

Pengaruh Masa Kerja, Kepuasan dan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja pada PT Natraco Spices Indonesia

Lex Budiawan Saputra¹, Salfadri Syamsuddin¹, Yulistia¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

 lexbudi123@gmail.com*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia, 2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia, 3) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia, 4) untuk mengetahui pengaruh masa kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia. Populasi 107 orang dan sampel 84 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda dan koefisien determinan sedangkan metode pengujian hipotesis adalah uji-t dan uji-F. Hasil Penelitian masa kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia dan masa kerja, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia.

Article Information:

Received Januari 15, 2025

Revised Februari 28, 2025

Accepted Maret 30, 2025

Keywords: *Kepuasan kerja, komitmen kerja, kompensasi, masa kerja, PT natros Spices Indonesia*

PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan untuk menggapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan sangat berhubungan dengan peran sumber daya manusia (SDM). Pentingnya sumber daya manusia pada perusahaan menjadi kunci dalam berjalannya proses operasional dalam perusahaan tersebut. Semua dilakukan oleh mereka yang bekerja diperusahaan tersebut, dari merancang hingga menjalankan operasional perusahaan. Tentunya sesuai dengan jobdesk kerja masing-masing. Hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan membuat hubungan ini tidak bisa dipisahkan. Perusahaan yang menginginkan keuntungan dari hasil produksi, sedangkan karyawan menginginkan gaji untuk memenuhi kebutuhan. Kunci untuk meningkatkan keuntungan perusahaan adalah dengan cara memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat (Maulana, 2017).

How to cite:

Saputra, L., B. Syamsuddin, S. Yulistia. (2025). Pengaruh Masa Kerja, Kepuasan dan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja pada PT Natraco Spices Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 24-33.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Perusahaan wajib melakukan evaluasi dan peningkatan dalam memenuhi kepuasan karyawan karena jika kepuasan karyawan terpenuhi maka akan mudah bagi perusahaan untuk mencapai target. Selain itu kepuasan karyawan akan mempengaruhi komitmen kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi akan lebih mudah berkembang. Perusahaan akan menerima efek positif dari komitmen kerja yang tinggi diantaranya yaitu produktifitas akan meningkat, kualitas kerja akan bertambah dan berkurangnya tingkat keterlambatan kerja serta absensi.

Komitmen karyawan dapat menjadi penunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Mereka yang bekerja untuk organisasi menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap pekerjaan mereka, sangat bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas mereka, dan sangat setia kepada perusahaan. Orang yang berkomitmen pada pekerjaan mereka akan menunjukkan bahwa mereka peduli, serius, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Di sisi lain, komitmen menunjukkan bahwa seseorang memiliki ketaatan untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia katakan kepada orang lain. Semakin banyak komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan, semakin baik kinerja mereka. Namun, tidak semua karyawan memenuhi tanggung jawab mereka sepenuhnya dalam praktiknya. Komitmen tinggi dan rendah ada. Beberapa fenomena yang menggambarkan komitmen kerja pada PT. Natraco Spices Indonesia dapat dilihat seperti penyerahan pekerjaan tidak tepat waktu karena kondisi covid saat ini membuat beberapa pekerjaan selesai tertunda. Masalah lainnya seperti adanya permasalahan internal antara karyawan.

Tingkat komitmen diukur dari masa kerja. Pengalaman kerja seseorang berkorelasi dengan masa kerjanya. Masa kerja merupakan faktor yang langsung terkait dengan produktivitas karyawan. Masa kerja dapat didefinisikan sebagai periode waktu yang relatif panjang di mana seseorang karyawan masuk ke dalam satu lokasi pekerjaan sampai batas tertentu. Menurut Handoko (2007), ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi masa kerja karyawan, diantaranya adalah tingkat kepuasan karyawan, tingkat stress karyawan, pengembangan karir atau jenjang karier, kompensasi. Kepuasan kerja adalah respon emosional kepada berbagai aspek pada pekerjaannya, yang dapat dinilai dengan menyenangkan atau tidaknya pekerjaan tersebut. Pada hakikatnya karyawan sangat berharap mendapatkan kepuasan dari tempat bekerjanya. Tingkat kepuasan karyawan dengan karyawan lainnya bisa berbeda, karena kepuasan bekerja bersifat individual. Jika banyak aspek yang sesuai dengan yang diinginkan karyawan, maka tingkat kepuasan karyawan akan semakin tinggi.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan penting karena telah terbukti menguntungkan industri, masyarakat, dan individu. Faktor kepuasan kerja bergantung pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan seseorang tidak dapat diprediksi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai respons emosional atau efektifitas terhadap berbagai aspek pekerjaan. Ini adalah sikap umum yang berasal dari sikap khusus terhadap komponen pekerjaan, sifat pribadi, dan hubungan kelompok di luar pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja adalah perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka, keadaan kerja mereka, dan kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu pekerjaan itu sendiri, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan karyawan lainnya, promosi atau jenjang karier, gaji atau kompensasi. Kompensasi adalah semua uang, barang, atau jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai imbalan atas kerja mereka. Kompensasi dalam bentuk uang adalah kompensasi yang dibayar dengan uang tunai kepada pegawai tersebut, sedangkan kompensasi dalam bentuk barang adalah kompensasi yang dibayar dengan barang. Indikator kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis: uang dan barang (Hasibuan 2017:39). PT. Natraco Spices Indonesia saat ini mempekerjakan 133 orang, dengan gaji dan berbagai tunjangan. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi diantaranya

