
Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Indonesia Natural Laris di Denpasar

A.A. Media Martadiani* dan Zahrina

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali-Indonesia

*media.martadiani@gmail.com

How to cite (in APA style):

Martadiani, I, M, P., Wardita, I, W., & Nursiani, N, P. (2019). *Efek Moderasi Kebijakan Dividen pada Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur*, 18(2), pp.126-133. <http://dx.doi.org/10.22225/we.18.2.1205.126-133>

Abstract

Employee commitment is very important and needed by all organizations in the world. Therefore policies in managing human resources are very important, especially those related to efforts to increase employee commitment to the organization so that they can last longer. This research aims to explain and calculate the effect of financial compensation on organizational commitment, explain and calculate the effect of financial compensation on job satisfaction, explain and calculate the effect of job satisfaction on organizational commitment and explain and calculate the effect of financial compensation on organizational commitment through job satisfaction at PT. Indonesia Natural Laris in Denpasar. Respondents in this study were 50 people. The data analysis technique used the SEM-PLS test. The results are financial compensation has no significant effect on organizational commitment at PT. Indonesia Natural Laris in Denpasar, financial compensation has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Indonesia Natural Laris in Denpasar, job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment at PT. Indonesia Natural Laris in Denpasar, financial compensation has an indirect effect on organizational commitment through job satisfaction at PT. Indonesia Natural Laris in Denpasar

Keywords: *Job satisfaction; financial compensation; organizational commitment*

Abstrak

Komitmen karyawan menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi di dunia. Oleh karena itu kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi sesuatu hal yang sangat penting, terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan komitmen karyawan pada organisasi agar mereka dapat bertahan lebih lama. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menghitung pengaruh kompensasi finansial terhadap komitmen organisasional, menjelaskan dan menghitung pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, menjelaskan dan menghitung pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan menjelaskan serta menghitung pengaruh kompensasi finansial terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada PT. Indonesia Natural Laris di Denpasar. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Teknik analisis data menggunakan uji SEM-PLS. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Indonesia Natural Laris di Denpasar, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Indonesia Natural Laris di Denpasar, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Indonesia Natural Laris di Denpasar, kompensasi finansial berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada PT. Indonesia Natural Laris di Denpasar

Kata kunci: Kepuasan kerja; kompensasi finansial; komitmen organisasional

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi mengharapkan dapat mencapai tujuan dan meraih sukses. Untuk mencapainya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia akan berkualitas apabila paling tidak memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya. Namun, sebenarnya kompetensi saja tidak cukup untuk membuat organisasi sukses.

Tercapainya tujuan dari organisasi tidak terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang produktif dan memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen karyawan menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi di dunia. Komitmen organisasional adalah keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota

organisasi (Colquitt, LePine, & Wesson, 2011). Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain. Pekerja yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya catatan kehadirannya baik, menunjukkan keinginan setia pada kebijakan perusahaan, dan tingkat *turnover* lebih rendah (Newstrom, 2011).

Untuk membangun komitmen organisasional karyawan faktor-faktor yang perlu diperhatikan antara lain kompensasi finansial dan kepuasan kerja. Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Priansa, 2016). Faktor lain yang dapat menimbulkan komitmen organisasional adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja (Colquitt et al., 2011). Karyawan tidak hanya formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Jika pegawai telah merasa puas dengan apa yang telah mereka lakukan kepada perusahaan tentunya akan lebih baik lagi jika perusahaan menyelaraskan dengan komitmen yang ada dalam perusahaan.

PT. Indonesia Natural Laris di Denpasar adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan furniture berupa *pillow, matras, dan blanket took/showroom* retail yang terbuat dari latex. Dalam aktifitasnya tidak luput dari permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi finansial, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Berdasarkan observasi awal masih terdapat keluhan-keluhan karyawan tentang kompensasi finansial yang diberikan seperti rendahnya tunjangan transport yang diberikan, mengingat banyaknya karyawan yang tinggal diluar Denpasar, tunjangan kesehatan, pemberian gaji yang dianggap kurang adil karena tidak memperhatikan jabatan.

