

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi usaha dan kedisiplinan karyawan. Kompensasi dan budaya organisasi telah diidentifikasi sebagai faktor penting yang membentuk motivasi. Pada perusahaan nasional, rendahnya motivasi sering dikaitkan dengan keterlambatan akibat persepsi atas kompensasi dan pengakuan kerja. Namun, pada perusahaan multinasional, keterlambatan lebih kompleks karena dipengaruhi oleh sistem kerja hybrid dan perbedaan kompensasi antara karyawan lokal dan ekspatriat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan multinasional. Secara khusus, penelitian ini mengkaji kontribusi kedua variabel tersebut dalam meningkatkan motivasi kerja, serta mengevaluasi kekuatan dan signifikansi pengaruhnya. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi perusahaan multinasional dalam merancang strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada 115 responden, yang ditentukan menggunakan rumus Lemeshow. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM), untuk menguji hubungan antara variabel kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara parsial dan terukur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, dengan koefisien sebesar 0,151. Namun, pengaruh ini tergolong lemah dan berada tepat pada batas ambang signifikansi statistik ($P\text{-Value} = 0,050$), sehingga interpretasinya memerlukan kehati-hatian. Sebaliknya, budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan koefisien sebesar 0,804 dan $P\text{-Value} = 0,000$. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang positif dan kondusif lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dibandingkan pemberian kompensasi semata.

Penelitian ini bermanfaat secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peran kompensasi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja di perusahaan multinasional. Temuan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat daripada kompensasi dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya, terutama dalam konteks budaya kerja lintas negara. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja, dengan menekankan penguatan budaya organisasi serta mempertimbangkan bentuk kompensasi non-finansial guna meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan..

Kata Kunci: budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, perusahaan multinasional, SEM