adalah untuk mengikat antara karyawan dan perusahaan atau untuk ikatan kerja sama, untuk memberikan kepuasan kerja karyawan serta untuk memberikan motivasi dan disiplin kerja pada karyawan.

Komitmen kerja adalah suatu perasaan yang berhubungan dengan karyawan baik psikologis maupun fisik terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga menimbulkan rasa tanggung jawab yang tinggi. Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan adalah 1) faktor personal, hal ini berhubungan dengan pribadi karyawan baik dari segi pendidikan, pengalaman kerja, usia hingga jenis kelamin. 2) karakteristik pekerjaan, hal ini berhubungan dengan tingkat kesulitan atau tantangan dalam pekerjaan atau jabatan. 3) karakteristik struktur, hal ini berhubungan dengan besar atau kecilnya sebuah perusahaan. 4) pengalaman kerja, hal ini berhubungan dengan pengalaman kerja seorang karyawan. Komitmen kerja karyawan tidak hanya dilihat dari karyawan saja, tetapi dipengaruhi juga oleh elemen lain yang dapat meningkatkan komitmen. Dalam perusahaan komitmen kerja dipengaruhi oleh karyawan dan perusahaan itu sendiri. Keduanya harus dapat bekerja sama untuk meningkatkan komitmen kerja.

Berdasarkan masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: 1) apakah masa kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia?, 2) apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia?, 3) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia?, 4) apakah masa kerja, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia?

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia, 2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia, 3) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia, 4) untuk mengetahui pengaruh masa kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia.

Adapun sistematika penulisan proposal penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Bab I merupakan pendahuluan, yang menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, sistematika pembahasan dan *time schedule* dan biaya penelitian, 2) Bab II merupakan Tinjauan Pustaka yang digunakan dalam pembahasan teori yang menyangkut tentang masa kerja, kepuasan kerja, kompensasi, komitmen kerja, kerangka konseptual dan hipotesis, 3) Bab III gambaran umum objek penelitian dan metode penelitian, yang menguraikan tentang lokasi penelitian, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, definisi operasional, metode analisis dan metode pengujian hipotesis, 4) Bab IV membahas hasil penelitian, analisis dan pembahasan masalah serta pengujian hipotesis, 5) Bab V merupakan penutup, yang membahas kesimpulan dan saran penelitian.

