Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 7542-7552
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja: Studi pada Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Buleleng

Kadek Bagus Wijaya Pager Wesi, Komang Krisna Heryanda
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha
bagus.wijaya@student.undiksha.ac.id, krisna.heryanda@undiksha.ac.id

Abstrak

Tingginya jumlah pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Buleleng menunjukkan masih adanya permasalahan kepuasan kerja pada sektor pekerjaan di daerah asal. Banyak masyarakat memilih bekerja di luar negeri karena pendapatan yang dinilai lebih tinggi dan peluang kerja yang lebih menjanjikan. Akan tetapi, besarnya kompensasi yang diterima belum selalu diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja karena pekerja migran masih menghadapi beban kerja tinggi, tekanan kerja, serta tuntutan kemampuan kerja yang besar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini melibatkan 96 pekerja migran sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis Google Form yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya kemudian dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antarvariabel serta uji t dan uji F untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng; (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng; dan (3) kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia terkait hubungan kompensasi, kompetensi, dan kepuasan kerja. Temuan penelitian juga dapat menjadi masukan bagi perusahaan maupun lembaga penyalur tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas pelatihan kerja serta menjaga kesesuaian kompensasi dengan beban kerja pekerja migran.

Kata kunci: *Kompensasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja*

1. Latar Belakang

Kabupaten Buleleng merupakan kabupaten terluas di Provinsi Bali yang berada di wilayah utara pulau dengan luas mencapai 1.365,88 km² atau sekitar 24,2% dari total luas Bali. Jumlah penduduknya pada tahun 2024 tercatat sebanyak 828.156 jiwa (BPS, 2024). Besarnya jumlah penduduk tersebut seharusnya dapat menjadi potensi dalam penyediaan tenaga kerja dan pengembangan kesempatan kerja di daerah. Namun, tingginya jumlah masyarakat yang memilih bekerja ke luar negeri menunjukkan bahwa peluang kerja yang tersedia di Kabupaten Buleleng belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan masyarakat. Data BP2MI menunjukkan jumlah PMI asal Buleleng mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, yaitu sebanyak 1.007 orang pada 2021, meningkat menjadi 2.191 orang pada 2022, lalu kembali naik menjadi 2.387 orang pada 2023. Pada tahun 2024 jumlah tersebut tercatat 2.245 orang atau sedikit menurun dibandingkan tahun sebelumnya. Walaupun mengalami penurunan, Kabupaten Buleleng masih menjadi daerah dengan jumlah PMI tertinggi di Provinsi Bali.

Pilihan masyarakat untuk bekerja di luar negeri tidak semata dipengaruhi oleh harapan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, namun berkaitan dengan kondisi pekerjaan di daerah asal yang dinilai belum memberikan kepuasan kerja yang memadai. Sebagian masyarakat menilai tingkat upah yang tersedia masih rendah, jaminan sosial kerja belum optimal, peluang pengembangan karier terbatas, serta ketersediaan lapangan pekerjaan belum mampu menampung tenaga kerja yang ada. Keadaan tersebut mendorong masyarakat mencari pekerjaan yang dianggap lebih menjanjikan di luar negeri. Meningkatnya jumlah PMI asal Kabupaten Buleleng dapat menggambarkan bahwa kepuasan kerja pada sektor pekerjaan domestik masih tergolong rendah sehingga masyarakat memilih alternatif pekerjaan di luar negeri.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan yang dijalankan, yang terlihat dari bagaimana pegawai menilai tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja. Putra dan Yulianthini (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan rasa bangga terhadap pekerjaan, terutama ketika pegawai mampu mencapai hasil kerja yang baik dan menyelesaikan tugas sesuai harapan. Sebaliknya, pegawai yang merasa pekerjaannya kurang berjalan dengan baik cenderung merasa kurang nyaman dalam bekerja. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa aspek, seperti tanggung jawab, penghargaan yang diterima, lingkungan kerja serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan (Pratama & Atidira, 2025). Pegawai yang merasa puas biasanya memiliki motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga lebih terdorong mencapai prestasi kerja yang optimal (Priyatno & Yuliana, 2025). Kepuasan kerja merupakan hasil penilaian pegawai terhadap pengalaman kerja yang dirasakan selama bekerja dan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Peningkatan kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja pegawai. Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai dapat menumbuhkan rasa dihargai dalam bekerja sehingga kepuasan kerja ikut meningkat. Manao (2022) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi tersebut dapat berupa pembayaran finansial, layanan maupun manfaat lain yang diterima pegawai dalam hubungan kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat membantu meningkatkan rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya karena pegawai merasa usaha dan kinerjanya dihargai oleh perusahaan. Fadli et al., (2022) menjelaskan bahwa kompensasi bukan dipandang sebagai balas jasa dalam bentuk material, namun digunakan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Teori Dua Faktor, gaji termasuk faktor *hygiene* yang berkaitan dengan munculnya ketidakpuasan kerja. Pegawai yang merasa kompensasi yang diterima belum sesuai cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Teori Harapan juga menjelaskan bahwa seseorang akan berusaha bekerja dengan baik untuk memperoleh imbalan, seperti gaji, promosi, maupun penghargaan lainnya. Ketika usaha yang dilakukan mampu menghasilkan kinerja yang baik dan diikuti dengan peningkatan kompensasi atau peluang karier, kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan.

