

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA CV. SADEWA AGRI JAYA KEDIRI

Defie Nor Aini ^{1*}, Mahfudiyanto ²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari

Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang

Informasi Artikel

Diterima: 10 Januari 2024

Revisi: 15 Januari 2024

Diterima: 30 Januari 2024

Kata kunci:

Kompensasi;

Komitmen Organisasi;

Kepuasan Kerja

Korespondensi

Defieaini2000@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sadewa Agri Jaya Kediri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan kausal atau sebab akibat. Pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dan jenis yang dipakai adalah sampling jenuh dan memperoleh 75 responden sebagai sampel. Adapun tahap analisis data yang digunakan adalah: statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sadewa Agri Jaya Kediri, (2) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sadewa Agri Jaya Kediri, (3) Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sadewa Agri Jaya Kediri.

How to Cite

Aini, D. N., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja CV. Sadewa Agri Jaya Kediri. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(2), 190-199. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i2.5906>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu mendapat perhatian secara khusus. Perusahaan tidak dapat mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan aset hidup yang harus diperhatikan dan dikelola dengan baik oleh perusahaan (Arta, 2022). Tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat tercapai dengan maksimal. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia selalu berusaha memberikan kualitas sumber daya yang sesuai serta mampu membuat strategi dalam memanfaatkan sumber daya manusia. Pimpinan juga harus menyadari bahwa kepuasan kerja karyawan juga merupakan sesuatu yang perlu diperhatikan karena akan berdampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Kepuasan kerja merupakan persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah

perasaan senang yang timbul dalam diri karyawan yang berhubungan dengan tugas yang diberikan berdasarkan lingkungan kerja yang ada di perusahaan mereka. Kualitas sumber daya manusia bisa terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan baik (Kustina & Prilandewi, 2022). Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hidayati & Mahfudiyanto, 2022).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya dan menjadi fokus dalam penelitian ini adalah kompensasi dan komitmen organisasi, hal ini disebabkan karena kompensasi dan komitmen organisasi yang baik pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kompensasi merupakan pendapatan yang diberikan kepada karyawan baik berupa finansial maupun non finansial sebagai imbalan atas kinerja yang sudah mereka berikan untuk perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri (Asep et al., 2022). Selain kompensasi terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan yaitu komitmen organisasi.

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana tingkat loyalitas seorang individu pada organisasinya dan sejauh mana dedikasinya dalam mempertahankan keanggotaannya terhadap organisasi (Guruh et al., 2022). Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi (Usman, 2019). Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Syamsulhaq et al., 2019). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat pada sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja sangat diperlukan untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan (Widanti, 2019).

CV. Sadewa Agri Jaya Kediri dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertanian sebagai distributor produk-produk pertanian diantaranya benih pertanian, obat pertanian (pestisida), dan pupuk pertanian impor (non-subsidi). Perusahaan ini didirikan untuk membantu mendistribusikan produk-produk pertanian kepada pengecer (toko retail) dan membantu para petani untuk memenuhi kebutuhan pupuk dan pestisida demi mencapai hasil pertanian yang lebih baik. CV. Sadewa Agri Jaya Kediri berdiri sejak tahun 2011, hingga saat ini CV. Sadewa Agri Jaya Kediri sudah memiliki 2 cabang yang berada di Kota Jember dan Kota Sleman. Karyawan CV. Sadewa Agri Jaya Kediri terbagi menjadi 4 divisi meliputi admin, checker, sales, dan juga driver. Perusahaan yang sudah berdiri 13 tahun ini terus berupaya untuk meningkatkan kinerja sebagai distributor produk pertanian. Selain itu perusahaan juga terus berkembang dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, dalam hal ini perusahaan berupaya untuk menstabilkan pemberian kompensasi dan juga menjaga keutuhan komitmen organisasi antara karyawan dengan perusahaan. Dimana dengan adanya hal tersebut perusahaan berharap karyawan merasa puas dengan hasil kerja mereka sehingga dapat bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang baik dapat membuat karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya, dengan begitu karyawan akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Rasa senang dan puas dalam bekerja juga dapat timbul

apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat pada sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam tentang pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sadewa Agri Jaya Kediri.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi yang ada pada penelitian ini merupakan karyawan tetap CV. Sadewa Agri Jaya Kediri dengan jumlah 75 karyawan. Sampel pada penelitian ini menggunakan jenis sampling jenuh sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 75 karyawan. Penelitian ini menggunakan program SPSS yang berfungsi untuk menganalisis data, yang melakukan perhitungan statistik parametrik dengan basis Windows. Adapun tahap analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor pada item pertanyaan. Keputusan yang diambil dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom ($df = n-2$), dan n merupakan jumlah sampel. Di mana suatu pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (Ghozali, 2018; 52). Untuk jumlah pernyataan dari penelitian sebanyak 24 pernyataan maka dapat diketahui dari tabel r yaitu $df = (N-2)$ yaitu $75-2 = 73$ dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 dapat diketahui nilai r tabel sebesar 0,2272. Pada penelitian ini hasil uji validitas dinyatakan valid karena koefisien validitas lebih besar dari r tabel yaitu 0,2272.

Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
Kompensasi	0,745
Komitmen Organisasi	0,729
Kepuasan Kerja	0,727

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua nilai Chronbach's Alpha $>0,7$. Pada uji ini dapat dilihat suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>0,70$ (Ghozali, 2018, p. 46).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,69151177
Most Extreme Differences	Absolute	,039
	Positive	,039
	Negative	-,039
Test Statistic		,039
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Dari hasil uji normalitas diatas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, hasil tabel output SPSS menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal (Ghozali, 2018, p. 161).

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,401	3,863		3,728	,000		
	kompensasi	,491	,134	,399	3,676	,000	,803	1,245
	komitmen organisasi	,428	,180	,259	2,383	,020	,803	1,245

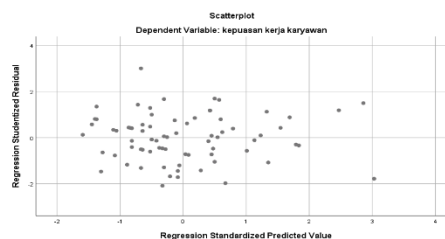
a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Dari hasil Uji Multikolonieritas diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance 0,803 \geq 0,10 maka data tersebut tidak terjadi multikolonieritas. Dan hasil perhitungan nilai VIF adalah 1,245 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas. (Ghozali, 2018, p. 107).

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil output Scatterplot di atas diketahui bahwa, titik-titik data menyebar diatas 0 dan dibawah 0 serta di sekitar angka 0. Titik-titik tidak membentuk pola bergelombang melebar dan kemudian menyempit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah hesteroskedastisitas, sehingga model regresi baik dan ideal dapat dipenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,401	3,863		3,728	,000
	kompensasi	,491	,134	,399	3,676	,000
	komitmen organisasi	,428	,180	,259	2,383	,020

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2023.

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui uji persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2$$

$$= 14,401 + 0,491 (X1) + 0,428 (X2)$$

Keterangan:

- 1) $a = 14,401$
jika variable kompensasi (X1) dan variabel komitmen organisasi (X2) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 14,401 satuan.
- 2) $b1 = 0,491$
koefisien sebesar 0,491 nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kompensasi (X1) mengalami kenaikan 1 kesatuan, maka kepuasan kerja (Y) sebesar 0,491 dan variabel lainnya tetap.
- 3) $B2 = 0,428$
koefisien sebesar 0,428 nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk komitmen organisasi (X2) mengalami kenaikan 1 kesatuan, maka kepuasan kerja (Y) sebesar 0,428 dan variabel lainnya tetap.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi (X1) di peroleh t hitung 3,767 dengan taraf signifikansi 5%. Uji 2 sisi dan $df = n-2 = 75-2 = 73$, sehingga didapat t tabel sebesar 1.666 dengan demikian bahwa $t \text{ hitung } 3,767 > t \text{ tabel } 1,666$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uji parsial untuk variabel komitmen organisasi (X2) diperoleh t hitung = 2,383 dengan taraf signifikansi 5%. 2 sisi dan $df = n-2 = 75-2 = 73$, sehingga didapat t tabel sebesar 1.666 dengan demikian bahwa $t \text{ hitung } 2,383 > t \text{ tabel } 1,666$ dengan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a

diterima, artinya komitmen organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Uji F

Tabel 5
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470,063	2	235,031	16,781	,000 ^b
	Residual	1008,417	72	14,006		
	Total	1478,480	74			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 5 perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 16,781 dengan taraf signifikansi 5% $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($75-2=73$) diperoleh F tabel sebesar 3,12 dan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, f hitung $16,781 > F$ tabel 3,12 dan nilai alfa atau signifikansi juga menunjukkan angka dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi secara simultam (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Sadewa Agri Jaya Kediri.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 ^a	,318	,299	3,742

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023.

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada Adjusted R square yaitu sebesar 0,299 artinya variabel kompensasi dan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 29,9% sedangkan sisanya 70,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

a. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sadewa Agri Jaya Kediri

Berdasarkan hasil uji data dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel kompensasi pada uji t (parsial) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sadewa Agri Jaya Kediri, hal ini dikarenakan besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap rasa senang dan juga

kepuasan karyawan terhadap menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan pengolahan data tanggapan responden menunjukkan bahwa skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator tunjangan yaitu sebesar 4,21 dengan pernyataan karyawan merasa aman dengan asuransi yang telah diberikan oleh perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak hanya berupa upah dan gaji, namun juga dapat berupa tunjangan maupun fasilitas lain yang mampu menunjang kinerja karyawan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

Hasil penelitian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Cahyani, 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Antares Medan. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Katili & Prasetyo, 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Estadana Venture Cabang Kota Bunan Sulawesi Utara.

b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sadewa Agri Jaya Kediri

Berdasarkan hasil uji data dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel komitmen organisasi pada uji t (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sadewa Agri Jaya Kediri. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan elemen penting dalam perusahaan sehingga dapat mendorong masing-masing karyawan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan pengolahan data tanggapan responden menunjukkan bahwa skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kebanggaan yaitu sebesar 4,38 dengan pernyataan karyawan siap membela dan menjaga nama baik perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya berupa masa kerja karyawan namun juga dapat dibuktikan dengan tingginya kesadaran karyawan dalam membela dan menjaga nama baik perusahaan.

