengambil keputusan dalam organisasi untuk menciptakan sistem kompensasi yang tidak hanya kompetitif tetapi juga strategis dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

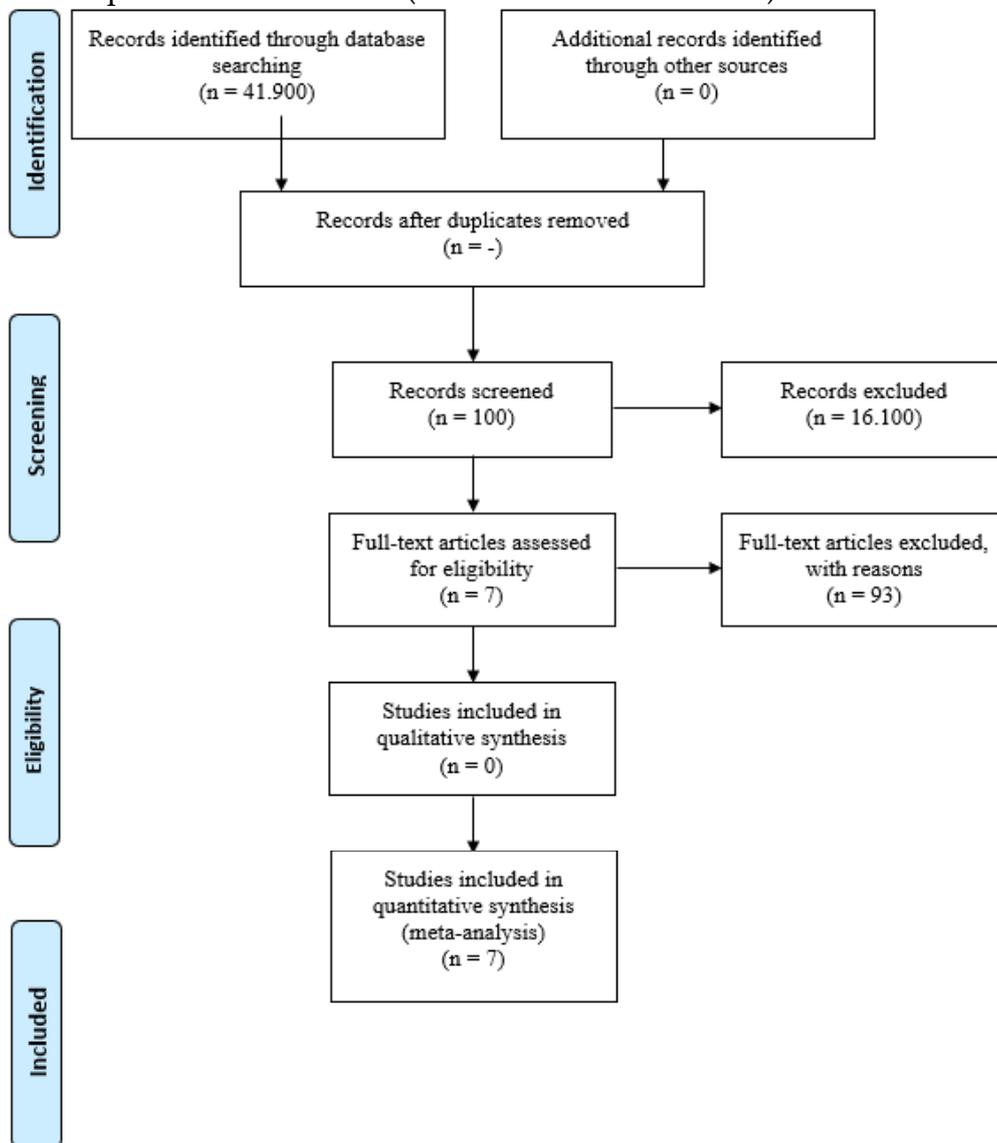
Meskipun topik ini telah dibahas dalam berbagai penelitian sebelumnya, masih terdapat *gap* penelitian yang perlu dijembatani. Banyak studi sebelumnya hanya menyoroti kompensasi sebagai alat finansial tanpa mempertimbangkan aspek persepsi psikologis karyawan, seperti keadilan dan pengakuan. Selain itu, sebagian besar penelitian difokuskan pada sektor tertentu atau negara tertentu tanpa mempertimbangkan perbedaan budaya kerja dan ekspektasi. Penelitian ini berupaya mengisi *gap* tersebut dengan menganalisis pengaruh kompensasi keuangan pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam berbagai industri dan lingkungan kerja yang berbeda.