UMK Kabupaten Buleleng saat ini sebesar Rp2,9 juta. Jumlah tersebut masih lebih rendah dibandingkan upah minimum pekerja migran di Malaysia sebesar Rp3,37 juta, Singapura Rp5,32 juta, dan Thailand sekitar Rp4,5–9 juta per bulan. Perbedaan pendapatan tersebut menjadi salah satu alasan masyarakat Buleleng memilih bekerja di luar negeri untuk memperoleh penghasilan yang lebih tinggi. UMK Buleleng juga tergolong rendah dan berada pada tingkat yang sama dengan beberapa kabupaten lain. UMK tertinggi terdapat di Kabupaten Badung dengan selisih hampir Rp538.000 lebih tinggi dibandingkan Buleleng. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya variasi tingkat ekonomi, sektor usaha dominan dan biaya hidup antarwilayah di Bali. Rendahnya kompensasi yang diterima pekerja di daerah asal sering menjadi persoalan dalam dunia kerja karena kompensasi berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Nurhaliza & Heryanda, 2024). Dari sisi gaji pokok, sebagian besar PMI asal Buleleng mengakui bahwa pendapatan yang diperoleh di negara tujuan jauh lebih tinggi dibandingkan upah minimum yang diterima apabila bekerja di daerah asal.

Besarnya pendapatan yang diperoleh menjadi salah satu alasan utama masyarakat memilih bekerja di luar negeri. Gaji yang diterima setiap bulan dinilai mampu membantu memenuhi kebutuhan keluarga di daerah asal, termasuk biaya pendidikan anak dan kebutuhan hidup sehari-hari. Pendapatan tersebut juga dianggap sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya sehingga memberikan rasa puas bagi pekerja migran. Penilaian positif juga terlihat dari tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Beberapa pekerja memperoleh fasilitas tempat tinggal, makan, dan transportasi tanpa biaya tambahan. Pada sektor kerja formal seperti perhotelan dan manufaktur, pekerja juga mendapatkan tunjangan hari raya maupun fasilitas libur kerja yang dinilai cukup baik.

Fasilitas yang diberikan perusahaan membantu mengurangi pengeluaran pribadi pekerja migran asal Kabupaten Buleleng sehingga sebagian pendapatan dapat disimpan untuk kebutuhan keluarga di daerah asal. Dari aspek insentif, banyak PMI menyampaikan bahwa perusahaan memberikan bonus tambahan ketika target kerja tercapai atau kinerja dinilai baik. Bonus tersebut dapat berupa tambahan gaji, uang lembur maupun insentif tahunan. Pemberian bonus membuat pekerja merasa usaha dan hasil kerja mereka dihargai oleh perusahaan. Penilaian positif juga terlihat pada tunjangan kesehatan yang diterima pekerja. Sebagian besar PMI memperoleh jaminan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9725
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

kesehatan melalui asuransi atau fasilitas medis yang disediakan perusahaan sehingga pekerja tidak perlu menanggung seluruh biaya pengobatan secara pribadi saat sakit atau mengalami kecelakaan kerja ringan.

Fenomena yang terjadi pada pekerja migran menunjukkan adanya perbedaan antara besarnya kompensasi yang diterima dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Pendapatan yang diperoleh pekerja migran umumnya lebih tinggi dibandingkan standar upah di daerah asal, ditambah adanya insentif, tunjangan dan berbagai fasilitas kerja yang dianggap lebih menjanjikan secara ekonomi. Faktor tersebut menjadi salah satu alasan masyarakat memilih bekerja di luar negeri. Akan tetapi, besarnya kompensasi yang diterima belum tentu membuat pekerja merasa puas terhadap pekerjaannya. Banyak pekerja migran masih menghadapi beban kerja yang berat, jam kerja yang panjang, waktu istirahat yang terbatas serta tekanan fisik dan psikologis selama bekerja. Tuntutan kerja yang tinggi dan ekspektasi dari pemberi kerja di negara tujuan sering memengaruhi kenyamanan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.

Keadaan tersebut membuat pekerja merasa pengorbanan yang diberikan belum sebanding dengan tekanan kerja yang harus dihadapi setiap hari. Besarnya kompensasi yang diterima belum mampu sepenuhnya mengurangi rasa lelah, stres, dan tekanan mental selama bekerja di luar negeri. Meskipun secara finansial pekerja migran dinilai memiliki pendapatan yang lebih baik dibandingkan saat bekerja di dalam negeri, kepuasan kerja yang dirasakan belum tentu meningkat. Banyak pekerja menilai bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaji, tunjangan, bonus, atau jaminan kesehatan serta berkaitan dengan beban kerja, hubungan dengan atasan, rasa aman dalam bekerja, dan lingkungan sosial di tempat kerja. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang dianggap adil belum sepenuhnya mampu menciptakan kepuasan kerja secara menyeluruh bagi pekerja migran.