Hasil penelitian komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Guruh et al., 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi produksi PT. Price Trandos Engineering Kota Tangerang Selatan. Dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Indah et al., 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cangu.

c. Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sadewa Agri Jaya Kediri

Berdasarkan hasil uji data dalam penelitian ini diketahui bahwa uji F (simultan) yang ada dalam penelitian ini yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, perihal tersebut menunjukkan variabel kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sadewa Agri Jaya Kediri. Artinya variabel kompensasi dan komitmen organisasi tetap berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini kepuasan kerja karyawan menjadi bagian yang penting bagi perusahaan dengan mengelola kompensasi yang diberikan kepada karyawan serta meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Mengenai pengolahan data tanggapan responden variabel kepuasan kerja karyawan didapatkan nilai mean indikator tertinggi yakni pada

menyenangi pekerjaannya senilai 3,85 dengan pernyataan karyawan selalu menerima norma-norma yang berlaku, dan mean variabel 3,65 yang termasuk kategori sedang. Oleh karena itu penyesuaian norma-norma yang diberikan perusahaan dalam melakukan pekerjaan, dengan demikian dalam melakukan pekerjaan karyawan harus menerima norma-norma yang berlaku. Perihal tersebut merupakan upaya untuk membantu perusahaan dalam menunjang kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Usman, 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Trunajaya Bontang. Dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pratama, 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sub Direktorat Penindakan Bea dan Cukai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan terkait pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja CV. Sadewa Agri Jaya Kediri. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi pada CV. Sadewa Agri Jaya Kediri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa intensitas besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana apabila kompensasi yang diberikan sesuai maka dapat menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai maka dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan CV. Sadewa Agri Jaya Kediri menurun. Komitmen organisasi pada CV. Sadewa Agri Jaya Kediri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu mendorong karyawan untuk merasakan kepuasan dalam bekerja. Dengan adanya komitmen organisasi yang kuat dapat membuat karyawan memiliki semangat yang tinggi sehingga kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sadewa Agri Jaya Kediri.

Adapun saran bagi perusahaan dimana perusahaan diharapkan dapat mempertimbangkan besaran kompensasi terkait pemberian upah lembur karyawan, dan pemberian cuti, serta upah atau gaji, dengan menetapkan gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan. Upah atau gaji yang sesuai membuat karyawan memiliki rasa senang dan semangat yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan juga perusahaan diharapkan mampu memperhatikan kondisi karyawan dimana agar tercipta komitmen organisasi karyawan yang lebih kuat dengan cara melakukan pendekatan emosional terhadap karyawan agar karyawan tetap menjalankan pekerjaannya dan terus bertahan atau berkomitmen didalam pekerjaannya. Selain itu perusahaan juga diharapkan dapat memberikan dorongan kepada karyawan dengan cara memberikan apresiasi yang sesuai terhadap pencapaian hasil kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arta, D. N. C. (2022). Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science The Effect of The Non-Physical Work Environment and Career Development on

- Turnover Intention With Job Satisfaction Mediation Work on PT. Yoshioka Indonesia. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 02(04), 195–210. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Asep, J., Sihabudin, & Darojatul, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada perusahaan PT. Makmur Jaya Karawang. April 2020, 1999–2005.* <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/ProsidingKNPP/article/view/2462>
- Cahyani, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel antares medan. *Jumansi Stindo*, 1(3). <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6150>
- Ghozali, I. (2018). *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. undip.
- Guruh, M., Sabina, F., & Rajak, M. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi Pt. Price Trandos Engineering Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 303. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23182>
- Hidayati, S. nur R., & Mahfudiyanto. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Bangkit Jaya Abadi Jogoroto Jombang. *Bima : Journal of Business and Innovation Management*, 4(1), 397–412.
- Indah, ni kadek, Sudja, i nengah, & Yenny, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Raditya Dewata Perkasa Canggung. *Jurnal Values*, 3, 442–454. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4909>
- Katili, S., & Prasetyo, H. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Estadana Venture cabang Kotabunan Sulawesi Utara. *Journal Competency of Business*, 5(1), 1–2. <https://doi.org/https://doi.org/10.47200/jcob.v5i1.874>
- Kustina, K. T., & Prilandewi, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Q-Bar Coffe Lamongan. *Jimak*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jimak.v1i3.549>
- Pratama, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Semarak*, 1(3). <https://doi.org/10.32493/smk.v1i3.2255>
- Syamsulhaq, Alwi, S., & Erni, W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (survei pada pegawai dinas perhubungan Kabupaten Sragen). *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST)*, 70(8), 827–838. <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3634/3006>
- Usman, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi serta Komitmen

Organisasi terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja pegawai Universitas Trunajaya Bontang. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 123–142.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/jurnalmanajemen/article/view/5961%0A>

Widanti, ni putu kusuma. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada UD. Kusuma Bali Mandiri cabang Karangasem*. 1(4), 596–608.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1234/jsam.v4i1.78>