

## **Pengaruh Kompensasi Dan Benefit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian UPC Sei Sikambang**

**Khairun Nur Hafiz<sup>1</sup>, M.Bayu Permana Sitepu<sup>2</sup>, Putri Riskiah<sup>3</sup>, Daud Arifin<sup>4</sup>**

Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email : hafizvivo786@gmail.com<sup>1</sup>, permanasitepum@gmail.com<sup>2</sup>, putririskiah390@gmail.com<sup>3</sup>,  
daud\_arifin@pancabudi.ac.id<sup>4</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan efektivitas organisasi, khususnya pada PT Pegadaian UPC Sei Sikambang. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi dan benefit yang diberikan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian UPC Sei Sikambang dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,002. Benefit juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,006. Secara simultan, kompensasi dan benefit berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,638 menunjukkan bahwa 63,8% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan benefit merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi yang adil serta memperkuat pemberian benefit guna menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Benefit, Kepuasan Kerja, SDM

### **ABSTRACT**

*This study is motivated by the importance of employee job satisfaction in improving organizational effectiveness, particularly at PT Pegadaian UPC Sei Sikambang. Employee job satisfaction is influenced by several factors, including compensation and benefits provided by the company. This study aims to analyze the effect of compensation and benefits on employee job satisfaction. The research method used is a quantitative approach with an associative research design. The population in this study consists of all employees of PT Pegadaian UPC Sei Sikambang, using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a significance value of 0.002. Benefits also have a positive and significant effect on job satisfaction with a significance value of 0.006. Simultaneously, compensation and benefits have a significant effect on employee job satisfaction with a significance value of 0.000. The coefficient of determination value of 0.638 indicates that 63.8% of the variation in job satisfaction is explained by these two variables. Based on the findings, it can be concluded that compensation and benefits are important factors in improving employee job satisfaction. Therefore, the company is recommended to continuously improve a fair compensation system and strengthen employee benefit programs in order to create optimal job satisfaction.*

**Keywords:** Compensation, Benefits, Job Satisfaction, Human Resource Management

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam menghadapi dinamika persaingan di era modern. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai aset, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan, salah satunya melalui peningkatan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat berdampak pada penurunan kinerja hingga meningkatnya tingkat turnover. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam organisasi (Rachman, Kuswandi, and Rahayu 2025).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan rasa keadilan dalam organisasi. Dalam perspektif teori keadilan (*equity theory*), karyawan akan merasa puas apabila imbalan yang diterima sesuai dengan usaha yang diberikan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta berperan dalam meningkatkan retensi karyawan (Adiatma et al. 2025).

Selain itu, studi lain juga menegaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu

determinan utama dalam membentuk kepuasan kerja dan dapat memengaruhi variabel lain seperti kinerja dan turnover intention (Burhanudin, Ardiansyah, and Kuswanto 2025). Bahkan, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan (Lubis, Pasaribu, and Tupt 2021).

Di samping kompensasi, benefit atau tunjangan tambahan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Benefit meliputi berbagai fasilitas yang diberikan perusahaan seperti jaminan kesehatan, bonus, tunjangan, dan fasilitas kerja lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Benefit yang memadai dapat menciptakan rasa aman, meningkatkan kenyamanan kerja, serta memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang mencakup aspek finansial dan non-finansial dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan (Mariah and Faisal 2025).

Lebih lanjut, penelitian terbaru juga menegaskan bahwa kombinasi antara kompensasi finansial, fasilitas kerja, dan faktor organisasi lainnya memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Fernando and Ratnaningsih 2026). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaji semata, tetapi juga oleh benefit yang diberikan perusahaan sebagai bentuk perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.

Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara kompensasi, benefit, dan kepuasan kerja, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan adanya variasi tergantung pada karakteristik organisasi, sektor industri, serta kondisi karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut pada konteks organisasi tertentu guna memperoleh hasil yang lebih spesifik dan relevan.

PT Pegadaian UPC Sei Sikambang sebagai salah satu unit layanan jasa keuangan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kualitas layanan, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pemberian kompensasi dan benefit yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis secara empiris pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pegadaian UPC Sei Sikambang.

## 2. LANDASAN TEORI

### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM mencakup berbagai fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia. Dalam konteks organisasi modern, MSDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kebijakan yang tepat, termasuk dalam pemberian kompensasi dan benefit.