Kompensasi yang diberikan organisasi memiliki hubungan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Asbullah & Suharno (2022) menjelaskan bahwa kompetensi menjadi tuntutan perusahaan agar karyawan mampu bekerja secara profesional dan memiliki kualitas kerja yang baik. Agustina & Anshori (2024) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang menentukan keberhasilan seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Pemberian kompensasi yang adil umumnya mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kemampuan, keterampilan dan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Rosmaini & Tanjung (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang diterapkan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Kompetensi juga menunjukkan kemampuan individu dalam menjalankan tanggung jawab kerja secara efektif sehingga dapat meningkatkan kualitas profesional dalam pekerjaannya.

Kompensasi bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pekerja migran. Kompetensi yang dimiliki pekerja juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Ningsih dan Mayasari (2024) menjelaskan bahwa kompetensi berkaitan dengan kemampuan dasar seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kompetensi tersebut mencakup pemahaman terhadap tugas, pengetahuan kerja, kemampuan menyelesaikan masalah, sikap disiplin, tanggung jawab serta semangat kerja. Pekerja migran yang memiliki kompetensi baik cenderung lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan perusahaan. Sebaliknya, kompetensi yang belum optimal dapat membuat pekerja mengalami kesulitan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja sulit tercapai meskipun kompensasi yang diterima sudah cukup baik. Perusahaan perlu memperhatikan pengembangan kompetensi pekerja melalui pengawasan, pelatihan kerja dan pengembangan soft skill agar kemampuan kerja karyawan dapat meningkat (Astutik & Sulhan, 2022). Kompetensi yang baik dapat membantu pekerja bekerja lebih efektif sekaligus meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan.

Kompetensi yang dimiliki pekerja migran Indonesia pada aspek pengetahuan, pemahaman dan kemampuan kerja umumnya sudah tergolong baik. Sebagian besar pekerja mampu memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan sehingga lebih percaya diri saat bekerja. Kemampuan tersebut juga membantu mengurangi kesalahan kerja, menekan tingkat stres, serta membuka peluang untuk memperoleh penghargaan, insentif maupun promosi dari perusahaan. Berdasarkan fakta lapangan, banyak pekerja migran telah memiliki bekal pelatihan sebelum keberangkatan, termasuk kemampuan teknis sesuai bidang pekerjaan seperti *spa therapist*, pelayanan restoran, kru kapal pesiar serta sektor jasa dan perhotelan. Meskipun kompetensi yang dimiliki sudah cukup baik, kepuasan kerja yang dirasakan pekerja migran belum sepenuhnya meningkat sesuai harapan.

Berdasarkan pengakuan beberapa pekerja migran, kemampuan kerja yang baik dan apresiasi dari pemberi kerja belum sepenuhnya membuat mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebagian pekerja masih menghadapi tekanan kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, serta tuntutan produktivitas yang besar dengan waktu istirahat yang terbatas. Keadaan tersebut membuat kompetensi yang dimiliki belum mampu meningkatkan kepuasan kerja

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9725
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

secara optimal. Secara umum, pekerja migran asal Kabupaten Buleleng telah menunjukkan kualitas kerja yang baik dari aspek pemahaman, keterampilan, dan kemampuan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan tetap dipengaruhi oleh berbagai faktor lain selama bekerja di luar negeri. Penelitian Waleleng et al., (2024) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Ananda & Gofur (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja pada pekerja migran Indonesia. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah, perusahaan, maupun lembaga penyalur tenaga kerja dalam meningkatkan kualitas pekerja migran melalui pemberian kompensasi yang sesuai serta pengembangan kompetensi kerja yang lebih baik.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja (Y). Subjek penelitian adalah pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Buleleng, sedangkan objek penelitian meliputi kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja. Populasi penelitian berjumlah 2.245 pekerja migran Indonesia berdasarkan data tahun 2024. Penentuan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% dan diperoleh sebanyak 96 responden. Kriteria responden dalam penelitian ini yaitu pekerja migran yang telah bekerja minimal dua tahun atau telah menjalani kontrak kerja sebanyak dua kali.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert lima tingkat. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antarvariabel penelitian. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan dengan tingkat signifikansi 0,05. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kompensasi dan kompetensi dalam menjelaskan kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Model penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan asumsi klasik sebelum tahap analisis regresi dilakukan. Pengujian tersebut bertujuan memastikan bahwa data penelitian telah memenuhi ketentuan statistik yang diperlukan dalam analisis regresi. Uji normalitas digunakan sebagai tahap awal untuk melihat apakah residual pada model regresi memiliki pola distribusi normal. Keakuratan hasil regresi sangat dipengaruhi oleh distribusi residual yang sesuai dengan asumsi normalitas. Apabila hasil pengujian menunjukkan residual terdistribusi normal, maka model regresi dapat digunakan untuk tahap analisis berikutnya. Ringkasan hasil uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Parameter	Nilai
Banyaknya sampel (N)	96
Test Statistic	.089
Signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*)	.162

Sumber: *Output* analisis SPSS (2026)

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9725
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Nilai signifikansi pada Tabel 1 sebesar 0,162 atau lebih tinggi dari batas 0,05 sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penyebaran residual pada model regresi telah memenuhi ketentuan pengujian statistik. Setelah pengujian normalitas terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan uji multikolinearitas untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antarvariabel independen dalam model regresi. Ringkasan hasil uji multikolinearitas ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	*Collinearity Statistics*		Keterangan
	Tolerance	*VIF*	
Kompensasi Kompetensi	0,560	1,787	Bebas multikolinearitas

