

Pengaruh Kompensasi Terhadap Tingkat Kreativitas Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Perusahaan Asuransi

Zulkarnaini¹, Irfan Arif Husen², Rutinaias Haholongan³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap tingkat kreativitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perusahaan perasuransian di Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala Likert lima poin, dan analisis data menggunakan *Partial Least Squares – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan tingkat kreativitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong munculnya ide-ide kreatif yang berkontribusi terhadap inovasi perusahaan. Penelitian ini memberikan implikasi teoretis dalam memperkuat model hubungan motivasi dan kreativitas di lingkungan kerja, serta implikasi praktis bagi manajemen perusahaan asuransi untuk merancang strategi kompensasi yang berbasis kinerja dan penghargaan non-finansial guna meningkatkan produktivitas dan inovasi karyawan.

Keywords: Kompensasi, Kreativitas, Kepuasan Kerja, Industri Asuransi

Copyright (c) 2025 Nugrah Kudus, Minasari Nasution

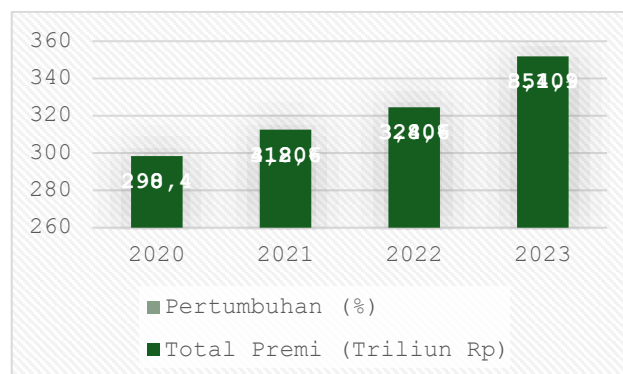
✉ Corresponding author :

Email Address : dwipuspitawati10@unmas.ac.id

PENDAHULUAN

Industri perasuransian di Indonesia terus berkembang pesat seiring meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya perlindungan finansial. Berdasarkan data Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2023), total premi asuransi umum dan jiwa mencapai Rp 351,9 triliun pada tahun 2023. Pertumbuhan ini menuntut perusahaan asuransi untuk memiliki karyawan yang kreatif dan inovatif agar mampu merancang produk baru yang kompetitif di tengah digitalisasi industri.

Gambar 1. Pertumbuhan premi asuransi di Indonesia selama periode 2020 - 2023



Gambar diatas menunjukkan tren pertumbuhan premi asuransi di Indonesia selama periode 2020 hingga 2023 berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2023). Secara umum, terlihat bahwa total premi asuransi—baik asuransi umum maupun jiwa—mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2020, total premi tercatat sebesar Rp 298,4 triliun. Angka ini meningkat menjadi Rp 312,6 triliun pada tahun 2021 atau tumbuh sebesar 4,8%. Tahun berikutnya, yaitu 2022, total premi mencapai Rp 324,6 triliun dengan pertumbuhan sebesar 3,8%. Peningkatan yang lebih signifikan terjadi pada tahun 2023, di mana total premi naik menjadi Rp 351,9 triliun atau tumbuh sebesar 8,4% dibandingkan tahun sebelumnya. Kenaikan ini mengindikasikan adanya peningkatan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya perlindungan finansial, serta efektivitas strategi digitalisasi dan inovasi produk yang dilakukan oleh perusahaan asuransi. Dengan demikian, perkembangan positif ini menuntut perusahaan untuk semakin fokus pada pengembangan sumber daya manusia yang kreatif dan adaptif terhadap perubahan teknologi serta kebutuhan pasar.

Hubungan antara kompensasi dan kreativitas tidak selalu bersifat langsung. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi faktor mediasi yang penting dalam hubungan tersebut (Wijaya & Rahman, 2023). Artinya, kompensasi yang baik meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang tinggi pada akhirnya dapat mendorong kreativitas karyawan.

Kepuasan kerja sendiri mencerminkan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya, yang timbul dari penilaian terhadap aspek-aspek seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan pengembangan karier (Luthans, 2019). Dalam konteks perusahaan perasuransian, kepuasan kerja memiliki peran penting karena sifat pekerjaan yang menuntut ketelitian, komunikasi interpersonal, dan kemampuan analisis yang tinggi.

Beberapa studi empiris menunjukkan bahwa kompensasi yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada gilirannya menstimulasi kreativitas (Fauzan & Prasetyo, 2021). Namun, penelitian lain menemukan bahwa kompensasi yang terlalu berorientasi pada finansial dapat justru menurunkan motivasi intrinsik karyawan dalam berkreasi (Deci & Ryan, 2000). Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya keseimbangan antara kompensasi materiil dan penghargaan non-materiil (Zulkarnaini & Haholongan, 2022).. Dalam industri asuransi di Indonesia, peran kreativitas karyawan semakin penting seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap produk asuransi yang inovatif dan berbasis digital. Transformasi digital di sektor ini mendorong perusahaan untuk menciptakan layanan berbasis teknologi seperti asuransi online, klaim otomatis, dan personalisasi produk (OJK, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan mampu mendorong kepuasan kerja dan kreativitas karyawan secara berkelanjutan.

Masalah yang sering muncul dalam perusahaan perasuransian adalah ketidakpuasan karyawan terhadap sistem kompensasi yang dianggap kurang transparan atau tidak adil (Burda & Haholongan, 2021). Ketidakpuasan tersebut dapat berdampak pada penurunan semangat kerja dan menurunnya kreativitas dalam

memberikan ide-ide inovatif (Rahmadani, 2021). Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memengaruhi kinerja organisasi dan daya saing perusahaan di pasar.

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kreativitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja masih jarang dilakukan secara spesifik pada industri perasuransian di Indonesia. Padahal, karakteristik pekerjaan di sektor ini cukup unik karena menuntut keseimbangan antara kepatuhan terhadap regulasi dan kebutuhan inovasi (Ananda, 2024). Oleh sebab itu, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana strategi kompensasi dapat meningkatkan kreativitas melalui peningkatan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap tingkat kreativitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada perusahaan perasuransian. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan menjadi acuan praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan kompensasi yang efektif guna meningkatkan kreativitas dan kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Menurut Suparyadi (2015), kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima karyawan, baik finansial maupun nonfinansial, sebagai penghargaan atas kontribusi mereka. Margono dan Putri (2021) menemukan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Jakarta. Penelitian Putra (2022) juga menegaskan bahwa kompensasi memiliki hubungan kuat dengan motivasi dan kinerja karyawan. Syafitri dan Kuswinarno (2022) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil mampu meningkatkan loyalitas serta kinerja karyawan. Selain itu, Silalahi (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berperan penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis serta mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya demi kemajuan organisasi.

Tingkat kreativitas dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan ide-ide baru, solusi inovatif, atau produk yang bernilai dan bermanfaat bagi diri sendiri maupun organisasi. Tingkat kreativitas mencerminkan sejauh mana individu atau kelompok mampu menghasilkan hal-hal baru yang berbeda, berguna, dan bernilai dalam konteks pekerjaan atau kehidupan sosial. García et al. (2025) yang dimuat di *SpringerOpen* mengungkapkan bahwa kreativitas berhubungan positif dengan kebahagiaan kerja serta budaya inovasi di perusahaan kecil dan menengah. Marasabessy (2022) dalam *Jurnal Suhuf*, yang menjelaskan bahwa dukungan pimpinan, efikasi diri kreatif, otonomi kerja, dan motivasi intrinsik merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan tingkat kreativitas dalam dunia kerja. Tingkat kreativitas merupakan elemen kunci dalam membangun budaya kerja yang inovatif, produktif, dan adaptif terhadap perubahan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya (Haholongan, et al, 2023). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Luthans (2009) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi individu mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan faktor material seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup faktor psikologis seperti pengakuan, lingkungan kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja (Nisa et al, 2022). Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja serta produktivitas organisasi. Sari (2024) kepuasan kerja memiliki peran sentral dalam membangun kesejahteraan psikologis karyawan, mempertahankan loyalitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap tingkat kreativitas karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di perusahaan perasuransian. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik yang diolah menggunakan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2021), metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori dan data empiris yang terukur. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai sejauh mana kompensasi memengaruhi kreativitas karyawan melalui tingkat kepuasan kerja mereka.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada BPJS Kesehatan Kantor Pusat. Definisi ini sejalan dengan pandangan Sugiyono (2021) yang menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi dengan karakteristik spesifik yang telah ditetapkan oleh peneliti. Bila peneliti ingin meneliti semua elemen dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya adalah penelitian populasi (Arikunto., 2018).

