

PENGARUH *REWARD* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN PT. TIMOR OTSUKI MUTIARA KUPANG

The Effect of Reward on Organizational Commitment with Job Satisfaction as an Intervening Variable Among Employees of PT. Timor Otsuki Mutiara Kupang

Ordin Toge Kore^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Ria E. I. Nafie^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} ordinkore@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

^{c)} ria.nafie@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan serta mengkaji pengaruh *reward* terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. Timor Otsuki Mutiara Kupang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yang dirancang untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel serta membuktikan hipotesis yang telah diajukan. Jumlah sampel sebanyak 63 responden ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan teknik *probability sampling* melalui *simple random sampling* dari total 171 karyawan tetap non-manajerial. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala ordinal, serta diperkuat dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan perangkat lunak SPSS ver 27 untuk menguji pengaruh langsung *reward* terhadap komitmen organisasional serta pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *reward*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berada pada kategori sangat tinggi, yang mengindikasikan bahwa kondisi ketiga variabel tersebut pada karyawan PT. TOM Kupang sudah tergolong sangat baik. Hasil penelitian secara inferensial menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel *intervening* yang memperkuat hubungan antara *reward* dan komitmen organisasional.

Kata Kunci : *Reward*, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut organisasi untuk menjaga keberlangsungan dan daya saingnya melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan menciptakan hubungan yang kuat antara perusahaan dan karyawan. Organisasi harus mampu membangun keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, Oleh karena itu, menjaga komitmen karyawan dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam menjaga stabilitas organisasi.

Komitmen organisasional menjadi variabel penting yang merefleksikan sejauh mana karyawan mendukung tujuan perusahaan dan bersedia bertahan dalam jangka panjang (Priansa, 2017). Luthans (2006) menambahkan bahwa komitmen ini mencerminkan loyalitas, keterikatan emosional, dan kesediaan untuk berusaha keras demi kepentingan organisasi. Allen & Meyer dalam Wibowo (2016) menguraikan tiga dimensi komitmen: afektif (keterikatan emosional), normatif (rasa kewajiban moral), dan berkelanjutan (pertimbangan jika keluar). Karyawan dengan komitmen tinggi akan menunjukkan perilaku seperti ketekunan, kehadiran yang baik, dan partisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan.

Namun, membangun dan mempertahankan komitmen organisasional bukanlah pekerjaan mudah. Berbagai faktor dapat memengaruhinya, salah satu yang paling dominan adalah sistem penghargaan atau *reward*. *Reward* adalah bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawan, yang dapat berupa penghargaan finansial (gaji, bonus, insentif) maupun non-finansial (pujian, promosi) (Handoko, 2012; Wibowo, 2016). Pemberian *reward* menjadi salah satu cara untuk menunjukkan apresiasi dan memperkuat komitmen tersebut (Somoye & Eyupoglu, 2020). Melalui pemberian *reward* yang tepat, perusahaan tidak hanya membangun komitmen organisasional tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Haning, Nursiani, Salean, & Timuneno, 2023).

Kepuasan kerja adalah sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan yang diyakini seharusnya diterima (Robbins & Judges, 2015). Karyawan yang puas cenderung memiliki emosi positif terhadap pekerjaan, yang kemudian mendorong tumbuhnya loyalitas dan keterikatan. Teori *Two-Factor* dari Herzberg (dalam Wibowo, 2016) menjelaskan bahwa *reward* seringkali berperan sebagai *hygiene factor* yang mencegah ketidakpuasan, namun untuk menciptakan kepuasan kerja yang sejati dan berkelanjutan (yang kemudian berdampak pada komitmen), diperlukan faktor *motivators* seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan perusahaan akan berdampak optimal pada komitmen organisasional hanya jika karyawan terlebih dahulu merasakan kepuasan kerja dari *reward* tersebut.

PT. Timor Otsuki Mutiara (TOM) Kupang merupakan perusahaan budidaya mutiara yang telah menerapkan sistem *reward* seperti upah lembur, bonus tahunan, insentif operasional, tunjangan pernikahan/melahirkan, tunjangan perjalanan dinas, tunjangan jabatan dan pendidikan, konversi hak cuti, serta promosi jabatan berdasarkan evaluasi manajemen. Di luar *reward* formal, perusahaan juga memberikan apresiasi psikologis seperti ucapan terima kasih dan pujian. Berdasarkan observasi awal, karyawan menunjukkan loyalitas dan disiplin tinggi, namun efektivitas sistem *reward* dalam membangun komitmen melalui kepuasan kerja belum teruji secara empiris. Oleh karena itu, fenomena tersebut penting untuk dikaji lebih dalam, guna memastikan efektivitas dan keberlanjutan sistem *reward* yang diterapkan oleh PT. TOM Kupang.