Sumber: *Output* analisis SPSS (2026)

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Nilai *tolerance* pada variabel kompensasi dan kompetensi masing-masing berada di atas 0,10, sedangkan nilai VIF kedua variabel masih berada di bawah batas maksimum 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel independen masih dalam batas yang dapat diterima sehingga model regresi layak digunakan pada tahap analisis berikutnya. Pengujian selanjutnya dilakukan melalui uji heteroskedastisitas untuk melihat ada atau tidaknya perbedaan varian residual dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dan hasil pengujiannya ditampilkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Nilai		Keterangan
	t	*Sig.*	
Kompensasi	.658	0,512	Bebas dari gejala heteroskedastisitas
Kompetensi	-1.068	0,288	

Sumber: *Output* analisis SPSS (2026)

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,512 dan variabel kompetensi sebesar 0,288. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa penyebaran varian residual pada setiap pengamatan cenderung sama sehingga model regresi memenuhi syarat untuk digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng dianalisis menggunakan regresi linier berganda setelah model penelitian dinyatakan memenuhi seluruh persyaratan pengujian statistik. Penggunaan analisis tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa besar perubahan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kompensasi dan kompetensi. Hubungan antarvariabel dalam penelitian juga dapat terlihat melalui hasil regresi yang diperoleh dari pengolahan data responden. Besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap kepuasan kerja pekerja migran menjadi dasar dalam menjelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan. Ringkasan hasil perhitungan regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 4 dan digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	*Coefficient*	*t*	*Sig*
(Constant)	3.696	4.624	.000
Kompensasi	0,521	9.751	.000
Kompetensi	0,309	6.067	.000

Sumber: *Output* analisis SPSS (2026)

Nilai konstanta pada hasil regresi di Tabel 4 tercatat sebesar 3,696 yang menggambarkan tingkat kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng ketika kompensasi dan kompetensi berada pada kondisi tetap. Pengaruh positif terlihat pada variabel kompensasi yang memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,521 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi cenderung mendorong meningkatnya kepuasan kerja pekerja migran. Pengaruh positif juga ditunjukkan oleh variabel kompetensi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,309 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pekerja

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9725
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

migran Indonesia di Kabupaten Buleleng. Kemampuan kerja yang semakin baik cenderung membuat pekerja migran lebih nyaman dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng dianalisis melalui uji parsial atau uji t setelah perhitungan regresi linier berganda selesai dilakukan. Pengujian ini digunakan untuk melihat tingkat pengaruh kompensasi dan kompetensi secara individual terhadap kepuasan kerja. Besarnya kontribusi setiap variabel independen dalam penelitian dapat diketahui melalui nilai signifikansi dan nilai t hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan data. Hasil uji parsial tersebut kemudian dijadikan dasar dalam menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian pada masing-masing variabel. Ringkasan hasil pengujian uji t ditampilkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Kompensasi	0,521	9.751	1,985	0,000
Kompetensi	0,309	6.067	1,985	0,000

Sumber: *Output* analisis SPSS (2026)

Nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi yang tercantum dalam Tabel 5 sebesar 9,751 atau melampaui nilai t_{tabel} 1,985 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng. Pada variabel kompetensi diperoleh nilai thitung sebesar 6,067 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut juga lebih besar dibandingkan t_{tabel} 1,985 sehingga kompetensi dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng. Apabila dibandingkan berdasarkan nilai t_{hitung}, kompensasi menunjukkan pengaruh yang lebih besar daripada kompetensi terhadap kepuasan kerja pekerja migran. Setelah pengujian secara parsial selesai dilakukan, analisis berikutnya menggunakan uji F untuk melihat pengaruh kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng. Ringkasan hasil uji simultan ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F

Sum of Squares	*df*	*Mean Square*	Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Sig.
485.778	2	242.8889	187.957	3,09	0,000

Sumber: *Output* analisis SPSS (2026)

Nilai F_{hitung} pada Tabel 6 sebesar 187.957 atau lebih tinggi dibandingkan F_{tabel} sebesar 3,09 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng. Hasil tersebut menggambarkan bahwa tingkat kepuasan kerja pekerja migran dipengaruhi oleh kombinasi antara kompensasi yang diterima dan kompetensi yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan.

Kemampuan model penelitian dalam menjelaskan perubahan kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng kemudian dianalisis melalui uji koefisien determinasi. Pengujian ini digunakan untuk melihat besarnya kontribusi kompensasi dan kompetensi terhadap variasi kepuasan kerja yang diperoleh dari hasil penelitian. Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar perubahan kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian. Semakin besar nilai koefisien determinasi yang diperoleh, maka semakin kuat kemampuan kompensasi dan kompetensi dalam menjelaskan tingkat kepuasan kerja pekerja migran. Ringkasan hasil perhitungan koefisien determinasi ditampilkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error*
.895	.802	.797	1.13678

Sumber: *Output* analisis SPSS (2026)

Nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,797 menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi mampu menjelaskan sebesar 79,7% perubahan kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng. Sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan hubungan antara kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9725
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pembahasan

Pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng. Tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat seiring dengan semakin baiknya kompensasi yang diterima pekerja migran. Pemberian kompensasi yang sesuai mampu menumbuhkan rasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukan serta memberikan rasa aman selama bekerja. Kondisi tersebut turut mendorong pekerja migran untuk mempertahankan kualitas kerja dan menjalankan pekerjaan dengan lebih baik.

Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kepuasan kerja karyawan karena imbalan yang diterima sering menjadi dasar penilaian terhadap pekerjaan yang dijalankan. Rizal & Handayani (2021) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup seluruh bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial sebagai penghargaan atas kontribusi kerja. Penilaian terhadap kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh bagaimana seseorang memandang imbalan yang diperoleh dari pekerjaannya (Miswanto & Rachmawati, 2025). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada penelitian ini terlihat lebih kuat karena sebagian besar responden berada pada rentang usia 29-36 tahun. Pada usia tersebut kebutuhan akan kestabilan ekonomi cenderung meningkat karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan keluarga serta persiapan masa depan. Keadaan tersebut membuat kompensasi menjadi salah satu pertimbangan utama pekerja migran dalam menilai tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Aspek upah dan gaji menjadi bagian yang paling memengaruhi kepuasan kerja responden dalam penelitian ini. Sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja selama lima hingga tujuh tahun sehingga telah memiliki pemahaman dan harapan yang lebih jelas terhadap pendapatan yang ingin diperoleh dari pekerjaan. Keputusan bekerja di luar negeri umumnya didorong oleh keinginan mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi dibandingkan pekerjaan di dalam negeri. Kepuasan kerja cenderung muncul ketika upah yang diterima dianggap sesuai dengan beban pekerjaan serta mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja migran (Sofiyanti et al., 2025). Julianto et al., (2025) juga menjelaskan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi. Keadaan tersebut terlihat dari banyaknya responden yang mampu bertahan bekerja dalam jangka waktu cukup lama karena pendapatan yang diterima dinilai telah sesuai dengan harapan kerja yang diinginkan.

Pembentukan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh insentif dan bonus yang diterima pekerja sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja yang dicapai. Sebagian besar responden dalam penelitian ini bekerja pada sektor pariwisata dan kapal pesiar yang umumnya menerapkan sistem insentif berdasarkan kinerja. Tambahan pendapatan pada sektor tersebut sering diperoleh melalui tip dari tamu maupun pencapaian target kerja tertentu. Pemberian insentif membuat pekerja merasa usaha dan kinerja yang diberikan mendapatkan pengakuan dari perusahaan sehingga memunculkan rasa puas dalam bekerja. Arifin & Putra (2025) menjelaskan bahwa insentif mampu meningkatkan motivasi sekaligus kepuasan kerja karena hasil kerja karyawan dihargai secara nyata. Pengaruh tersebut terlihat lebih kuat pada responden yang berada pada usia produktif dan telah memiliki pengalaman kerja cukup lama karena kelompok pekerja tersebut umumnya sudah memahami standar kerja serta target yang diharapkan perusahaan.

Tunjangan dan fasilitas kerja turut memengaruhi kepuasan kerja karena memberikan manfaat tambahan di luar gaji utama yang diterima pekerja migran. Sebagian responden dengan latar belakang pendidikan diploma bekerja pada sektor yang menyediakan fasilitas seperti tempat tinggal, konsumsi, dan layanan kesehatan berupa asuransi kerja. Fasilitas tersebut membantu mengurangi pengeluaran pribadi serta memberikan rasa aman selama bekerja di luar negeri. Tingkat manfaat yang dirasakan setiap pekerja memang berbeda karena dipengaruhi oleh kondisi kerja dan lingkungan tempat bekerja. Asih & Mayasari (2025) menjelaskan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan sehingga turut meningkatkan kepuasan kerja. Bagi pekerja migran yang bekerja jauh dari daerah asal, keberadaan fasilitas kerja menjadi bagian penting dalam membantu proses penyesuaian diri di lingkungan baru. Rasa nyaman dan aman yang muncul dari fasilitas kerja yang memadai cenderung memperkuat kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani.

Kepuasan kerja pekerja migran juga dipengaruhi oleh penilaian terhadap kompensasi yang diterima selama bekerja. Imbalan yang dianggap sesuai cenderung membuat pekerja lebih mudah menerima tuntutan pekerjaan termasuk beban kerja yang tinggi dan kondisi lingkungan kerja yang berubah-ubah. Pengaruh tersebut terlihat pada responden dengan masa kerja lima hingga tujuh tahun yang mendominasi penelitian ini. Lama bekerja yang cukup panjang menunjukkan adanya rasa nyaman dan kemampuan beradaptasi terhadap pekerjaan yang dijalani.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9725
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Keadaan tersebut menggambarkan bahwa kebutuhan serta harapan pekerja terhadap pekerjaan dan pendapatan yang diterima telah terpenuhi sehingga kepuasan kerja dapat terbentuk dengan lebih baik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ananda & Gofur (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Husainah et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut memperlihatkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai mampu meningkatkan kepuasan kerja pekerja. Pada penelitian ini, pengaruh tersebut terlihat pada pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng yang cenderung merasa lebih puas ketika imbalan yang diterima dianggap sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng. Tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat ketika pekerja migran memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan. Kemampuan dalam memahami pekerjaan serta keterampilan yang dimiliki membantu proses penyelesaian tugas menjadi lebih mudah dan efektif. Keadaan tersebut membuat pekerja migran lebih percaya diri dalam bekerja sehingga memunculkan rasa nyaman dan puas terhadap pekerjaan yang dijalani.