Tingkat absensi karyawan pada PT. Indonesia Natural Laris pada tahun 2018 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana rata-rata tingkat absensi sebesar 1,67 % menunjukkan tingkat absensi yang rendah namun tingkat absensi seperti itu belum bisa menjamin kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja antara lain kurangnya penghargaan dari keberhasilan karyawan sering tidak sesuai harapan, kurangnya sikap adil atasan dalam pelaksanaan kebijakan perusahaan. Berdasarkan perhitungan LTO (*Labor turnover*) persentase tingkat *turnover* pada PT. Indonesia Natural Laris pada tahun 2018 yaitu sebesar 44% termasuk tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional terhadap perusahaan rendah, jika situasi ini berlangsung secara terus menerus tanpa ada penanganan dari perusahaan maka akan berdampak pada ketidak stabilan dalam kegiatan pelayanan terhadap para pelanggan. Sedangkan permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasional antara lain banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan, karyawan merasa kurangnya ikatan secara emosional dengan perusahaan dan karyawan kurang mendukung kebijakan perusahaan.

Penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional oleh Prahayu dan Pramularso (2019) menunjukkan efek positif dan langsung antara kompensasi untuk kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,723 dimana jumlah skor menunjukkan hubungan kompensasi yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan. Dari perhitungan koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 52,3% sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian (Rahayu & Pramularso, 2019). Penelitian oleh Putri dan Prasetyo (2018) menyimpulkan tingkat persepsi karyawan atas pemberian kompensasi dari perusahaan dan tingkat komitmen karyawan berada di kriteria sedang, jadi kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen karyawan (Putri & Prasetyo, 2018). Berbeda dengan dua penelitian di atas, penelitian Purnami (2017) menemukan kompensasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Purnami, 2017).

Berdasarkan latar belakang dan beberapa referensi dari penelitian sebelumnya, ditemukan hasil yang tidak konsisten sehingga perlu diteliti kembali terhadap Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Penelitian ini dilakukan terbatas pada pengaruh kompensasi finansial terhadap komitmen organisasional, pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan pengaruh kompensasi finansial terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada PT. Indonesia Natural Laris di Denpasar. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan bahan dan bantuan alternatif dasar pemikiran atau pertimbangan dalam menentukan langkah selanjutnya untuk

pengembangan perusahaan di masa yang akan datang oleh pimpinan perusahaan PT. Indonesia Natural Laris.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Priansa, 2016). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi (Priansa, 2016). Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen (Firmandari, 2014).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja (Colquitt et al., 2011). Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya Robbins (Priansa, 2016).Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya (Priansa, 2016).

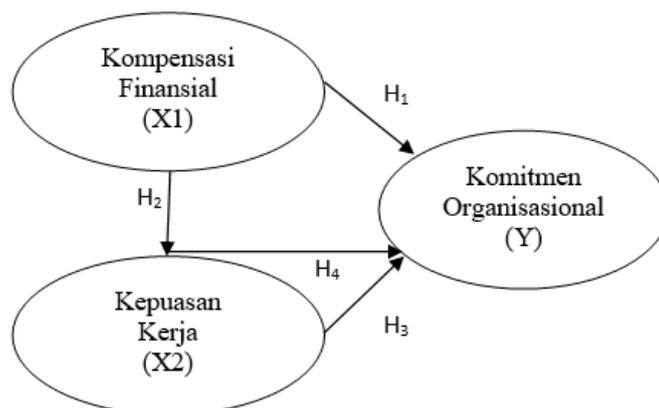
Berdasarkan beberapa pendapat mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Dengan kata lain, perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Komitmen Organisasional

Para ahli umumnya memeberikan pandangan yang beragam mengenai pengertian komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah suatu keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt et al., 2011). Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain.Komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2011).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang komitmen organisasional, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1 : Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
- H2 : Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
- H4 : Kompensasi finansial berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

3. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Indonesia Natural Laris Denpasar.

Definisi Operasional variabel

Kompensasi adalah persepsi karyawan PT. Indonesia Natural Laris di Denpasar sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, meliputi: a. *Direct Financial Compensation* (Kompensasi Finansial Langsung) terdiri dari: Gaji pokok sesuai dengan UMK, Gaji yang diterima sesuai dengan tingkat jabatan, Mencukupi biaya transport karyawan saat masuk & pulang kerja, Tunjangan makan dapat memenuhi kebutuhan gizi karyawan, Kelayakan dalam pemberian tunjangan hari raya; b. *Indirect Financial Compensation* (Kompensasi Finansial tak langsung) terdiri dari: Karyawan diberikan jaminan sosial tenaga kerja, Ketepatan waktu pemberian gaji, Asuransi kesehatan mencukupi biaya jika karyawan sakit.