Secara keseluruhan, populasi penelitian ini berjumlah 700 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Penarikan sampel dilakukan karena jumlah populasi relatif besar dan tidak memungkinkan untuk diteliti seluruhnya. Menurut Sugiyono (2021), sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dapat mewakili keseluruhan populasi. Menurut Creswell., (2018), sampel merupakan subkelompok dari populasi yang digunakan untuk menggeneralisasi temuan penelitian.

Mengingat jumlah populasi yang relatif besar dan keterbatasan waktu, maka pengambilan sampling menggunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

$$\text{Rumus Slovin : } n = N / (1 + N * e^2)$$

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) 0.05 (5%)

$$n = 700 / (1 + 700 * 0.05^2)$$

$$n = 700 / (1 + 700 * 0.0025)$$

$$n = 700 / (1 + 1.75)$$

$$n = 700 / 2.75$$

$n \approx 254.54$ (dibulatkan menjadi 255 responden)

Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel minimum yang ditentukan dalam penelitian ini adalah 255 responden, sebagaimana disarankan oleh rumus Slovin.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Teknik *Partial Least Squares* (PLS) sering digunakan untuk menghitung nilai koefisien jalur. Dengan mengklik algoritma PLS, hasil analisis akan menampilkan nilai koefisien jalur antara variabel-variabel yang dianalisis (Iba & Wardhana, 2023:41).

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Variabel kompensasi diukur menggunakan indikator yang mencakup kompensasi finansial langsung, kompensasi tidak langsung, dan penghargaan nonfinansial. Variabel kepuasan kerja mengacu pada indikator dari Luthans (2019) seperti kepuasan terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan kompensasi. Sementara itu, variabel kreativitas karyawan diukur berdasarkan indikator dari Amabile (1996), yaitu orisinalitas ide, fleksibilitas, dan kemampuan memecahkan masalah secara inovatif.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0. PLS-SEM dipilih karena dapat menganalisis hubungan yang kompleks antar variabel laten dan variabel mediasi dengan ukuran sampel yang relatif kecil (Hair et al., 2021). Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu pengujian model pengukuran (*outer model*) untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen, serta pengujian model struktural (*inner model*) untuk melihat hubungan antar variabel dan kekuatan mediasi kepuasan kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, cara menganalisis data dan tes pada setiap variabel menggunakan SmartPLS 4.0. PLS-SEM dimana data yang dihasilkan adalah validitas konvergen juga dievaluasi melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). AVE menggambarkan besarnya varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten dibandingkan dengan varians yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Nilai AVE yang baik harus lebih besar dari 0,50. Apabila nilai AVE melebihi kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki validitas konvergen yang memadai, karena lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh variabel laten. Berdasarkan hasil analisis nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Validitas Konvergen berdasarkan Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
----------	----------------------------------

Kreativitas Pegawai	0.755
Kepuasan Kerja	0.750
Kompensasi	0.738

Sumber: Hasil Analisis Penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen konstruk kompensasi memiliki nilai AVE sebesar 0,738 menunjukkan bahwa 73% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut. Konstruk kreativitas pegawai memiliki nilai AVE sebesar 0,755, sedangkan Kepuasan Kerja sebesar 0,750. Semua nilai AVE ini berada di atas ambang batas sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruk yang diukur dengan baik. Dengan demikian, ketiga variabel dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi validitas konvergen dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Setelah validitas konvergen terpenuhi, langkah selanjutnya adalah menguji reliabilitas konstruk. Reliabilitas mengacu pada tingkat konsistensi internal indikator dalam mengukur konstruk yang sama. Dalam penelitian ini, reliabilitas konstruk diukur dengan dua parameter utama, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR).