KAJIAN TEORI

Komitmen Organisasional

Menurut Priansa (2017), komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap perusahaan, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun definisi lainnya menurut Luthans (2006), komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dari beberapa definisi di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang tercermin melalui keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berusaha mencapai tujuannya, serta menerima nilai dan prinsip yang dianut organisasi. Komitmen organisasional dalam penelitian ini diukur menggunakan tiga indikator utama yakni komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen berkelanjutan.

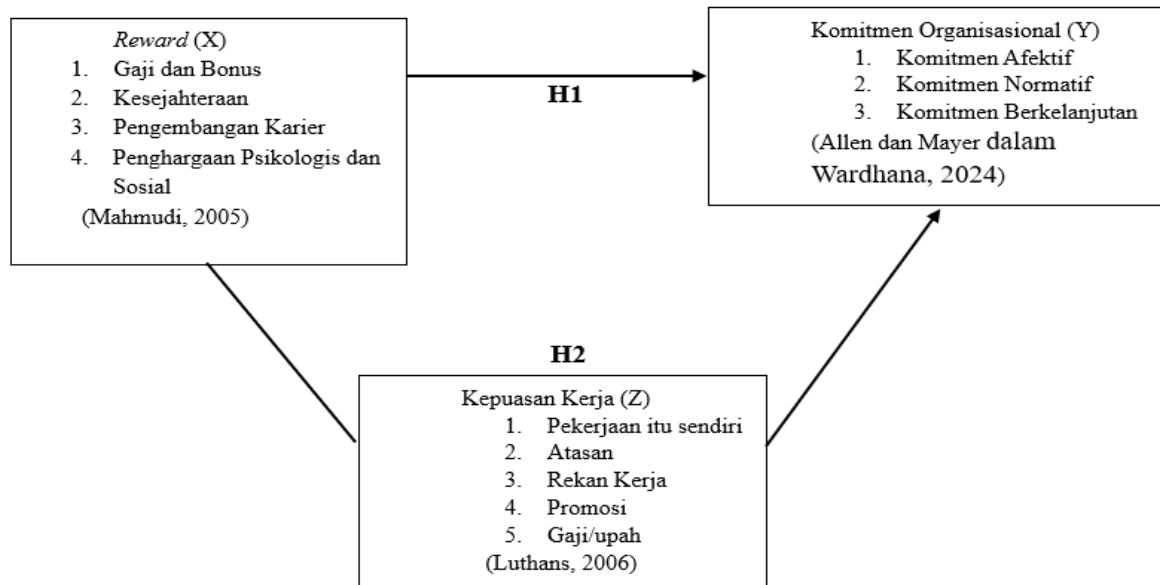
Reward

Menurut Handoko (2012), *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sedangkan menurut Mahmudi dan Msi (2005), *reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Dari pengertian para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa reward merupakan suatu bentuk apresiasi terhadap pencapaian karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaannya, baik yang sesuai maupun melebihi standar telah ditetapkan guna mendorong kinerja dari para karyawan. Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *reward* yaitu gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karier, serta penghargaan psikologis dan sosial.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judges, (2015), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pandangan lainnya dikemukakan oleh Badriyah (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja sebagai suatu sikap atau perasaan karyawan, yang terbentuk dari penilaian atas keseluruhan aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, promosi, dan gaji/upah.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga *reward* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. TOM Kupang.
- H2 : Diduga *reward* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. TOM Kupang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yakni suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap tidak dalam jabatan manajerial pada PT. TOM Kupang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan pembagian kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi dengan skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis data yang meliputi statistik deskriptif (garis kontinum) dan statistik inferensial (regresi linear sederhana, uji t, uji Sobel, serta koefisien determinasi) dengan bantuan SPSS versi 27 dan *sobel test calculator*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Reward (X)	1	0,674	$\geq 0,209$	Valid
	2	0,549	$\geq 0,209$	Valid
	3	0,460	$\geq 0,209$	Valid
	4	0,721	$\geq 0,209$	Valid
	5	0,624	$\geq 0,209$	Valid
	6	0,408	$\geq 0,209$	Valid
	7	0,462	$\geq 0,209$	Valid
	8	0,418	$\geq 0,209$	Valid
	9	0,409	$\geq 0,209$	Valid
	10	0,443	$\geq 0,209$	Valid
	11	0,463	$\geq 0,209$	Valid
	12	0,408	$\geq 0,209$	Valid
	13	0,468	$\geq 0,209$	Valid
Komitmen Organisasional (Y)	1	0,527	$\geq 0,209$	Valid
	2	0,556	$\geq 0,209$	Valid
	3	0,517	$\geq 0,209$	Valid
	4	0,358	$\geq 0,209$	Valid
	5	0,450	$\geq 0,209$	Valid