Kepuasan kerja adalah persepsi karyawan terhadap terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya, meliputi: a. Pekerjaan itu sendiri terdiri dari: Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani, Karyawan merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaan, Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dijalani dan Tingkat absensi karyawan rendah. b. Promosi, terdiri dari: Karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk promosi dan Promosi karyawan dilakukan secara obyektif. c. Supervisi terdiri dari: Komunikasi antara atasan dan karyawan terjalin dengan baik, Atasan bersikap adil kepada karyaawan, Atasan secara obyektif menilai prestasi kerja karyawan, Atasan memberi kesempatan dalam penyampaian ide-ide atau masukan dalam tercapainya program-program kerja. d. Kelompok kerja terdiri dari: Hubungan kerja terjalin dengan baik, Rekan kerja saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, Tidak merasa kesulitan bekerjasama dengan rekan kerja. e. Kondisi kerja/lingkungan kerja terdiri dari: Ruangan tertata dengan rapi, Penerangan lampu yang terang, Kebersihan ruang kerja terjaga, Keamanan lingkungan memberikan rasa aman.

Komitmen organisasional merupakan persepsi karyawan karyawan PT. Indonesia Natural Laris di Denpasar terhadap: a. Komitmen Afektif terdiri dari: Merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, Ingin selalu melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, Selalu mendukung kebijakan perusahaan. b. Komitmen Normatif terdiri dari:

Merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya, Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan saya, Saya merasa banyak memberikan kontribusi pada perusahaan. c. Komitmen Kontinue terdiri dari: Saya akan tetap bertahan diperusahaan ini walaupun ada tawaran lain dengan gaji yang lebih besar, Akan merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini, Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang saya terima saat ini.

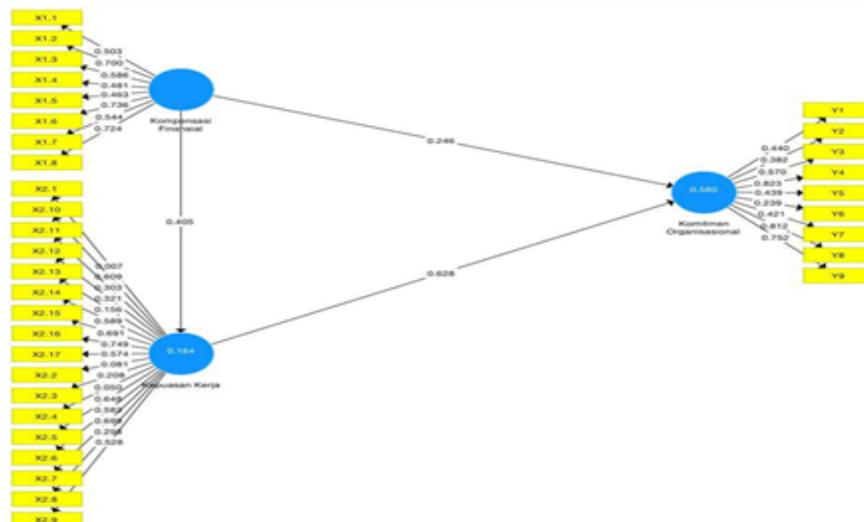
Teknik Analisis Data

- a. *Partial Least Square* (PLS):
 - 1) Model Pengukuran atau *Outer Model*
 - 2) Model Struktural atau *Inner Model*
 - 3) Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan
 - 4) Estimasi: Weight, Koefisien Jalur, dan Loading
 - 5) Evaluasi *Goodness of Fit*
 - 6) Pengujian Hipotesis (Resampling Bootstrapping)
- b. Metode Sobel

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis SEM-PLS

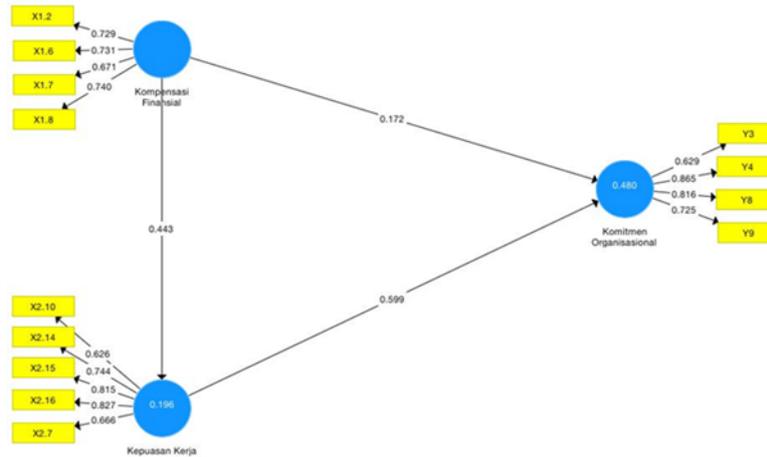
Semua data yang telah dikumpulkan menurut rancangan model penelitian yang disusun, maka pada tahap selanjutnya adalah dilakukan analisis data. Analisis data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.0. Analisis data dengan *Partial Least Square* (PLS) tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, sehingga teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan (Ghozali, 2008). Tujuan metode analisis yang digunakan pada model ini adalah untuk mengetahui bentuk dan besarnya variabel komitmen finansial dan kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasional.



