

Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati Denpasar

Ni Luh Putu Widya Sari Purwadiseni ⁽¹⁾

I.A Putu Widani Sugianingrat ⁽²⁾

Putu Krisna Adwitya Sanjaya ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email : widyasari572@gmail.com

Diterima: 7 April 2021	Direvisi: 11 April 2021	Disetujui: 21 April 2021
------------------------	-------------------------	--------------------------

ABSTRACT

Human resource is one of the most important factors in a company because of the effectiveness and success of an organization. The purpose of this study was to determine the Role of Job Satisfaction in Mediating Financial Compensation on Organizational Commitment to Employees of PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati in Denpasar, which took a sample of 51 people. The test instrument used was the validity and reliability test with the path analysis technique and the Sobel test. The results of the analysis show that (1) financial compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment, (3) financial compensation has a positive and significant effect on organizational commitment, (4) job satisfaction mediates the effect. Financial compensation has a positive and significant effect on organizational commitment. To increase employee commitment, the company is expected to provide incentives according to the quality and quantity of work produced by employees in order to be able to encourage employees to be able to provide the best potential for the company.

Keywords: *Financial Compensation, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Kompensasi Finansial Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati di Denpasar yang mengambil sampel sebanyak 51 orang. Uji Instrumen yang digunakan adalah Uji Validitas dan Reliabilitas dengan teknik analisis Jalur dan Uji Sobel. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Untuk meningkatkan komitmen karyawan diharapkan perusahaan untuk memberikan insentif disesuaikan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan agar mampu mendorong karyawan untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan.

Kata kunci: *Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut (Darmawati dkk. 2013). Ardi & Sudarma (2015) mengatakan komitmen organisasional mencakup sejauh mana anggota dalam organisasi tersebut menganggap dirinya bagian dari organisasi serta seberapa kuat keinginannya tetap dalam organisasi dan sejauh mana anggota organisasi menerima nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam organisasi. Komitmen karyawan menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi di dunia. Pekerja yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya catatan kehadirannya baik dan akan menunjukkan keinginan setia pada kebijakan perusahaan.

Alimohammadi dan Neyshabor (2013) menjelaskan komitmen organisasional merupakan permasalahan penting dalam perkembangan organisasi karena menjadi salah satu instrumen penting untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan maupun organisasi. Komitmen organisasional sama seperti sikap kerja lainnya yang merupakan suatu sikap individu terhadap pekerjaan dan lingkungan organisasi (Zayas-Ortiz *et al.*, 2015). Namun demikian, komitmen organisasional sifatnya lebih umum dan merefleksikan respon afeksi individu terhadap organisasi secara keseluruhan dengan tugas khusus atau aspek-aspek tertentu dari pekerjaan.

Terciptanya komitmen karyawan tidak terlepas dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Suparyadi (2015:271) menyatakan kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial. Apabila karyawan mendapatkan kompensasi finansial yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung akan bekerja keras dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja dan produktivitasnya. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam diri karyawan. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja (Colquitt *et al.* 2013). Karyawan tidak hanya formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas.

PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati Denpasar adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa ekspedisi berpendingin, penyewaan *cold room* (tempat penyimpanan) dan juga penyewaan kendaraan berpendingin. Pada perusahaan PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau

posisi dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.

Ketika komitmen organisasional antara karyawan dan perusahaan tidak baik, seringkali terjadi keluar masuk karyawan setiap bulan hal ini dapat berpengaruh terhadap psikis karyawan dan membentuk persepsi jika perusahaan tidak memberikan apa yang diharapkan karyawan, sehingga hal inilah yang menyebabkan keluarnya karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi finansial terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati di Denpasar.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Fanani (2016) menyatakan bahwa ditemukannya pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, jadi semakin tinggi kompensasi karyawan, maka kepuasan kerjanya akan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi rendah maka kepuasan kerja juga akan rendah. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H₁ : Diduga Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati di Denpasar.

Penelitian yang dilakukan oleh (Puspitawati dan Gede, 2014:3) yang menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi juga tingkat komitmen yang dimiliki karyawan dan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka tingkat komitmen karyawan akan menurun. Kartika (2012) menyatakan bahwa ditemukannya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H₂ : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati di Denpasar.

Penelitian yang dilakukan oleh Riana dan Wirasedana (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Demikian pula, penelitian Rizal *et al.* (2014) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H₃ : Diduga Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati di Denpasar.

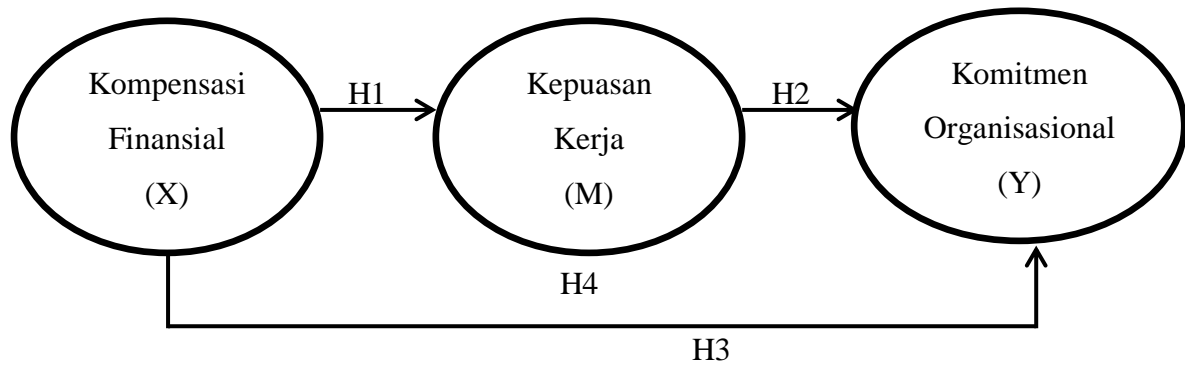
Penelitian yang dilakukan oleh Kusumo (2012) dan Apriyanti (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Anggraini

(2012) menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta komitmen organisasional. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H₄ : Diduga Kepuasan Kerjaberperan dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati di Denpasar.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kompensasi finansial) terhadap variabel terikat (komitmen organisasional) melalui variabel mediasi (kepuasan kerja). Penelitian ini dilakukan di PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati di Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati sebanyak 51 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 51 responden. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sampel jenuh. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan wawancara. Pengukuran persepsi responden terhadap variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri atas lima pilihan jawaban. Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan analisis jalur dan uji sobel.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Widya Sari (2021)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel kompensasi finansial (X), kepuasan kerja (M), dan komitmen organisasional (Y) adalah valid di mana koefisien korelasi (r) $> 0,3$ dan reliable dengan nilai cronbach's alpha (α) $> 0,7$.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Item	Validitas		Reliabilitas	
	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kompensasi Finansial (X)	X.1	0,685	Valid	0,867	Reliabel
	X.2	0,793	Valid		
	X.3	0,744	Valid		
	X.4	0,819	Valid		
	X.5	0,728	Valid		
	X.6	0,633	Valid		
	X.7	0,582	Valid		
	X.8	0,622	Valid		
	X.9	0,696	Valid		
Kepuasan Kerja (M)	M.1	0,634	Valid	0,849	Reliabel
	M.2	0,617	Valid		
	M.3	0,577	Valid		
	M.4	0,543	Valid		
	M.5	0,600	Valid		
	M.6	0,750	Valid		
	M.7	0,371	Valid		
	M.8	0,642	Valid		
	M.9	0,648	Valid		
	M.10	0,639	Valid		
	M.11	0,506	Valid		
	M.12	0,311	Valid		
	M.13	0,640	Valid		
	M.14	0,491	Valid		
	M.15	0,496	Valid		
Komitmen Organisasional (Y)	Y. 1	0,829	Valid	0,947	Reliabel
	Y. 2	0,604	Valid		
	Y. 3	0,844	Valid		
	Y. 4	0,793	Valid		
	Y. 5	0,833	Valid		
	Y. 6	0,785	Valid		
	Y. 7	0,868	Valid		
	Y. 8	0,847	Valid		
	Y. 9	0,818	Valid		
	Y. 10	0,820	Valid		
	Y. 11	0,868	Valid		