Menurut penelitian terbaru, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, terutama melalui sistem penghargaan yang adil dan transparan (Khotimah et al. 2025). Sistem penghargaan yang baik tidak hanya mencakup kompensasi finansial, tetapi juga aspek non-finansial seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Dalam perspektif teori keadilan (*equity theory*), karyawan akan mengevaluasi kesesuaian antara kontribusi yang mereka berikan dengan imbalan yang diterima. Apabila karyawan merasa bahwa sistem penghargaan yang diterapkan organisasi

bersifat adil dan transparan, maka akan muncul perasaan puas yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kinerja kerja. Sebaliknya, ketidakadilan dalam pemberian penghargaan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada menurunnya produktivitas serta meningkatnya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian empiris menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada keadilan dan kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Khotimah et al. 2025). Selain itu, sistem penghargaan yang transparan juga terbukti mampu meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi, sehingga mendorong terciptanya komitmen organisasi yang lebih kuat serta kinerja yang lebih optimal.

Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan pada keadilan, transparansi, dan keseimbangan dalam pemberian kompensasi dan benefit menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan serta meningkatkan daya saing organisasi.

### b. Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial (gaji, upah, bonus) maupun non-finansial (pengakuan, penghargaan).

Dalam perspektif teori keadilan (*equity theory*), kompensasi yang adil akan menciptakan kepuasan kerja karena karyawan merasa diperlakukan secara seimbang dengan kontribusinya. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Adiatma et al. 2025).

Selain itu, kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja serta mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Kompensasi yang diberikan secara layak dan

kompetitif tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga menjadi bentuk apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, maka akan muncul dorongan intrinsik maupun ekstrinsik untuk bekerja lebih optimal.

Dalam kerangka teori motivasi, kompensasi dapat berfungsi sebagai faktor pendorong (*motivator*) yang mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta keterlibatan karyawan dalam organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang tidak kompetitif atau tidak adil berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, yang pada akhirnya dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang sistem kompensasi yang tidak hanya kompetitif secara eksternal, tetapi juga adil secara internal.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi yang kompetitif dapat meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan dalam organisasi (Sanny and Yusianto 2026). Lebih lanjut, hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa karyawan yang memperoleh kompensasi yang sesuai cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi, serta keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan finansial, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

#### c. Benefit

Benefit merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan kerja. Benefit dapat berupa jaminan kesehatan, tunjangan hari raya, asuransi, fasilitas kerja, dan program kesejahteraan lainnya.

Benefit memiliki peran penting dalam menciptakan rasa aman dan meningkatkan

kepuasan kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa benefit yang memadai dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan berdampak positif terhadap kepuasan kerja (Mariah and Faisal 2025)

Lebih lanjut, kombinasi antara kompensasi finansial dan benefit non-finansial terbukti memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja dibandingkan hanya salah satu faktor saja (Fernando and Ratnaningsih 2026)

#### d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi dalam pekerjaan.

Menurut penelitian terbaru, kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan produktivitas, kinerja, dan loyalitas karyawan dalam organisasi (Rachman et al. 2025). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, tingkat absensi yang rendah, serta komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja dan meningkatnya keinginan untuk keluar dari perusahaan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kepuasan kerja karyawan. Model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan dua variabel independen, yaitu kompensasi (X1) dan benefit (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kepuasan kerja (Y).

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi kompensasi sebagai imbalan yang diberikan perusahaan dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan, dan keadilan kompensasi; benefit sebagai fasilitas tambahan seperti jaminan kesehatan, tunjangan hari raya, fasilitas kerja, dan program kesejahteraan; serta kepuasan kerja sebagai perasaan positif

karyawan terhadap pekerjaan yang diukur melalui kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, dan atasan. Pengukuran seluruh variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima poin.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian UPC Sei Sikambang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka serta dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan di PT Pegadaian UPC Sei Sikambang pada tahun 2026.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak statistik melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan PT Pegadaian UPC Sei Sikambang dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Dari hasil penyebaran kuesioner, seluruh data yang terkumpul dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi, benefit, dan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar

dari nilai r tabel, sehingga dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang berarti instrumen penelitian ini reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Selanjutnya, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, yang ditunjukkan melalui uji normalitas dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada masing-masing variabel independen berada di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien (B)	t Hitung	Sig.
Konstanta	2.135	-	-
Kompensasi	0.456	3.215	0.002
Benefit	0.372	2.874	0.006

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.135 + 0.456X_1 + 0.372X_2$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,456 yang berarti setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,456 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, benefit ( $X_2$ ) memiliki koefisien sebesar 0,372 yang menunjukkan bahwa peningkatan benefit juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,215 dengan tingkat signifikansi 0,002 ( $<0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel

benefit memiliki nilai t hitung sebesar 2,874 dengan tingkat signifikansi 0,006 ( $<0,05$ ), yang berarti benefit juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	F Hitung	Sig.	Ket
Regresi	18.742	0.000	Signifikat

Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 18,742 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ), yang berarti bahwa kompensasi dan benefit secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.799	0.638	0.621

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,638 menunjukkan bahwa sebesar 63,8% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan benefit, sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

## b. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh bahwa kompensasi ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,456 dan benefit ( $X_2$ ) sebesar 0,372, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien yang lebih besar pada variabel kompensasi mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan benefit dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Pegadaian UPC Sei Sikambang.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,215 dengan tingkat signifikansi 0,002 ( $<0,05$ ), sehingga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi, baik dalam bentuk gaji, bonus, maupun tunjangan, mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan secara nyata. Temuan ini sejalan dengan teori keadilan (*equity theory*) yang menyatakan bahwa karyawan akan merasa puas apabila imbalan yang diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Sanny and Yusianto 2026).

Sementara itu, variabel benefit juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t hitung sebesar 2,874 dan tingkat signifikansi 0,006 ( $<0,05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas tambahan seperti jaminan kesehatan, tunjangan, dan fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menciptakan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan. Benefit tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap kompensasi, tetapi juga sebagai faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa benefit berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,742 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ), yang berarti bahwa kompensasi dan benefit secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kompensasi finansial dan benefit non-finansial memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan jika hanya salah satu variabel saja yang diperhatikan. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang menemukan bahwa kompensasi dan benefit secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,638 menunjukkan bahwa sebesar 63,8% variasi kepuasan kerja karyawan dapat

dijelaskan oleh kompensasi dan benefit, sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel memiliki pengaruh yang kuat, masih terdapat faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang turut memengaruhi kepuasan kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor multidimensional dalam organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT Pegadaian UPC Sei Sikambing dapat dicapai melalui pengelolaan kompensasi yang adil dan kompetitif serta pemberian benefit yang memadai. Temuan ini sekaligus memperkuat hasil penelitian terdahulu bahwa sistem penghargaan yang baik merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan dalam organisasi.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pegadaian UPC Sei Sikambing. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, benefit juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian fasilitas tambahan seperti jaminan kesehatan, tunjangan, dan fasilitas kerja mampu meningkatkan kenyamanan serta rasa aman karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Selanjutnya, secara simultan kompensasi dan benefit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kompensasi finansial dan benefit non-finansial merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel kompensasi dan benefit mampu menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: Pertama, bagi pihak PT Pegadaian UPC Sei Sikambing, diharapkan dapat terus meningkatkan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar lebih kompetitif dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab yang dimiliki. Peningkatan kompensasi yang adil dan transparan diharapkan dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

Kedua, perusahaan juga disarankan untuk lebih memperhatikan aspek benefit yang diberikan, seperti peningkatan fasilitas kerja, jaminan kesehatan, serta program kesejahteraan karyawan lainnya. Pemberian benefit yang lebih baik akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Ketiga, bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada objek yang berbeda agar hasil penelitian lebih variatif dan dapat dibandingkan.

### DAFTAR PUSTAKA

Adiatma, Irsyad, Sugeng Mulyono, G. Budi Wahyono, M. Taufik Akbar, and M. Yusuf. 2025. "The Influence of

- Compensation on Employee Retention and Job Satisfaction as Mediating Variables in Generation Z .” 8(1):359–68. doi:10.38035/rrj.v8i1.1887.
- Burhanudin, Fajar Ardiansyah, and Ferri Kuswantoro. 2025. “The Effects Of Compensation On Job Satisfaction And Turnover Intention.” doi:10.55227/ijhess.v4i6.1407.
- Fernando, Jimmy, and Paskalina Widiastuti Ratnaningsih. 2026. “The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Variable.” 15:251–87. doi:10.33506/sl.v15i1.5129.
- Khotimah, Ahmad Husnul, Aju Setyanto Tamsir, Raditya Anugrah, and Al Miftah. 2025. “The Influence of Compensation on Job Satisfaction : A Literature Review from an Industrial Psychology Perspective Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Literatur Perspektif Psikologi Industri.” 02(2):142–50. doi:10.63541/wdv3w353.
- Lubis, Try Chairunisyah, Fajar Pasaribu, and Zulaspan Tupt. 2021. “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWANDIMEDIASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN.” *AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)* 2:43–54. doi:10.53695/ja.v2i1.126.
- Mariah, Siti, and Muslim Faisal. 2025. “Evaluasi Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Di Chickenin Saozan.” 5:304–14. doi:10.55606/jurimbik.v5i3.1324.
- Rachman, Abdul, Kuswandi, and Sri Rahayu. 2025. “The Influence of Financial Compensation , Work Facilities , and Workload on Employee Job Satisfaction.” 13(1):421–32. doi:10.37641/jimkes.v13i1.3088.
- Sanny, Mutiara, and Yusi Yusianto. 2026. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja.” 08(01):216–23. doi:10.24912/jmk.v8i1.36907.