	6	0,417	$\geq 0,209$	Valid
	7	0,568	$\geq 0,209$	Valid
	8	0,602	$\geq 0,209$	Valid
	9	0,513	$\geq 0,209$	Valid
	10	0,447	$\geq 0,209$	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	1	0,337	$\geq 0,209$	Valid
	2	0,346	$\geq 0,209$	Valid
	3	0,353	$\geq 0,209$	Valid
	4	0,558	$\geq 0,209$	Valid
	5	0,524	$\geq 0,209$	Valid
	6	0,715	$\geq 0,209$	Valid
	7	0,582	$\geq 0,209$	Valid
	8	0,529	$\geq 0,209$	Valid
	9	0,502	$\geq 0,209$	Valid
	10	0,707	$\geq 0,209$	Valid
	11	0,451	$\geq 0,209$	Valid
	12	0,578	$\geq 0,209$	Valid
	13	0,636	$\geq 0,209$	Valid
	14	0,647	$\geq 0,209$	Valid
	15	0,599	$\geq 0,209$	Valid
	16	0,524	$\geq 0,209$	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Dari Tabel 1. di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,209 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Uji	Kriteria	Keterangan
Reward (X)	0,742	$\geq 0,60$	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,658	$\geq 0,60$	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,836	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Dari Tabel 2. di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *reward*, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.517	4.455		5.279	<.001
	Reward	.389	.075	.552	5.164	<.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Dari Tabel 3. di atas, Berdasarkan analisis regresi linear sederhana pada tabel 4.8, maka model persamaan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 23,517 + 0,389X$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 23,517. Artinya, ketika variabel *reward* (X) bernilai 0, maka nilai komitmen organisasioanl karyawan (Y) adalah sebesar 23,517 poin. Dengan kata lain, tanpa pengaruh *reward*, tingkat dasar komitmen organisasioanl karyawan tetap berada pada angka tersebut.
2. Koefisien regresi (b) = 0,389. Koefisien ini bernilai positif, artinya terdapat pengaruh searah. Dengan demikian, setiap peningkatan 1 poin pada *reward* (X) akan meningkatkan komitmen organisasional (Y) karyawan sebesar 0,389 poin.

Uji t (Parsial)

Tabel 4.
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.517	4.455		5.279	<.001
	Reward	.389	.075	.552	5.164	<.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4. maka hasil uji t adalah sebagai berikut:

- Menentukan Hipotesis Statistik

Ho : *Reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. TOM Kupang

Ha : *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. TOM Kupang
- Menentukan t-hitung dan Signifikansi

Dari Tabel 1. diperoleh *output* t-hitung variabel X sebesar 5,164 dengan nilai signifikansi < 0,001.
- Menentukan t-tabel

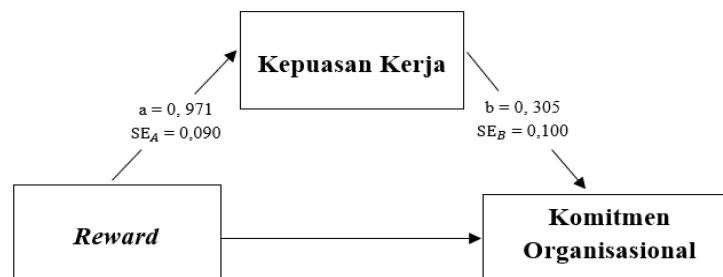
Mencari t-tabel dengan derajat kebebasan $df = n - k = 63 - 2 = 61$ pada tingkat alpha (α) = 5% = 0,05. Pengujian dua sisi maka diperoleh t-tabel sebesar 1,999 dan dibulatkan menjadi 2,000 (dilihat pada tabel distribusi t dalam lampiran).
- Kriteria Pengujian

Jika t-hitung $\geq$ t-tabel atau signifikan < alpha (α), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jika t-hitung < t-tabel atau signifikan > alpha (α), maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Membandingkan t-hitung dan t-tabel dan signifikansi dengan alpha (α)