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa, menurut jenis kelamin responden responden pada penelitian ini didominasi oleh didominasi oleh laki-laki yakni sebanyak 38 orang (74,5%), sedangkan responden perempuan sebanyak 13 orang (25,5%), karena jumlah pada bidang pekerjaan sopir yang lebih banyak. Menurut usia, responden terbanyak berumur 31 - 40 tahun sebanyak 19 orang (37,3%) dan paling sedikit > 50 tahun sebanyak 6 orang (11,7%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang sudah berkeluarga serta memiliki anak. Berdasarkan masa kerja, responden terbanyak dengan masa kerja 1 - 4 tahun sebanyak 26 orang (51%) dan responden

terendah sebanyak 7 orang (13,7%) dengan masa kerja < 1 tahun. Hal ini dikarenakan perusahaan baru beroperasi selama 8 tahun sehingga lebih dominan karyawan yang bekerja 1-4 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, responden terbanyak berpendidikan SMA/SMK sebanyak 31 (60,8%) dan paling sedikit berpendidikan Diploma sebanyak 5 orang (9,8%). Hal ini dikarenakan pendidikan SMA/SMK sudah mengerti dan paham untuk bekerja dan bisa bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan pendapatan/gaji per bulan, responden terbanyak dengan pendapatan/gaji per bulan Rp 1.000.000 - Rp 3.000.000 sebanyak 29 orang (56,9%) dan paling sedikit dengan pendapatan/gaji per bulan > Rp 5.000.000 sebanyak 2 orang (2%). Hal ini dikarenakan pemberian gaji karyawan berpacu dengan upah minimum kabupaten/kota.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	74,5%
	Perempuan	13	25,5%
	Total	51	100%
Usia	18 - 30 Tahun	15	29,4%
	31 - 40 Tahun	19	37,3%
	41 - 50 Tahun	11	21,6%
	> 50 Tahun	6	11,7%
	Total	51	100%
Masa Kerja	< 1 Tahun	7	13,7%
	1 - 4 Tahun	26	51%
	5 - 8 Tahun	18	35,3%
	Total	51	100%
Pendidikan Terakhir	SD/SMP	7	13,7%
	SMA/SMK	31	60,8%
	Diploma	5	9,8%
	Sarjana	8	15,7%
	Total	51	100%
Pendapatan/Gaji per Bulan	Rp 1.000.000 - Rp 3.000.000	29	56,9%
	Rp 3.000.000 - Rp 5.000.000	20	41,1%
	> Rp 5.000.000	2	2%
	Total	51	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Persepsi responden terhadap pertanyaan yang diberikan dalam instrumen penelitian variabel yang diteliti menunjukkan bahwa dari tanggapan 51 responden atas kompensasi finansial pada PT. Lintas Mitra Anugerah Sejatidengan nilai rata-rata sebesar 4,15 berada kategori baik yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diterima karyawandinilai baik.Berdasarkan tanggapan responden atas kepuasan kerja pada PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati dengan nilai rata-rata sebesar 3,55 dan termasuk kategori baik sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diterima karyawan dinilai baik.Berdasarkan tanggapan responden atas responden mengenai komitmen organisasional pada PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati dengan nilai rata-rata sebesar

4,04 dan termasuk kategori baik sehingga menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang diterima karyawan dinilai baik.

Analisis Jalur

Pengujian data pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) guna menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Dari hasil perhitungan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh hasil untuk substruktur 1 sebagai berikut:

$$M = \beta_2 X + e_1$$

$$M = 0,963 X + 0,687$$

Artinya bahwa secara langsung statistik menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjadengan nilai koefisien regresi sebesar 0,963 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Tabel 3 Coefficients Substruktur 1 (Model 1)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.281	4.880		3.336	.002
	Kompensasi Finansial (X)	.963	.130	.727	7.411	.000

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja (M)

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh hasil untuk substruktur 2 sebagai berikut :

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 M + e_2$$

$$Y = 0,724 X + 0,520 M + 0,415$$

Artinya bahwa secara langsung statistik menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,724 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta secara langsung statistik juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,520 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Tabel 4 Coefficients Substruktur 2 (Model 2)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.750	3.613		-2.698	.010
	Kepuasan Kerja (M)	.520	.095	.477	5.450	.000
	Kompensasi Finansial (X)	.724	.126	.501	5.725	.000

a. Dependent Variable : Komitmen Organisasional (Y)

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan perhitungan pengaruh, didapatkan hasil R^2_1 sebesar 0,528 dan R^2_2 sebesar 0,827. Hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut :

$$R^2_m = 1 - (1 - 0,528) (1 - 0,827)$$

$$R^2_m = 1 - (0,472) (0,173)$$

$$R^2_m = 0,092$$

Artinya, keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 92,0 persen atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 92,0 persen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu 8,0 persen dijelaskan oleh variabel lain (tidak terdapat dalam model) dan error.

Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel X ke Y lebih besar daripada pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M, yang artinya bahwa kompensasi finansial dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasional. Hal ini dapat dilihat dengan pengaruh langsung antara kompensasi finansial dan komitmen organisasional sebesar 0,724 dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 0,500, sehingga pengaruh totalnya menjadi sebesar 1,224.

Tabel 5 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, serta Pengaruh Total Variabel Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung melalui <i>Customer satisfaction</i>	Pengaruh Total
Kompensasi Finansial	Kepuasan Kerja	0,963	-	0,963
Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	0,520	-	0,520
Kompensasi Finansial	Komitmen Organisasional	0,724	0,500	1,224

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Uji sobel digunakan untuk menguji variabel mediator yang memediasi hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $sab = 0,114$ dan nilai $ab = 0,500$. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai Z_{hitung} sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Z_{hitung} &= \frac{ab}{Sab} \\
 &= \frac{0,50076}{0,11441935} \\
 &= 4,37653247
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai $Z_{hitung} (4,37) > Z_{tabel} (2,01)$ yang berarti bahwa hal ini berarti kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi finansial terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hubungan tidak langsung variabel antara kompensasi finansial dan komitmen organisasional melalui kepuasan kerja dapat dikatakan memiliki hubungan mediasi sebagian (*partial mediation*), karena semua variabel berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat dikemukakan hasil analisis jalur dalam menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati di Denpasar. Artinya semakin meningkat kompensasi finansial yang diberikan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati di Denpasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Kusumo (2012) dan Apriyanti (2016) diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati di Denpasar. Artinya semakin meningkat kepuasan kerja yang diberikan akan semakin meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati di Denpasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kartika (2012) yang menyatakan bahwa ditemukannya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.

Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati di Denpasar. Artinya semakin meningkat kompensasi finansial yang diberikan akan semakin meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati di Denpasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riana dan Wirasedana (2016) menemukan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan berdampak signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasional.

Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi finansial dengan komitmen organisasional pada karyawan PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati di Denpasar. Artinya

kompensasi finansial mampu meningkatkan pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Lintas Mitra Anugerah Sejati di Denpasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusumo (2012) dan Apriyanti (2016) diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa (1) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan (4) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat disarankan (1) terkait kompensasi finansial disarankan untuk pemberian insentif disesuaikan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan, (2) terkait kepuasan kerja disarankan agar memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan untuk naik jabatan, (3) terkait komitmen organisasional perusahaan harus mampu mengikat komitmen karyawan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan rasa yakin bahwa apa yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi, serta (4) menganalisis secara mendalam mengenai variabel-variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasional maupun indikator-indikator lain yang terdapat dalam variabel penelitian.

Daftar Pustaka

- Alimohammadi, M., Neyshabor, A. J. (2013). *Work motivation and organizational commitment among Iranian employees. International Journals Of Research in Organizational Behaviour and Human Resource Management*, Vol. 1, No.3, pp.1-12.
- Apriyanti.2016. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai PT. Lintang Sarana Media Malang. *Jurnal JIBEKA*.Vol. 10, No. 1.10-13.
- Anggraini, M. I. D. P. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar. Tesis Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Ardi, T. B., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*,4(2), 142–152.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2013). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace, Second Edition*. New York: McGraw-Hill.

-
- Darmawati, Hidayati, dan Herlina. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Economia* Vol. 9, No. 1.
- Fanani. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisaional (Studi pada Karyawan PT Semestaraya Abadijaya Kabupaten Gresik).
- Kusumo Adi Rahardjo. 2012. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Urip Sejati di Surabaya. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 14, No. 2.
- Kartika, Ratu Gera .2012. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT Hellomotion Korpora Indonesia).
- Pratama, Ervanda Wildam., M. Al Musadieq., dan Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Ksp Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1): 1-9.
- Puspitawati, Ni Made Dwi dan I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Universitas Udayana Bali* Vol.8 No.1, Februari 2014.
- Riana, I G., Wirasedana, I. W. P. (2016). *The Effect of Compensation on Organisational Commitment and Employee Performance with the Labour Union as the Moderating Variable*. *Social and Economic Science*. Vol. 3 (2016) No. 2.
- Rizal, M., Idrus, M. S., Djumahir, Mintarti, R. (2014). "Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)". *International Journal of Business and Management Invention*. Vol 3, Issue 2, pp. 64-79.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM Edisi 1*. Yogyakarta: Andi.
- Zayas-Ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., and Gruñeiro, P.C. (2015). *Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour ina sample of private banking employees*. *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 35, No. 1/2, pp. 91-106.