Urgensi penelitian ini terletak pada meningkatnya persaingan global dan dinamika tenaga kerja yang semakin kompleks, di mana mempertahankan karyawan berbakat menjadi tantangan utama bagi organisasi. Dalam kompensasi keuangan yang efektif tidak hanya menjadi instrumen untuk menarik dan mempertahankan talenta tetapi juga menjadi fondasi dalam membangun hubungan kerja yang berkelanjutan. Selain itu, di era pasca-pandemi, banyak organisasi menghadapi tekanan untuk mengadopsi pendekatan yang lebih manusiawi dan berbasis keadilan dalam manajemen karyawan. Penelitian ini mendesak karena memberikan kontribusi penting dalam membantu organisasi menciptakan strategi kompensasi yang adaptif, berkelanjutan, dan mampu meningkatkan daya saing di tengah perubahan yang cepat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* dengan pendekatan PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) untuk memastikan sistematika dan transparansi dalam proses peninjauan literatur. Prosedur penelitian melibatkan empat tahap

utama: identifikasi, penyaringan (*screening*), kelayakan (*eligibility*), dan inklusi. Pada tahap identifikasi, artikel ilmiah yang relevan dikumpulkan melalui database terpercaya seperti *Scopus*, *Web of Science*, dan *Google Scholar* menggunakan kata kunci seperti *financial compensation*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment*. Selanjutnya, proses penyaringan dilakukan dengan mengevaluasi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, seperti tahun publikasi (5 tahun terakhir), jenis penelitian (*peer-reviewed*), dan relevansi terhadap topik. Artikel yang memenuhi kriteria kelayakan kemudian dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi temuan-temuan utama, metodologi yang digunakan, serta hubungan antarvariabel dalam penelitian. Hasil akhir berupa sintesis tematik yang mengintegrasikan temuan dari berbagai studi untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh kompensasi keuangan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan penggabungan hasil penelitian yang relevan dan valid, sehingga mendukung pengambilan kesimpulan berbasis bukti (*evidence-based conclusions*).



Gambar 1. PRISMA Flow Diagram

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penulis	Judul	Tujuan	Metode	Jumlah Responden	Hasil
(Norhayati, 2021)	Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	Menganalisis pengaruh kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi serta peran mediasi kepuasan kerja.	<i>Partial Least Square</i>	73	Kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan kepuasan kerja memediasi hubungan tersebut.
(Fitria & Chalil, 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Komitmen Organisasi	Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi non-finansial terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja.	<i>SPSS</i>	81	Lingkungan kerja dan kompensasi non-finansial memengaruhi komitmen organisasi. Kepuasan kerja memediasi sebagian hubungan, tetapi tidak pada kompensasi non-finansial.
(Balerina et al., 2024)	Analisis Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama.	<i>Studi kasus kualitatif</i>	-	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penekanan pada pengembangan karier dan lingkungan kerja sehat direkomendasikan.
(Wibowo & Fitriyani, 2022)	Mediasi Kepuasan Kerja Atas Pengaruh Kompensasi dan Burnout pada Komitmen Organisasi	Menganalisis pengaruh kompensasi dan burnout terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada komitmen organisasi.	<i>Path Analysis</i>	67	Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi dan burnout terhadap komitmen organisasi.

(Putra & Vipraprastha, 2022)	Komitmen Organisasi, Beban Kerja, dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja pada Karyawan LPD	Menganalisis pengaruh komitmen organisasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Kecamatan Kerambitan Tabanan.	<i>Regresi Berganda</i>	113	Komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan.
(Wiranata, 2021)	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen sebagai Variabel Intervening	Menentukan pengaruh kompetensi, kompensasi, dan komitmen terhadap kepuasan kerja.	<i>Path Analysis</i>	70	Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen dan kepuasan kerja. Komitmen memediasi hubungan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
(Mardikaningsih & Darmawan, 2022)	Tinjauan Tentang Kualitas Kehidupan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kontribusi Terhadap Kinerja Dosen	Mengkaji peran kualitas kehidupan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi dalam membentuk kinerja dosen.	<i>Regresi</i>	62	Kualitas kehidupan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi secara parsial dan bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Pembahasan

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah dilakukan secara luas, mengingat pentingnya faktor-faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja karyawan. Berbagai penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berperan penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-

finansial, memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Norhayati (2021) memberikan wawasan yang mendalam mengenai pengaruh kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berperan signifikan dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Kepuasan kerja terbukti berfungsi sebagai mediator antara kompensasi dan stres kerja dengan komitmen organisasi. Artinya, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima oleh karyawan, tetapi juga memediasi bagaimana kompensasi dan stres kerja memengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Penemuan ini sejalan dengan teori *expectancy theory*, yang menjelaskan bahwa individu akan merasa termotivasi jika mereka mempersepsikan adanya hubungan yang jelas antara usaha yang mereka lakukan dan hasil yang mereka terima, seperti kompensasi yang diterima dari organisasi.