Kemampuan kerja yang dimiliki pekerja migran menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Kompetensi mencerminkan penguasaan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang digunakan dalam menyelesaikan tugas sesuai tuntutan pekerjaan. Sudiantini et al., (2023) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan kemampuan menghasilkan kinerja kerja yang efektif dan unggul. Penguasaan kemampuan kerja tersebut membuat proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lancar sehingga pekerja cenderung merasa lebih nyaman dalam bekerja. Hubungan tersebut terlihat pada karakteristik responden yang sebagian besar berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja selama 5 hingga 7 tahun. Pengalaman kerja yang cukup panjang menunjukkan adanya proses adaptasi dan pembentukan kemampuan kerja yang semakin baik dari waktu ke waktu. Kemampuan yang telah berkembang melalui pengalaman kerja tersebut membantu pekerja migran menjalankan tugas dengan lebih percaya diri sehingga kepuasan kerja lebih mudah terbentuk.

Pembentukan kompetensi sangat dipengaruhi oleh tingkat pemahaman pekerja terhadap pekerjaan yang dijalankan. Pekerja migran yang telah memiliki pengalaman kerja selama beberapa tahun umumnya lebih memahami prosedur kerja, standar operasional, serta target pekerjaan yang harus dicapai. Pemahaman tersebut membantu proses penyelesaian tugas menjadi lebih terarah dan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan kerja. Eksan et al., (2025) menjelaskan bahwa pekerjaan akan lebih mudah dijalankan ketika seseorang memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan tidak lagi dipandang sebagai tekanan yang sulit dikendalikan. Ridianto (2023) juga menyatakan bahwa pemahaman terhadap pekerjaan dapat memengaruhi cara seseorang menilai pekerjaannya dan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan. Pada sektor pariwisata dan kapal pesiar yang banyak menjadi bidang pekerjaan responden penelitian ini, pemahaman terhadap standar pelayanan kerja menjadi bagian penting dalam menunjang kelancaran pekerjaan.

Pengetahuan kerja menjadi bagian penting dalam membentuk kompetensi yang kemudian memengaruhi kepuasan kerja pekerja migran. Sebagian besar responden dalam penelitian ini berasal dari lulusan diploma yang umumnya telah memiliki bekal pengetahuan praktis sesuai bidang pekerjaan yang dipilih. Pengetahuan tersebut diperoleh melalui pendidikan formal serta pengalaman kerja yang dijalani selama beberapa tahun. Penguasaan pengetahuan kerja membantu pekerja mengambil keputusan dengan lebih tepat dan mempermudah penyelesaian masalah di lingkungan kerja. Hernawo & Martono (2024) menjelaskan bahwa pengetahuan kerja yang memadai dapat meningkatkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas sehingga kepuasan kerja cenderung meningkat. Pengaruh tersebut terlihat pada responden yang mampu bertahan dalam pekerjaannya karena pengetahuan yang dimiliki telah mendukung kelancaran pekerjaan selama bekerja di luar negeri.

Kemampuan dan keterampilan kerja menjadi bagian kompetensi yang paling terlihat pada pekerjaan responden penelitian ini. Pekerja migran yang bekerja di sektor pariwisata dan kapal pesiar umumnya dituntut memiliki keterampilan seperti kecepatan kerja, ketelitian, serta kemampuan komunikasi yang baik. Keterampilan tersebut berkembang melalui proses latihan dan pengalaman kerja yang dilakukan secara terus-menerus. Dominasi responden dengan masa kerja lima hingga tujuh tahun menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki telah terbentuk melalui pengalaman yang cukup panjang sehingga pekerjaan dapat dijalankan dengan lebih baik. Setyanti et al., (2022) menjelaskan bahwa keterampilan kerja yang tinggi membantu karyawan menyelesaikan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9725
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

pekerjaan secara lebih mudah dan efektif sehingga tekanan kerja dapat berkurang dan kepuasan kerja meningkat. Kelancaran dalam menjalankan pekerjaan juga membuat pekerja migran merasa lebih nyaman dan percaya diri selama bekerja.

Pembentukan kompetensi juga dipengaruhi oleh nilai dan sikap kerja yang dimiliki pekerja migran selama menjalankan pekerjaannya. Nilai seperti tanggung jawab, disiplin, dan kemampuan bekerja sama menjadi dasar dalam membentuk perilaku kerja yang positif di lingkungan kerja. Pekerja migran yang bekerja di luar negeri umumnya dituntut menjaga profesionalisme karena harus menyesuaikan diri dengan standar kerja yang tinggi. Sikap kerja yang baik seperti antusiasme, komitmen, dan kesungguhan dalam bekerja membantu proses penyesuaian terhadap berbagai tuntutan pekerjaan. Novarini et al., (2025) menjelaskan bahwa sikap kerja yang positif dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis sehingga kepuasan kerja cenderung meningkat. Pengaruh tersebut terlihat dari responden yang mampu bertahan bekerja dalam jangka waktu cukup lama yang menunjukkan adanya kemampuan menyesuaikan sikap dengan lingkungan kerja yang dihadapi.