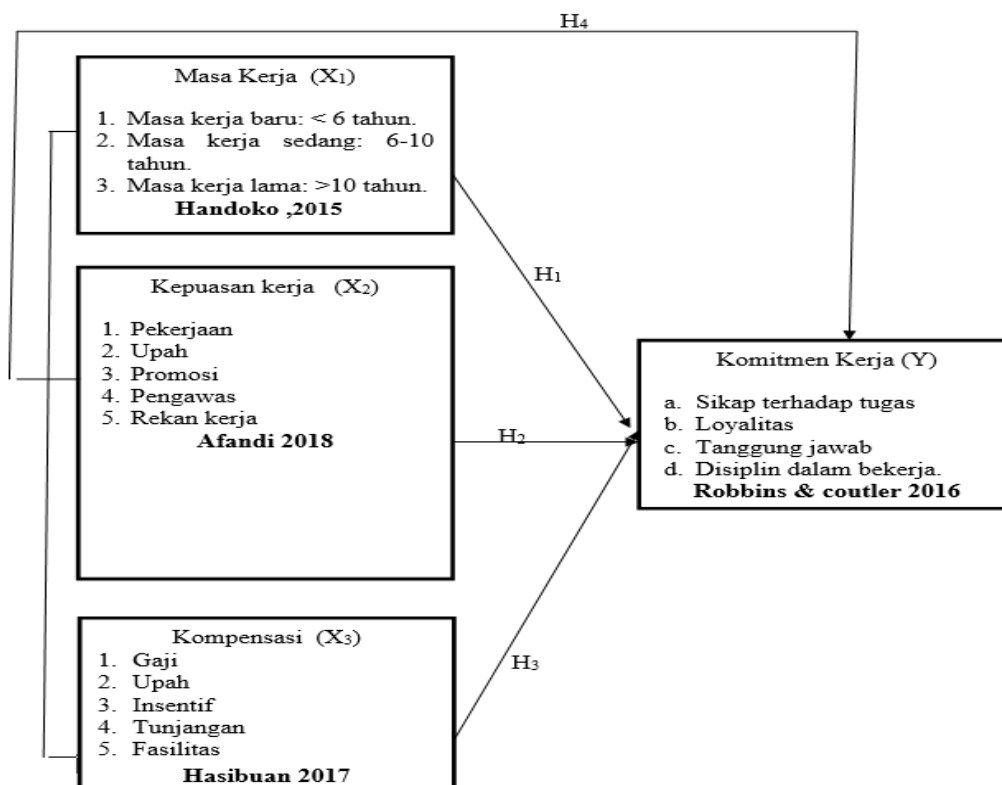
Tabel 1. Time Schedule Penelitian

Keterangan	2022-2023					
	Okto	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
Pengajuan proposal						
Penulisan proposal						
Bimbingan proposal						
Ujian proposal						
Pengambilan data penelitian						
Penulisan skripsi						
Bimbingan skripsi						
Ujian komprehensif						

Tabel 2. Anggaran Biaya Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Seminar Proposal	Rp 350.000.00,-
2	Biaya Penerbitan Jurnal	Rp 300.000.00,-
3	Biaya Komprehensif	Rp 850.000.00,-
4	Biaya Penggandaan Skripsi	Rp 200.000.00,-
5	Biaya tak terduga	Rp 500.000.00,-
Total biaya		Rp 2.200.000.00,-

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan dari angket. Sebagai populasi, 107 orang diambil secara acak atau secara random, dengan 84 orang sebagai sampel. Data yang diperoleh dievaluasi dengan koefisien determinan untuk mengetahui kontribusi variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. dan analisis regresi linear berganda yang berguna untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan uji-t dan uji-F. uji hipotesis berfungsi untuk menguji apakah suatu variabel independen (masa kerja, kepuasan kerja dan kompensasi) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisa Regresi Linear Berganda

Salah satu variabel dependen, komitmen kerja karyawan PT. Natraco Spices Indonesia, dibandingkan dengan masa kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi, diukur melalui analisis regresi linear berganda. Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian regresi linear berganda.

Tabel 3. Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	44,577	11,403		3,909	,000	
masa kerja	,273	,250	,350	3,461	,008	1,000 1,000
kepuasan kerja	,320	,238	,365	4,346	,000	,143 7,014
kompensasi	,011	,280	,011	,039	,969	,143 7,013

a. Dependent Variable: komitmen kerja

Berdasarkan data diatas persamaan regresi linier dapat ditulis sebagai berikut.

$$Y = 44,577 + 0,272X_1 + 0,320X_2 + 0,011X_3 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat di interpretasikan beberapa hal, sebagai berikut. Konstanta sebesar 44,577 artinya jika tidak ada pengaruh variabel masa kerja, kepuasan kerja dan kompensasi ($X_1, X_2, X_3 = 0$) maka nilai komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia adalah sebesar 44,577 satuan. Koefisien masa kerja 0,272 koefisien bernilai positif artinya masa kerja, berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia dimana jika masa kerja naik satu satuan maka komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia naik sebesar 0,272 satuan bila variabel independen lainnya konstan. Koefisien kepuasan kerja 0,320 koefisien bernilai positif artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia dimana jika kepuasan kerja naik satu satuan maka komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia naik sebesar 0,320 satuan bila variabel independen lainnya konstan. Koefisien kompensasi 0,011 koefisien bernilai positif artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia dimana jika kompensasi naik satu satuan maka komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia naik sebesar 0,011 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Hasil Koefisien Determinasi

Untuk memprediksi variasi variable dependen, maka nilai R^2 yang dimiliki data harus mendekati satu (1). Nilai koefisien determinasi (R^2) dari analisa data dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square		Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
			Adjusted			F Change	df1	df2	
1	,802 ^a	,762	,730	7,12599	,162	5,137	3	80	,003

a. Predictors: (Constant), kompensasi, masa kerja, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: komitmen kerja