Gambar 2
Model Awal Penelitian

Untuk mendapatkan model terbaik, proses eliminasi dilakukan berulang hingga semua indikator pada variabel laten memiliki nilai *loading factor* minimal 0,6. Di sisi lain, model struktural (inner model) adalah model yang menggambarkan signifikansi hubungan dan pengaruh antar variabel laten, yaitu variabel kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Analisis inner model akan menjawab hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Analisis Outer Model



Gambar 3
Model Struktural

Berdasarkan hasil dari proses eliminasi, maka telah memenuhi nilai standar baik untuk setiap indikator. Selanjutnya dilakukan penilaian kriteria dan standar nilai mode reflektif, dalam kriteria reliabilitas maupun validitasnya.

Tabel 1
Hasil Penilaian Kriteria Dan Standar Nilai Model Reflektif Pada Outer Model

No.	Kriteria	Standar	Hasil Penelitian
1	<i>Convergent Validity</i>	$\geq 0,6$	Semua indikator memiliki <i>loading factor</i> $\geq 0,6$
2	<i>Composite Reliability</i>	$> 0,8$	Kepuasan Kerja = 0.857; Komitmen Organisasional = 0.847; Kompensasi Finansial = 0.810
3	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	$> 0,5$	Kepuasan Kerja = 0.548; Komitmen Organisasional = 0.584; Kompensasi Finansial = 0.516
4	<i>Cronbach Alpha</i>	$> 0,6$	Kepuasan Kerja = 0.790; Komitmen Organisasional = 0.772; Kompensasi Finansial = 0.701
5	<i>Discriminant validity</i>		Semua indikator memiliki Korelasi yang lebih besar pada laten sendiri daripada korelasi ke laten lainnya

Dari Tabel 1 dapat dilihat pengujian model reflektif dilakukan dengan menggunakan lima kriteria yaitu *convergent validity*, *composite reliability*, *average variance extracted (ave)*, *cronbach alpha* dan *discriminant validity* telah memenuhi semua syarat untuk outer model.

Analisis Inner Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 2
R Square

	R Square
Kepuasan Kerja	0.196
Komitmen Organisasional	0.480

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar 0.196 untuk variabel komitmen organisasional diperoleh sebesar 0.480. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja 19,6% dan variabel komitmen organisasional 48%. Sedangkan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Output estimate untuk pengujian model struktural sebagai berikut:

Tabel 3
Estimate for Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasional	0.599	0.594	0.101	5.944
Kompensasi Finansial -> Kepuasan Kerja	0.443	0.494	0.141	3.148
Kompensasi Finansial -> Komitmen Organisasional	0.172	0.192	0.134	1.286

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama (H1) ditolak, hasil ini berarti bahwa kompensasi finansial memiliki hubungan dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, namun berlawanan arahnya dengan hipotesis yang diajukan. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan tidak tinggi terhadap perusahaan, mengingat kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan hanya sesuai UMK.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis kedua (H2) diterima, Hasil ini berarti bahwa kompensasi finansial memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) diterima, Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis keempat (H4) diterima, Hasil ini berarti bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel interverning. Hal ini menunjukkan kompensasi finansial akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap organisasi

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, penelitian ini menemukan Kompensasi finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan Kompensasi finansial berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada PT. Indonesia Natural Laris di Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and*

commitment in the workplace, Second Edition. New York: McGraw-Hill.

- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Ekbisi)*, 9(1), 25–34. Retrieved from <http://ejournal.uin-suka.ac.id/syariah/Ekbisi/article/view/360>
- Ghozali, I. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Education.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purnami, P. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan rumah Sakit Baliméd Karangasem. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 4(1), 95–107. Retrieved from <http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/226>
- Putri, A. D., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 15(1), 1–9. Retrieved from <https://doi.org/10.29313/performa.v0i1.3614>
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 17(1–6). Retrieved from <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.4744>