Nilai t-hitung (5,164) > t-tabel (2,000) dan signifikansi (0,001) < alpha ($\alpha = 0,05$).
- Kesimpulan

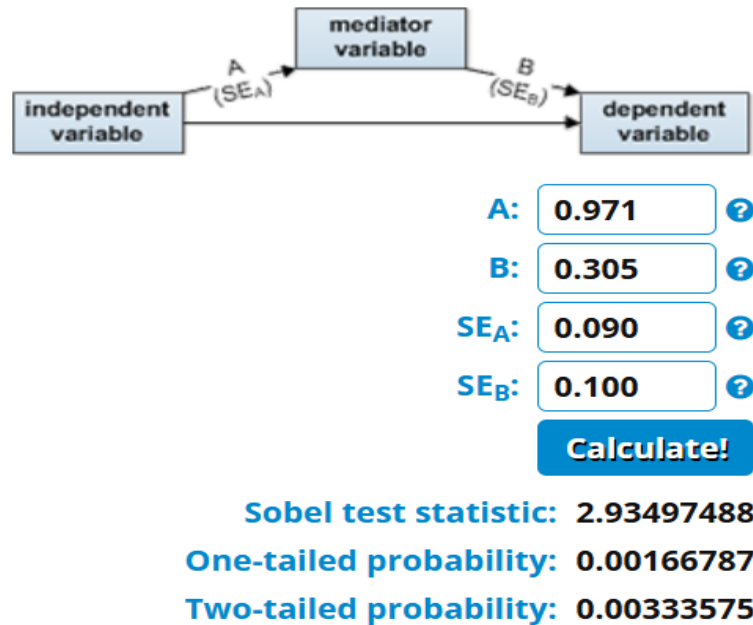
Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan t-hitung > t-tabel dan signifikansi < alpha, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel *reward* (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional (Y) karyawan PT. TOM Kupang.

Uji Sobel



Gambar 2.
Model Mediasi

Berdasarkan model mediasi di atas, maka dapat dilakukan perhitungan uji sobel dengan menggunakan *sobel test calculator* sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 3.
Test Calculator for Significance of Mediation

Berdasarkan Gambar 3, maka hasil uji sobel adalah sebagai berikut:

1. Kriteria Pengujian
Untuk menentukan signifikansi pengaruh mediasi adalah dengan ketentuan nilai *Z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$.
2. Menentukan nilai *Z-value* dan *p-value*
Dari Gambar 3. diperoleh *output* nilai *Z-value* adalah sebesar 2,93 dan nilai *p-value* dengan uji dua sisi diperoleh nilai *two-tailed probability* (*p-value*) sebesar 0,003
3. Membandingkan nilai *Z-value* dengan nilai kritis *Z-value* serta nilai *p-value* dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.
Nilai *Z-value* (2,93) > 1,96 dan nilai *p-value* (0,003) < 0,05 yang berarti mediasi signifikan.
4. Kesimpulan
Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan nilai *Z-value* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari α maka hipotesis yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* diterima. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) mampu memediasi pengaruh *reward* (X) terhadap komitmen organisasional (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.304	.293	2.265

a. Predictors: (Constant), Reward

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Dari Tabel 5, menunjukkan besarnya nilai *R Square* adalah 0,304. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasional karyawan PT. TOM Kupang sebesar 30,4% sedangkan sisanya 69,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat yang masih relatif lemah atau terbatas.

Pembahasan

Pengaruh *Reward* terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. TOM Kupang. Temuan ini menggambarkan bahwa *reward* yang diberikan perusahaan telah mampu menciptakan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi. Namun demikian, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), diketahui bahwa kemampuan variabel *reward* dalam menjelaskan variasi komitmen organisasional masih tergolong relatif lemah. Dengan kata lain, masih terdapat faktor-faktor lain di luar variabel *reward* yang juga berperan dalam memengaruhi komitmen organisasional, seperti karakteristik pribadi, peran pekerjaan atau struktur organisasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Newstrom (2011) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang merangsang komitmen karyawan terhadap organisasi adalah penghargaan dan apresiasi atas usaha mereka. Selain didukung oleh teori, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu. Mujiyanto (2020) menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Secara keseluruhan, penerapan *reward* pada PT. TOM Kupang terbukti efektif dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Bentuk-bentuk penghargaan yang diterapkan PT. TOM Kupang membuat karyawan merasa kontribusinya dihargai dan diakui oleh perusahaan. Dampaknya terlihat dari meningkatnya loyalitas, rasa bangga terhadap perusahaan, serta kesediaan untuk terus memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dengan berbagai bentuknya menjadi faktor penting dalam memperkuat komitmen organisasional karyawan di PT. TOM Kupang.