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa 73% variabel-variabel penelitian mempengaruhi komitmen, sedangkan 27% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat berpengaruhnya variabel independen kepada data variabel dependen. Data yang diharapkan adalah ketika t hitung lebih besar dari t tabel, sedangkan untuk nilai signifikan data diharapkan kecil dari 0,05 ($\alpha:5\%$). Setelah dianalisis diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	44,577	11,403		3,909	,000		
masa kerja	,273	,250	,350	3,461	,008	1,000	1,000
kepuasan kerja	,320	,238	,365	4,346	,000	,143	7,014
kompensasi	,011	,280	,011	,039	,969	,143	7,013

a. Dependent Variable: komitmen kerja

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut. Variabel masa kerja memiliki t hitung (3,461) > t tabel (1,990) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,008 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia. Variabel kepuasan kerja memiliki t hitung (4,346) > t tabel (1,990) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia. Variabel kompensasi memiliki t hitung (0,039) < t tabel (1,990) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,969 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H_3 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia.

Uji F

Pada uji hipotesis juga dilakukan uji F. Hasil dari uji F dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini.

Tabel 6. Uji –F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	782,606	3	260,869	5,137	,003 ^b
	Residual	4062,382	80	50,780		
	Total	4844,988	83			

a. Dependent Variable: komitmen kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, masa kerja, kepuasan kerja

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung > dari pada F table serta nilai signifikan kecil dari 0,05 yang dapat diartikan H₄ diterima. Hal ini menandakan komitmen kerja dipengaruhi oleh masa kerja, kepuasan kerja dan kompensasi.

Pembahasan

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Variabel masa kerja memiliki t hitung (3,461) > t tabel (1,990) dan nilai sig sebesar 0,008<0,05. Hal ini berarti bahwa H₁ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masa kerja memengaruhi komitmen kerja karyawan PT. Natraco Spices Indonesia. Pernyataan ini didukung oleh penelitian seperti Seniati, L. (2010), yang menemukan bahwa masa kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi atau kerja. Penelitian Maya Yusnita (2015) dan Kingkin, Rasyid, and Arjanggi (2015) juga menemukan bahwa masa kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi atau kerja (Baidar et al., 2023).

Masa kerja karyawan dapat diartikan sebagai rentang waktu dari awal mulai bekerja sampai sekarang bekerja pada suatu jabatan atau suatu pekerjaan (Siagian, 2008). Masa kerja karyawan mencerminkan bahwa karyawan tersebut merasa betah dan nyaman dengan pekerjaannya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Karima, dkk (2018) dengan hasil penelitiannya menemukan bahwa faktor masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Masa kerja yang panjang akan meningkatkan keprofesionalan seseorang dan rasa tanggung jawab dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki masa kerja yang panjang akan memiliki komitmen kerja yang kuat (Mutathahirin et al., 2020).

Komitmen kerja adalah kecenderungan seseorang untuk merasa terlibat aktif dan memiliki banyak tugas untuk dilakukan. Peran aktif dengan penuh rasa tanggung jawab akan mendorong karyawan untuk terlibat langsung dalam tugas, membuat keputusan sendiri, dan melakukannya dengan baik. Karena komitmen kerja karyawan merupakan keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan, berhenti, atau melanjutkan sesuatu tugas, karyawan telah diberi kesempatan untuk mengambil pilihan yang dianggap masuk akal. (Robbins, & Coutler 2016).

Perusahaan diharapkan dapat menjaga karyawan yang berkualitas agar memiliki masa kerja yang panjang sehingga dapat bekerja dengan baik dan berkomitmen tinggi. Beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan adalah menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan apresiasi kepada karyawan-karyawan yang telah bekerja keras, melibatkan karyawan dalam hal memajukan perusahaan, memberikan gaji atau upah yang sesuai dan menaikkan secara berkala, memberikan jenjang karir, dan

memberikan karyawan kesempatan untuk berkreasi sehingga dapat memberikan inovasi-inovasi baru pada perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Variabel kepuasan kerja memiliki t hitung $(4,346) > t$ tabel $(1,990)$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia. Penelitian seperti Kingkin, Rasyid, and Arjangga (2015) mendukung pernyataan ini: karyawan PT Royal Korindah Di Purbalingga mengalami pengaruh kepuasan kerja mereka terhadap komitmen organisasi mereka. Saputra, A. (2021) menemukan bahwa analisis kepuasan kerja berdampak positif pada komitmen organisasi. Menurut penelitian sebelumnya, kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja untuk organisasi mereka (Engkizar et al., 2021).

