



Analisis Kebijakan Kompensasi dan Benefit Terhadap Kepuasan Pegawai di PT Pegadaian Persero Cabang Sape

Indri Rahayu¹, Rahmatia², Mawar Hidayanti³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima^{1,2,3}

*Email Korespondensi: indrirahayu.stiebima22@gmail.com

Diterima: 25-07-2026 | Disetujui: 31-07-2026 | Diterbitkan: 02-08-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation policy and benefits on employee job satisfaction at PT Pegadaian (Persero) Sape Branch. The background of this study is based on differences in employees' perceptions of the compensation and benefits system implemented by the company, particularly between permanent employees and outsourced (forting) employees, which may affect their level of job satisfaction. This research employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 40 employees, all of whom were selected as the research sample using the saturated sampling technique. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), as well as correlation and coefficient of determination analyses with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that the compensation policy has a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a t-value of 2.418 and a significance value of 0.004 (<0.05). Benefits also have a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a t-value of 3.423 and a significance value of 0.002 (<0.05). Simultaneously, compensation policy and benefits have a significant effect on employee job satisfaction, as indicated by an F-value of 24.295 and a significance value of 0.000 (<0.05). The coefficient of determination (R^2) is 0.668, indicating that 66.8% of the variation in employee job satisfaction can be explained by compensation policy and benefits, while the remaining 33.2% is influenced by other factors not examined in this study. In conclusion, the better the company's compensation policy and benefits, the higher the level of employee job satisfaction. Therefore, PT Pegadaian (Persero) Sape Branch is recommended to continuously improve its compensation policy and benefits in a fair, transparent, and employee-oriented manner to enhance job satisfaction and support the achievement of organizational goals.

Keywords: Compensation Policy, Benefits, Employee Job Satisfaction, PT Pegadaian (Persero) Sape Branch.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan kompensasi dan benefit terhadap kepuasan pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Sape. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada adanya perbedaan persepsi pegawai terhadap sistem kompensasi dan benefit yang diberikan perusahaan, khususnya antara pegawai tetap dan pegawai outsourcing (forting), yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 40 orang pegawai, yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien korelasi dan koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,418 dan nilai

signifikansi 0,004 ($<0,05$). Benefit juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,423 dan nilai signifikansi 0,002 ($<0,05$). Secara simultan, kebijakan kompensasi dan benefit berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai dengan nilai F hitung sebesar 24,295 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,668 menunjukkan bahwa 66,8% variasi kepuasan pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kebijakan kompensasi dan benefit, sedangkan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kebijakan kompensasi dan benefit yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai. Oleh karena itu, PT Pegadaian (Persero) Cabang Sape disarankan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi dan benefit secara adil, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan pegawai guna meningkatkan kepuasan kerja serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Kebijakan Kompensasi, Benefit, Kepuasan Pegawai, PT Pegadaian (Persero) Cabang Sape.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Rahayu, I., Rahmatia, R. ., & Hidayanti, M. . (2026). Analisis Kebijakan Kompensasi dan Benefit Terhadap Kepuasan Pegawai di PT Pegadaian Persero Cabang Sape. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 6471-6481. <https://doi.org/10.63822/aap51s88>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan bisnis dan memberikan layanan yang berkualitas. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola karyawan secara efektif melalui berbagai kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Salah satu aspek yang memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kebijakan kompensasi dan benefit yang diterapkan oleh perusahaan.

Kebijakan Kompensasi merupakan serangkaian aturan dan strategis yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mengatur pemberian imbalan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi, tanggung jawab, kinerja yang diberikan, yang mencakup berbagai bentuk imbalan terutama imbalan finansial (financial reward) seperti gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan, dan benefit lainnya (Kurniawan & Bintoro, 2021). Kompensasi dan benefit merupakan aspek penting dari kepuasan karyawan di tempat kerja karena secara langsung berdampak pada kinerja dan motivasi karyawan untuk berkerja (Randi Bouty, 2022).

Kompensasi kebijakan merupakan badan milik negara (BUMN) PT Pegadaian mengatur secara strategis terkait kebijakan kompensasi yang merupakan sistem remunerasi mengatur pemberian imbalan kepada karyawan berdasarkan jabatan, tanggung jawab, kompensasi masa kerja, dan kinerja dengan pedoman pada peraturan ketenaga kerjaan, perundang undang ketenagakerjaa, perjanjian kerja bersama (PKB), Internal perusahaan, serta prinsip, Good Governance (GCG). Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan, meningkatkan motivasi produktivitas kerja, menarik serta mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan meliputi kompensasi, langsung berupa gaji pokok, tunjangan insentif, atau bonus berdasarkan kinerja, serta tunjangan hari raya (THR). <https://pegadaian.co.id>.

Benefit PT Pegadaian mengatur kompensasi tidak langsung berupa jaminan kesehatan, BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan, hak cuti, pelatihan dan pengembangan kompetensi, masa kerja, pencapaian target, kondisi keuangan perusahaan, dan ketentuan pemerintah mengenai pengupahan, pelaksanaan kebijakan kompensasi diawasi, oleh komite nominasi dan remunerasi untuk memastikan sistem remunerasi berjalan secara adil, transparan, kompetitif, serta sesuai dengan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

Benefit Merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang di berikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan kerja (Hafiz dkk. 2026). 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).

Kepuasan kerja adalah persepsi positif yang dimiliki oleh pegawai terkait pekerjaan mereka. Ini mencakup kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas yang dikerjakan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi, dan pengakuan yang diterima. Locke (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “sebuah perasaan yang positif yang di rasakan oleh individu ketika mereka mengevaluasi per kerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan dan keinginan mereka. Kepuasan akan menciptakan perasan yang menyenangkan yang akan membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan

perkerjaanya. sebaliknya apa bila karyawan merasa tidak puasa, karyawan akan bermalas malasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak akan mencapai tujuan perusahaan (Arianty,et,al, 2016).

Berdasarkan hasil observasi awal di PT Pegadaian, kondisi yang terjadi menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan kinerja kompensasi, berbasis kinerja dan berbagai kebijakan kerja, serta program benefit untuk mendukung kesejahteraan pegawai. Meliputi gaji pokok, berbagai tunjangan, insentif atau bonus berbasis kinerja, Tunjangan hari raya (THR), jaminan kesehatan dan BPJS, hak cuti, fasilitas kerja, program pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta kesempatan promosi dan pengembangan atas kontribusi karyawan. Sebagian pegawai terutama Forting belum tentu memperoleh gaji pokok, tunjangan hari raya (THR), jaminan kesehatan, dan BPJS, hak cuti, serta fasilitas kerja yang sama dengan pekerja tetap. Kompensasi yang diterapkan belum sesuai dengan harapan pegawai, terutama pegawai forting sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan pemberian benefit atau fasilitas kerja kepada pegawai belum optimal, sehingga belum sepenuhnya mampu meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan kerja pegawai. Tingkat kepuasan kerja pegawai masih beragam yang dapat dipengaruhi oleh kebijakan kompensasi dan benefit yang diberikan oleh perusahaan. kondisi tersebut mengakibatkan munculnya perbedaan tingkat kepuasan kerja antar pegawai Tetap dan Forting yang ditunjukan melalui menurunnya motivasi, semangat kerja dan keterlibatan dalam pelaksanaan tugas yang semakin rendah yang menurunkan tingkat kepuasan pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai Kompensasi, Kebijakan, dan Benefit terhadap Kepuasan Pegawai menjadi penting untuk dilakukan. Dari fenomena yang telah di uraikan di atas, maka menelitan ini mengambil judul penelitian “ANALISIS KEBIJAKAN KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP KEPUASAAN PEGAWAI DI PT PEGADAIAN PERSERO CABANG SAPE”

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono,2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kepuasan kerja pegawai Di PT Pegadaian (Persero) Cabang Sape.dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden di beri alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai di PT Pegadaian cabang sape dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang terdiri dari karyawan tetap 25 orang forting 10 orang, dan satpam 5 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi, di karenakan jumlah populasi yang sedikit, hal ini disebut dengan sampling jenuh menurut sugiyono (2024). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan di lakukan di PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG SAPE. Yang beralamat jalan pelabuhan sape (Desa Naru, RT 08, RW 04) Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya (Adler & Adler, 2012; Creswell, 2013). Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi.
2. Kuensoner merupakan alat teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Ischak dkk. 2019).
3. Dokumentasi ini menggunakan cara pengumpulan data yang bersumber atau melalui dokumen-dokumen berupa fakta yang memiliki bukti nyata, seperti surat, arsip foto, hasil rapat, jurnal kegiatan, teks, catatan, laporan, surat, buku, atau rekaman lainnya.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Peneliti ini menggunakan analisis regresi linear berganda (Multiple Regression Model) guna memahami hubungan variabel independen dan dependen. Digunakan analisis regresi linear berganda karena melibatkan lebih dari satu variabel. Menurut (Sugiyono, 2018) Model umum analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut; $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan :

Y = Kepuasan pegawai

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi kebijakan kompensasi

β_2 = Koefisien regresi Benefit

X1 = kebijakan kompensasi

X2 = Benefit

e = Residual

HASIL PENELITIAN

Pembahasan Hasil Analisa Data

1. Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	8,946		1,440	,158
Kebijakan Kompensasi	,291	,289	2,418	,004
Benefit	,435	,493	3,423	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Pegawai

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2026

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,946 + 0,291 X_1 + 0,435 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,946 dapat diartikan apabila variabel kebijakan kompensasi dan benefit dianggap nol, maka kepuasan pegawai akan sebesar 8,946.
- Nilai koefisien beta pada kebijakan kompensasi sebesar 0,291 artinya setiap perubahan variabel kebijakan kompensasi (X_1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan pegawai sebesar 0,291 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
- Nilai koefisien beta pada variabel benefit sebesar 0,435 artinya setiap perubahan variabel benefit (X_2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan pegawai sebesar 0,435 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

2. Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

a). Koefisien Korelasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 ^a	,668	,544	4,847

a. Predictors: (Constant), Benefit, Kebijakan Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Pegawai

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2026

Berdasarkan tabel 2 diatas, nilai R adalah sebesar 0,753. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara kebijakan kompensasi dan benefit terhadap kepuasan pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 3. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2019

Jadi korelasi hubungan antara kebijakan kompensasi dan benefit terhadap kepuasan pegawai sebesar 0,753 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat.

b). Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 8 diatas, menunjukan terdapat pengaruh antara kebijakan kompensasi dan benefit terhadap kepuasan pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,668 atau 66,8%, sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan variabel-variabel lainnya.

3. Hasil Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8,946	6,214			1,440	,158
Kebijakan Kompensasi	,291	,205	,289		2,418	,004
Benefit	,435	,179	,493		3,423	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Pegawai

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2026

H1 : Kebijakan Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Pegawai PT Pegadaian Cabang Sape

Hasil statistik uji t untuk variabel kebijakan kompensasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,418 dengan nilai t-tabel sebesar 2,026 ($2,418 > 2,026$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Kebijakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai PT Pegadaian Cabang Sape” diterima (**H1 Diterima**). Artinya bahwa kebijakan kompensasi yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, bonus, maupun bentuk penghargaan lainnya, mampu memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Semakin baik dan adil kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa

pegawai PT Pegadaian Cabang Sape menilai kompensasi sebagai salah satu faktor penting dalam bekerja. Ketika kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan, pegawai akan merasa dihargai, termotivasi, serta lebih puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan dirasa kurang memadai atau tidak adil, maka kepuasan pegawai dapat menurun. Dengan demikian, peningkatan dan pengelolaan kebijakan kompensasi yang tepat menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh PT Pegadaian Cabang Sape untuk meningkatkan kepuasan pegawai, yang pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Harmen et al. (2026) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh kebijakan kompensasi Tommy et al. (2016) terhadap kepuasan karyawan studi kasus: Ojek Online (Gojek).

H2 : Benefit Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan pegawai PT Pegadaian Cabang Sape

Hasil statistik uji t untuk variabel Benefit diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,423 dengan nilai t-tabel sebesar 2,026 ($3,423 > 2,026$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “benefit berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai PT Pegadaian Cabang Sape” diterima (**H2 Diterima**). Artinya bahwa berbagai manfaat atau fasilitas yang diberikan perusahaan di luar gaji pokok, seperti tunjangan kesehatan, jaminan sosial, insentif, cuti, program kesejahteraan, maupun fasilitas kerja lainnya, mampu meningkatkan tingkat kepuasan pegawai. Semakin baik benefit yang diterima pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai PT Pegadaian Cabang Sape tidak hanya mempertimbangkan besarnya gaji yang diterima, tetapi juga memperhatikan manfaat tambahan yang diberikan perusahaan. Benefit yang memadai dapat membuat pegawai merasa diperhatikan, dihargai, dan memperoleh jaminan kesejahteraan yang lebih baik, sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja. Dengan demikian, PT Pegadaian Cabang Sape perlu terus mempertahankan dan meningkatkan program benefit yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Pemberian benefit yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat loyalitas pegawai, serta mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Palupi et al. (2025) yang menyatakan benefit berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT Rhee Royal Vannamei di Kabupaten Sumbawa Nusa Tenggara Barat.

4. Hasil Uji F

**Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1141,298	2	570,649	24,295	,000 ^b
Residual	869,077	37	23,489		
Total	2010,375	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Pegawai

b. Predictors: (Constant), Benefit, Kebijakan Kompensasi

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2026

H3 : Kebijakan Kompensasi Dan Benefit Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Pegawai PT Pegadaian Cabang Sape

Berdasarkan tabel 10 diatas, hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 24,295 dengan nilai F-tabel sebesar 3,25 ($24,295 > 3,25$) dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “kebijakan kompensasi dan benefit berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai PT Pegadaian Cabang Sape” diterima (**H3 Diterima**). Artinya bahwa secara bersama-sama kebijakan kompensasi dan benefit yang diberikan perusahaan mampu memengaruhi tingkat kepuasan pegawai. Semakin baik kebijakan kompensasi dan semakin memadai benefit yang diterima pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan pegawai tidak hanya ditentukan oleh besarnya gaji atau kompensasi yang diterima, tetapi juga oleh berbagai benefit yang diberikan perusahaan, seperti tunjangan, jaminan kesehatan, insentif, program kesejahteraan, dan fasilitas kerja lainnya. Ketika kedua aspek tersebut dikelola dengan baik, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dan memperoleh kesejahteraan yang lebih baik sehingga meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja. Dengan demikian, PT Pegadaian Cabang Sape perlu terus memperhatikan dan mengembangkan kebijakan kompensasi serta benefit yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Upaya tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat loyalitas pegawai, serta mendorong peningkatan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafiz et al. (2026) yang menyatakan kepuasan pegawai pada PT Pegadaian UPC Sei Sikambing.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis yang telah dilakukan , maka penelitian menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kebijakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai PT Pegadaian Cabang Sape.
- b. kepuasan Benefit berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai PT Pegadaian Cabang Sape.
- c. Kebijakan kompensasi dan Benefit berpengaruh signifikan kepuasan terhadap pegawai PT Pegadaian Cabang Sape.

Saran

Saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini adalah:

- a. PT Pegadaian Cabang Sape disarankan untuk terus meningkatkan kebijakan kompensasi terutama forting yang adil dan sesuai dengan beban kerja pegawai. Penyesuaian gaji, pemberian insentif berbasis kinerja, serta transparansi dalam sistem kompensasi perlu dipertahankan agar kepuasan pegawai tetap tinggi. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas benefit seperti tunjangan kesehatan, jaminan sosial, program kesejahteraan, serta fasilitas kerja yang mendukung kenyamanan pegawai. Benefit yang sesuai dengan kebutuhan pegawai akan meningkatkan rasa dihargai dan loyalitas kerja. PT

Pegadaian Cabang Sape juga disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap kebijakan kompensasi dan benefit agar tetap relevan dengan kondisi ekonomi serta kebutuhan pegawai.

- b. Penulis juga menyarankan penelitian lanjutan mempertimbangkan variabel lain ataupun objek penelitian lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adwimurti, Y. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Quality*, 91–100.
- Eka, K., & Kusumo, B. (2021). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL Eka. *Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN:*, 6(10).
- Hafiz, K. N., Sitepu, M. B. P., Riskiah, P., & Arifin, D. (2026). Pengaruh Kompensasi Dan Benefit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian UPC Sei Sikambing. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 9(1), 64–71.
- Harmen, H., Saragih, D., Grace, E., Sitindaon, N., Tarigan, F., & Sitepu, L. M. (2026). Analisis Sistem Benefit Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus : Ojek Online (Gojek). *Bata Ilyas Educational Management Review*, 6(1), 1–6.
- Kusumo, B., & Eka, K. (2021). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(10).
- Lubis Arif Fauzi, Yafiz Muhammad Yafiz, & Safrida. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT . BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(02), 2683–2696.
- Rida, W., Nostalia Alima Dewi, & Palupi Lais Syam. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Benefit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Rhee Royal Vannamei Di Kabupaten Sumbawa Nusa Tenggara Barat The. *Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*, 93–100.
- Stefanie, K., & Puspita, Y. (2021). Uji Reliabilitas Sendai Framework for Disaster Risk Reduction Dalam Rehabilitasi Kawasan Ekonomi Khusus Tanjung Lesung. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM NO.*, 203–226. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol28.iss1.art10>
- Warino, S. T. (2023). *Analisis Audit SDM atas Sistem Kompensasi dan Benefit dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Human Resources Audit Analysis of Compensation and Benefits System in Improving Employee Job Satisfaction)*.
- Widiastuti, N. P., & Suweca, Putu Udayana, N. (2025). ANALISIS KEBIJAKAN KOMPENSASI DAN BENEFIT. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 6(2), 214–223.
- Yuliani Wiwin, Wahyu, H., & Esi, R. (2021). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. *FOKUS*, 4(4), 279–284. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Zahra, N. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI ASPEK KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KEPERCAYAAN PADA SEKTOR

- PERBANKAN. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 145–162.
- Herlina, S. F., & Muslih Mochamad. (2020). Pengaruh tata kelola perusahaan, remunerasi direksi, dan ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan dimoderasi oleh komite audit pada bumh bidang keuangan non publik. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi, Dan Manajemen TRI BISNIS*, 2(2), 141–159.
- Muslih Mochamad. (n.d.). TATA KELOLA BERKELANJUTAN BAGI BUMH BIDANG KEUANGAN NON PUBLIK. *Firm Journal of Management Studies*, 4(2), 200–217.