Kompetensi yang dimiliki pekerja migran turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan selama bekerja. Pekerja dengan kompetensi yang baik umumnya lebih mudah memahami pekerjaan, menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, serta membangun hubungan kerja yang lebih baik dengan rekan kerja maupun atasan. Kemampuan tersebut membuat proses kerja berjalan lebih lancar sehingga pekerjaan terasa lebih nyaman untuk dijalani. Kepuasan terhadap pekerjaan, hubungan kerja, dan kesempatan berkembang juga lebih mudah terbentuk ketika pekerja mampu menjalankan tugas sesuai tuntutan pekerjaan. Dominasi responden dengan pengalaman kerja yang cukup panjang menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki telah membantu proses penyesuaian terhadap tekanan dan tuntutan kerja selama bekerja di luar negeri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rezal et al., (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan serupa juga diperoleh oleh Seno et al., (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua hasil penelitian tersebut memperkuat temuan dalam penelitian ini, dimana kompetensi yang dimiliki pekerja migran mampu membantu dalam menjalankan pekerjaan dengan lebih baik sehingga mendorong terbentuknya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pekerja migran dipengaruhi oleh kompensasi dan kompetensi yang dimiliki selama menjalankan pekerjaan. Kompensasi berkaitan dengan imbalan yang diterima pekerja sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan, sedangkan kompetensi berhubungan dengan kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai tuntutan kerja. Aprinawati et al. (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terbentuk dari penilaian seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan termasuk imbalan kerja dan kemampuan dalam menjalankan tugas. Pekerja migran cenderung merasa lebih puas ketika pendapatan yang diterima dianggap sesuai dan kemampuan kerja yang dimiliki mampu mendukung kelancaran pekerjaan. Kesesuaian antara imbalan kerja dan kemampuan yang dimiliki membuat pekerjaan terasa lebih nyaman sehingga kepuasan kerja lebih mudah terbentuk.

Gaji, tip, serta berbagai bentuk dukungan kerja yang diterima responden menjadi bagian penting dalam memenuhi kebutuhan ekonomi sekaligus menumbuhkan rasa dihargai terhadap pekerjaan yang dijalankan. Pada sisi lain, kemampuan kerja seperti pemahaman terhadap tugas dan keterampilan dalam bekerja membantu proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lancar. Hubungan antara kompensasi dan kompetensi terlihat ketika pekerja yang memiliki kemampuan kerja baik cenderung lebih mudah mencapai target pekerjaan sehingga peluang memperoleh imbalan yang sesuai juga semakin besar. Kesesuaian antara kemampuan kerja dan penghargaan yang diterima membuat pekerjaan memberikan pengalaman kerja yang lebih nyaman dan memuaskan bagi pekerja migran.

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan dominasi pekerja pada usia produktif dengan pengalaman kerja selama lima hingga tujuh tahun. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki kemampuan kerja yang cukup matang serta pemahaman yang lebih jelas mengenai imbalan yang diharapkan dari pekerjaan. Responden yang bekerja pada sektor pariwisata dan kapal pesiar umumnya menghadapi tuntutan keterampilan kerja tertentu dengan peluang memperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Kemampuan kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaan membantu proses penyelesaian tugas menjadi lebih lancar sehingga pekerjaan dapat dijalankan dengan lebih baik. Imbalan yang diterima dari pekerjaan tersebut juga mendorong pekerja migran untuk tetap bertahan karena pekerjaan dianggap mampu memenuhi kebutuhan dan harapan kerja yang diinginkan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9725
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hubungan antara kompensasi dan kompetensi juga terlihat dari cara pekerja migran menilai pengalaman kerja yang dijalani. Kemampuan kerja yang baik membuat proses penyelesaian tugas menjadi lebih lancar sehingga pekerja cenderung merasa lebih nyaman dalam bekerja dan lebih mudah membangun hubungan kerja dengan rekan kerja maupun atasan. Rasa percaya diri dalam menjalankan pekerjaan juga terbentuk ketika kemampuan yang dimiliki sesuai dengan tuntutan kerja. Pada saat yang sama, pemberian imbalan yang dianggap layak menumbuhkan perasaan dihargai atas usaha dan hasil kerja yang telah diberikan. Kesesuaian antara kemampuan kerja dan penghargaan yang diterima membuat pengalaman kerja terasa lebih positif sehingga kepuasan kerja pekerja migran dapat meningkat.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ananda & Gofur (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Husainah et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara simultan memberikan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan, di mana kepuasan kerja terbentuk melalui keterkaitan antara kemampuan yang dimiliki pekerja dan imbalan yang diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng. Kompetensi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja migran Indonesia di Kabupaten Buleleng. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai serta kompetensi kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja pekerja migran dalam menjalankan pekerjaannya.

Perusahaan atau pemberi kerja diharapkan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan kontribusi pekerja migran agar kepuasan kerja dapat meningkat. Perusahaan juga perlu memperhatikan pengembangan kompetensi pekerja melalui pelatihan dan pembinaan kerja sehingga pekerja mampu menjalankan tugas secara lebih efektif dan profesional. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, stres kerja, atau *work life balance* serta memperluas lokasi penelitian pada sektor pekerjaan migran lainnya agar hasil penelitian memiliki cakupan yang lebih luas.