Kepuasan kerja adalah respon emosional kepada berbagai aspek pada pekerjaannya, yang dapat dinilai dengan menyenangkan atau tidaknya pekerjaan tersebut. Pada hakikatnya karyawan sangat berharap mendapatkan kepuasan dari tempat bekerjanya. Tingkat kepuasan karyawan dengan karyawan lainnya bisa berbeda, karena kepuasan bekerja bersifat individual (Arifin et al., 2023). Jika banyak aspek yang sesuai dengan yang diinginkan karyawan, maka tingkat kepuasan karyawan akan semakin tinggi. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi. Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah memperhitungkan waktu kerja sehingga diperoleh waktu kerja yang lebih efisien, membuat karyawan nyaman dalam berkomunikasi, ciptakan lingkungan kerja yang positif dan memperhatikan kesehatan karyawan (Nadhirah et al., 2023).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja

Variabel kompensasi memiliki t hitung $(0,039) < t$ tabel $(1,990)$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,969 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia Hasil penelitian didukung oleh penelitian Prabowo (2016), Sudiarditha, (2017) Siti Aisah (2017) menemukan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan. Dimana ketika karyawan diberikan kompensasi maka karyawan tersebut akan menjadi lebih berkomitmen dengan perusahaan berikut.

Kompensasi merupakan penghargaan, ganjaran atau imbalan finansial yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan. Pemberian kompensasi yang baik dan benar dapat berpengaruh kepada komitmen kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi komitmen kerja yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga karyawan lebih produktif dalam bekerja yang akhirnya akan dapat memberikan efek positif kepada perusahaan. Hal-hal yang dapat menjadi pertimbangan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi diantaranya adalah kemampuan atau skill, jabatan karyawan, produktifitas dan kinerja karyawan, pendidikan, dan pengalaman kerja karyawan.

Pengaruh Masa Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja

Dari analisis data dapat disimpulkan bahwa masa kerja, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Natraco Spices Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari perolehan F hitung $5,137 > \text{nilai } F$ tabel sebesar $2,72$ (lihat lampiran tabel F) dan nilai signifikan $0,004^b < 0,05$. Hasil penelitian didukung oleh temuan penelitian: Martadiani (2019) dimana pada

penelitiannya memperoleh hasil bahwa masa kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pada Pt yang diteliti, Hasmin (2019) menyampaikan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, sedangkan pada penelitian Sudiarditha, (2017) mendapatkan hasil penelitian bahwa kompensasi mempengaruhi komitmen kerja. Komitmen kerja adalah kecenderungan seseorang untuk merasa terlibat aktif dan memiliki banyak tugas untuk dilakukan. Peran aktif dengan penuh rasa tanggung jawab akan mendorong karyawan untuk terlibat langsung dalam tugas, membuat keputusan sendiri, dan melakukannya dengan baik. (Robbins, & Coutler 2016).

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa masa kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di PT. Natraco Spices Indonesia, sedangkan untuk kompensasi tidak signifikan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di PT. Natraco Spices Indonesia.

REFERENSI

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Ghozali. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23."
- Hafizi, M. Z. A. A. A., Satrianis, S., Ikhsan, M., Putra, P. E., Violanita, U., & Syafrizal, S. (2022). The Level of Knowledge and Practice of Students Regarding Worship in Senior High Schools. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 5(4), 120–126. <https://doi.org/10.24036/ijmurhica.v5i4.148>
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Bumi Aksara. ISBN, 9795264915. Jakarta.
- Hasmin, Eli. 2019. "Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pelindo Iv (Persero) Makassar." 3(1):199–206.
- Martadiani, A. A. Media. 2019. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT . Indonesia Natural Laris Di Denpasar." *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*. Volume 18, Nomor 2, September 2019; Pp. 126–133. ISSN Print: 1978-4007 and ISSN Online: 2655-9943 18(September):126–33.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary*

- Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77.
- Prabowo. 2016. “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Dan Bidan Kontrak Di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang.” *Jurnal Aplikasi Manajemen* 14(1):58–67. doi: 10.18202/jam23026332.14.1.07.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016. “*Human Resources Management*.”
- Siti Aisah. 2017. “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Bidang Ekonomi SMA Swasta Kota Pontianak.” 1–14.
- Sondang P, Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. ISBN, 9789795261001. Jakarata.
- Sudiarditha, I. Ketut R. 2017. “Pengaruh Karakteristik Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Ekonomi Pada Sekolah Menengah Atas (Sma) Negeri Provinsi Bali.” *PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta* 29(1):1–8. doi: 10.21009/parameter.291.01.
- Sutrisno. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.”
- Winardi. 2016. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen Sumber Daya Manusa*. Cetakan ke. PT. Raja Grafindo Persada. ISBN : 979-3465-42-5. Jakarta.

Copyright holder:

© Saputra, L., B. Syamsuddin, S. Yulistia.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA