

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya *research gap* mengenai hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja, serta *phenomena gap* di PT Transportasi XYZ. Fenomena tersebut adalah terjadinya penurunan signifikan pada capaian KPI karyawan kategori *Outstanding* (dari 64.85% pada tahun 2023 menjadi 9.40% pada tahun 2024) setelah adanya penurunan persentase kenaikan gaji. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 96 karyawan tetap PT Transportasi XYZ yang telah bekerja minimal dua tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan oleh pihak perusahaan dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepuasan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan; (2) Kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif ; dan (3) Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan kunci penelitian ini adalah komitmen afektif terbukti memediasi secara penuh (*full mediation*) pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepuasan Kompensasi, Kinerja Karyawan, Komitmen Afektif*