Referensi

1. Agustina, F., & Anshori, M. I. (2024). Peran Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Surabaya. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, *2*(2), 82–93. https://doi.org/10.54066/jurma.v2i2.1773
2. Ananda, D. V., & Gofur, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Trac Astra Rent A Car Cabang Condet Jakarta Timur. *Jambis: Jurnal Administrasi Bisnis*, *2*(2), 160–171. https://doi.org/10.31334/jambis.v2i2.2493
3. Aprinawati, Agustini, F., & Harmen, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan. *Liabilities: Jurnal Pendidikan Akuntansi*, *4*(1), 10–23. https://doi.org/10.30596/liabilities.v4i1.6844
4. Arifin, M., & Putra, R. S. (2025). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Accounting and Management Journal*, *9*(2), 115–124. https://doi.org/10.33086/amj.v9i2.8431
5. Asbullah, A., & Suharno, S. (2022). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, *8*(1), 27–36. https://doi.org/10.32884/ideas.v8i1.589
6. Asih, P. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *11*(1), 108–119. https://doi.org/10.23887/bjm.v11i1.94191
7. Astutik, W., & Sulhan, M. (2022). Pelatihan Kerja, Soft Skill dan Hard Skill Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *7*(2), 9–21. https://doi.org/10.32503/jmk.v7i2.2345
8. Buleleng, B. P. S. K. (2024). *Statistik Daerah Kabupaten Buleleng 2024*.
9. Eksan, Z. M., Asi, L. L., & Podungge, R. (2025). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Boalemo Zoel. *As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal Volume*, *4*(1), 110–126. https://doi.org/10.56672/assyirkah.v4i1.383
10. Fadli, A. M., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan di Bekasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, *3*(1), 16–27. https://doi.org/10.21009/jbmk.0301.02
11. Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
12. Hernawo, T., & Martono, B. A. (2024). Pengaruh Pengembangan Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan Diri Pegawai PPSDM Kementerian ATR/BPN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, *7*(3), 760–775. https://doi.org/10.37481/sjr.v7i3.898
13. Husainah, N., Haryoto, C., & Satriani, D. (2023). Pengaruh Lingkungan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta. *Cross-Border: Journal of International Border Studie*, *6*(1), 268–282.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9725
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

https://journal.iaisambas.ac.id/index.php/Cross-Border/article/view/1828
14. Julianto, M. K., H, W. N. S., & M, B. B. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Berkarakter*, *3*(4), 24–30. https://doi.org/10.51903/pendekar.v3i4.1168
15. Manao, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *5*(1), 1–9. https://doi.org/10.57094/jim.v5i1.576
16. Miswanto, & Rachmawati, M. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan melalui Loyalitas sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, *7*(3), 1003–1012. https://doi.org/10.36985/9q4an295
17. Ningsih, L. S. T. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2024). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *10*(3), 592–597. https://doi.org/10.23887/bjm.v10i3.82957
18. Novarini, N. N. A., Widyawati, S. R., & Andika, I. W. A. (2025). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HD Motor 99 Denpasar. *Jurnal Emas*, *6*(1), 188–201. https://doi.org/10.36733/emas.v6i1.11277
19. Nurhaliza, A., & Heryanda, K. K. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor UPTD BLK Singaraja). *Bisma: Jurnal Manajemen*, *10*(3), 982–992. https://doi.org/10.23887/bjm.v10i3.93330
20. Pratama, P. E., & Atidira, R. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas PUTR Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *11*(2), 949–960. https://doi.org/10.23887/bjm.v11i2.102293
21. Priyatno, M. K., & Yuliana, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Compotec International Bogor. *Epsilon : Journal of Management*, *3*(1), 55–66. https://doi.org/10.62951/epsilon.v3i1.129
22. Putra, G. E. A., & Yulianthini, N. N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PB Suwela Amertha. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *2*(2). https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27400
23. Rezal, M., Yasin, M., Azis, A., & Afni, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi. *Jurnal Ekonomi Trend*, *10*(01), 42–51. https://doi.org/10.31970/trend.v10i1.225
24. Ridianto. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Predictor Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur. *Jurnal Stia Bengkulu : Committe to Administration for Education Quality*, *2*(1), 1–8. https://doi.org/10.56135/jsb.v9i1.73
25. Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis Ekonomi Bisnis & Manajemen*, *11*(1), 8–10. https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.150
26. Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 1–15. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366
27. Seno, Magito, & Perkasa, D. H. (2023). The Influence Of Career Development, Competence And Work Conflict On Job Satisfaction. *Talent: Journal of Economics and Business*, *01*(01), 14–22. https://doi.org/10.59422/jeb.v1i01.189
28. Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *10*(S1), 17–24. https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1
29. Sofiyanti, N., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU). *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, *2*(3), 543–548. https://doi.org/10.61722/jrme.v2i3.4610
30. Sudiantini, D., Suhatman, R. C., Meilizar, R. K., Ismawan, R. J., & Aristawidya, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Bintang Manajemen*, *1*(2), 199–211. https://doi.org/10.55606/jubima.v1i2.1456 Pengaruh
31. Waleleng, J. J., Tewal, B., & Lumanauw, B. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Calaca di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *12*(3), 379–388. https://doi.org/10.35794/emba.v12i03.56887

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9725
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)