Di sisi lain, Fitria dan Chalil (2023) meneliti pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi non-finansial terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Mereka menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif dan kompensasi non-finansial yang memadai dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Namun, kepuasan kerja hanya memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, sementara kompensasi non-finansial tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun kompensasi non-finansial seperti pengakuan, penghargaan, dan peluang pengembangan karir sangat penting dalam menciptakan rasa keterikatan dengan organisasi, faktor lingkungan kerja seperti dukungan sosial dan hubungan antar rekan kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Balerina et al. (2024) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa faktor motivasi, hubungan antar karyawan, dan pengembangan karir sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini juga menyarankan bahwa perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung bagi karyawan untuk mengembangkan potensi mereka, serta memberikan kesempatan yang cukup untuk peningkatan karir. Dengan demikian, terciptanya hubungan yang baik antara manajer dan karyawan serta dukungan terhadap pengembangan karir karyawan dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi dan akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan.

Wibowo dan Fitriyani (2022) mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi dan burnout terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat mengurangi tingkat burnout karyawan, yang selanjutnya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap organisasi. Konsep burnout, yang terkait dengan stres kerja berlebihan, menjadi penting dalam kajian ini karena dapat memengaruhi kualitas kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Oleh karena itu, kompensasi yang memadai tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan finansial, tetapi juga sebagai alat untuk mengurangi stres kerja dan mencegah burnout yang dapat mengurangi produktivitas.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Vipraprastha (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan di LPD Kecamatan Kerambitan Tabanan. Sementara itu, beban kerja ternyata memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya manajemen yang baik dalam mendistribusikan beban kerja yang adil dan realistis. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang optimal menjadi faktor kunci dalam mempertahankan kepuasan kerja dan komitmen karyawan.

Wiranata (2021) dalam penelitiannya mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen. Hasil penelitian ini juga menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi karyawan, yang dapat dilihat sebagai investasi jangka panjang bagi organisasi. Karyawan yang merasa memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan akan merasa lebih percaya diri dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sebagai variabel intervening, memediasi hubungan ini, menunjukkan bahwa karyawan yang merasa kompeten dan dihargai oleh organisasi cenderung lebih loyal dan terikat pada organisasi.

Mardikaningsih dan Darmawan (2022) juga menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam perguruan tinggi, dosen yang merasa puas dengan kualitas kehidupan kerja mereka, yang meliputi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta kompensasi yang diterima, akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Komitmen organisasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dosen. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dosen, yang dapat meningkatkan kinerja mereka dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dibahas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan kompensasi dan stres kerja dengan komitmen organisasi. Faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja yang positif, pengelolaan beban kerja yang adil, serta kesempatan pengembangan karir juga turut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap kompensasi yang layak, pengelolaan stres dan burnout, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan bagi organisasi untuk memperhatikan aspek kompensasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, dengan memberikan penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung pengembangan karir, serta mengelola

beban kerja dengan bijaksana untuk mencegah stres dan burnout. Organisasi juga disarankan untuk secara aktif meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui komunikasi yang baik dan pemberian kesempatan yang adil bagi setiap individu untuk berkembang, sehingga dapat meningkatkan komitmen dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, S. (2023). *Hubungan Antara Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Generasi Milenial*. UIN Raden Intan Lampung.
- Balerina, A., Daulai, B. I. S., Damayanti, N., & Malikhah, I. (2024). Analisis kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Tirta Investama). *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 115–122.
- Dwinuarisha, E., Setiawan, C., & Aziz, A. (2021). Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat Non ASN Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 10(01), 38–45.
- Fitria, A., & Chalil, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Pegawai BPS Provinsi Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 8(3), 520–534.
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2022). Tinjauan Tentang Kualitas Kehidupan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kontribusi Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 6511–6521.
- Norhayati, N. (2021). Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(2), 237–253.
- Putra, B. N. K., & Vipraprastha, T. (2022). Komitmen Organisasi, Beban Kerja, dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja pada Karyawan LPD Kecamatan Kerambitan Tabanan. *Journal of Business & Applied Management*, 15(1), 11–18.
- Sari, D. E. N. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada CV Yudhistira)*.
- Setawarman, D., Hermawati, A., & Mas, N. (2021). Dampak kompensasi dan LMX (leader-member exchange) terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7 (1), 22, 35.
- Tambak, S. R., Elvina, E., & Prayoga, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 10484–10501.
- Wibowo, M. A., & Fitriyani, F. (2022). Mediasi Kepuasan Kerja Atas Pengaruh Kompensasi dan Burnout pada Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Getasan). *ProBank*, 1(1), 75–90.
- Wiranata, E. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(2), 142–152.
- Zami Hasibuan, S. A. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN*

*PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP) KOTA PADANG PERIODE
2015-2020. Universitas Putra Indonesia" YPTK" Padang.*