Pengaruh *Reward* terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil uji Sobel, diketahui bahwa *reward* berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. ketika karyawan menerima *reward* yang sesuai, mereka cenderung merasakan kepuasan dalam bekerja. Rasa puas ini kemudian mendorong tumbuhnya keterikatan emosional, rasa memiliki, dan loyalitas terhadap perusahaan, yang pada akhirnya memperkuat komitmen organisasional.

Secara teoritis, temuan ini mendukung *two-factor theory* Herzberg (Wibowo, 2016), di mana *reward* finansial berperan sebagai *hygiene factors* (mencegah ketidakpuasan) dan *reward* non-finansial sebagai *motivators* (mendorong kepuasan kerja). Penerapan *reward* yang seimbang di PT. TOM Kupang terbukti membentuk kepuasan kerja yang kemudian menjadi jembatan psikologis untuk memperkuat komitmen organisasional karyawan secara emosional, moral, dan rasional. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Widodo dan Damayanti (2020), yang menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Secara keseluruhan, penerapan sistem *reward* yang komprehensif, adil, dan terintegrasi di PT. TOM Kupang menjadi fondasi strategis dalam membangun kepuasan kerja sekaligus memperkuat komitmen organisasional karyawan. Sistem *reward* harus dirancang secara strategis untuk menciptakan pengalaman psikologis yang positif bagi karyawan sehingga membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan sebagai individu, sehingga kepuasan kerja tumbuh secara alami. Kepuasan tersebut kemudian menjadi jembatan yang memperkuat loyalitas, keterikatan emosional, serta keinginan untuk tetap berkontribusi dalam jangka panjang. Dengan demikian, investasi perusahaan dalam pengelolaan *reward* akan menciptakan suasana kerja yang positif sekaligus memperkuat fondasi komitmen organisasional, dimana karyawan yang puas dan berkomitmen menjadi aset utama dalam mencapai keberhasilan organisasi yang berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Timor Otsuki Mutiara Kupang mengenai pengaruh *reward* terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. Timor Otsuki Mutiara Kupang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *reward*, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja sama-sama menunjukkan capaian yang berada pada kategori penilaian sangat tinggi.
2. Hasil uji hipotesis melalui uji parsial (uji t) membuktikan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. TOM Kupang.
3. Hasil uji sobel membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *reward* terhadap komitmen organisasional karyawan PT. TOM Kupang.

Saran

1. Bagi PT. Timor Otsuki Mutiara Kupang:
Berdasarkan hasil penelitian, maka rekomendasi yang dapat diberikan kepada PT. Timor Otsuki Mutiara Kupang ialah perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pengembangan karier berbasis kompetensi, memperkuat rasa memiliki karyawan, meningkatkan transparansi dan objektivitas sistem promosi serta mengintegrasikan pengembangan karier, rasa memiliki, dan sistem promosi dalam strategi manajemen.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lanjutan dengan eksplorasi yang lebih luas terkait kondisi perusahaan yang diteliti serta mengembangkan model penelitian melalui penambahan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi komitmen organisasional seperti karakteristik pribadi, peran pekerjaan atau struktur organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Badriyah, Mila. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. CV PUSTAKA SETIA.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Haning, R., Nursiani, N. P., Salean, D., & Timuneno, T. (2024). Pengaruh *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pltd Cogindo Tenau. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(4), 919-928. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i4.14987>
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi sepuluh. Yogyakarta. ANDI.
- Mahmudi, M., & Msi, A. K. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Mujiyanto. (2020). Pengaruh *Reward*, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Dosen Ptkbi. *Vijjacariya*, VII, 35–45.
- Newstrom, John W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork-America: McGraw-Hill Education.
- Priansa, J, Donni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung. Cv Pustaka Setia.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Jakarta. Salemba Empat.
- Somoye, K., & Eyüpoğlu, Ş. (2020). The functionality of reward in influencing the reinforcement of performance evaluation criteria and organisational commitment among employees. *South African Journal of Business Management*, 51, 11. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v51i1.1848>.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Aflabeta
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja-edisi kelima*. Jakarta. PT Rajagrafindo persada.
- Widodo, W., & Damayanti, R. (2020). Vitality of job satisfaction in mediation: the effect of *reward* and personality on organizational commitment. *Management Science Letters*, 10, 2131–2138. <https://doi.org/10.5263/j.msl.2020.1.016>.