Nilai *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur konsistensi internal antar-indikator, dengan batas minimal yang diterima adalah 0,70. Sementara itu, nilai *Composite Reliability* (CR) mempertimbangkan bobot indikator, sehingga memberikan ukuran reliabilitas yang lebih komprehensif. Sama seperti *Cronbach's Alpha*, nilai CR di atas 0,70 menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut konsisten dalam mengukur konstruk yang sama. Didapat hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 2 Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kreativitas Pegawai	0.917	0.939
Kepuasan Kerja	0.916	0.937
Kompensasi	0.925	0.943

Sumber: Hasil Analisis Penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas konstruk yang ditampilkan pada Tabel 2, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR) di atas batas minimal 0,70.. Kreativitas Pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,917 dan CR sebesar 0,939. Sementara itu, Kepuasan Kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,916 dengan CR sebesar 0,937, dan Kompensasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,925 serta CR sebesar 0,943.

Nilai yang tinggi pada kedua parameter ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam variabel penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan demikian, seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya, karena mampu menghasilkan pengukuran yang stabil dan konsisten.

Setelah model pengukuran (*outer model*) dinyatakan valid dan reliabel, langkah berikutnya adalah mengevaluasi model struktural (*inner model*). Analisis *inner model* bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel laten dalam penelitian dapat dijelaskan dan diprediksi secara statistik. Evaluasi model struktural dilakukan dengan memperhatikan tiga indikator utama, yaitu Koefisien Jalur (*Path Coefficients*), Koefisien Determinasi (R^2), dan *Predictive Relevance* (Q^2). Berikut adalah gambar Model struktural yang digunakan pada penelitian ini:

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Secara umum, nilai $R^2 \geq 0,25$ dianggap memiliki kemampuan penjelasan yang moderat, sedangkan nilai $R^2 \geq 0,50$ dianggap memiliki kemampuan penjelasan yang kuat. Dengan demikian, semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model dalam menggambarkan fenomena yang diteliti. Hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 3 Tabel Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.449	0.444
Kreativitas Pegawai	0.704	0.701

Sumber: Hasil Analisis Penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.8, nilai R^2 untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,449 menunjukkan bahwa 44,9% variasi pada kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sedangkan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Mengacu pada kriteria Hair et al. (2021), nilai ini termasuk kategori sedang karena berada di antara 0,33 hingga 0,67.

Selanjutnya, nilai R^2 untuk variabel Kreativitas sebesar 0,704 menunjukkan bahwa 70,4% variasi pada kreativitas pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi faktor lain di luar model. Berdasarkan kriteria yang sama, nilai ini termasuk kategori kuat karena berada di atas 0,67. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen, terutama pada kreativitas pegawai yang mampu dijelaskan secara kuat oleh variabel-variabel independen dalam model.

Predictive Relevance (Q^2) digunakan untuk menilai kemampuan prediksi model terhadap variabel dependen. Perhitungan Q^2 dilakukan menggunakan teknik *blindfolding*. Model dikatakan memiliki relevansi prediktif yang baik jika nilai $Q^2 > 0$. Artinya, model tidak hanya mampu menjelaskan hubungan antar variabel, tetapi juga memiliki kemampuan untuk memprediksi nilai variabel dependen secara akurat. Semakin besar nilai Q^2 , semakin baik relevansi prediktif model tersebut.

Tabel 4 Tabel Predictive Relevance

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kreativitas Pegawai	1.275.000	756.434	0.407
Kompensasi	1.275.000	1.275.000	
Kepuasan_Kerja	1.275.000	924.160	0.275

Sumber: Hasil Analisis Penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis *Predictive Relevance* (Q^2) pada Tabel 4, diketahui bahwa variabel Kreativitas Pegawai memiliki nilai Q^2 sebesar 0,407 dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,275. Mengacu pada kriteria Hair et al. (2021), nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* atau relevansi prediktif yang memadai. Secara lebih spesifik, nilai Q^2 sebesar 0,407 termasuk kategori kuat, sedangkan nilai 0,275 termasuk kategori sedang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap variabel Kreativitas Pegawai dan cukup baik terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Sementara itu, variabel Kepemimpinan Inklusif dan Kompensasi memiliki nilai Q^2 sebesar 0 karena nilai *Sum of Squares Observed* (SSO) dan *Sum of Squares Error* (SSE) sama, sehingga tidak memerlukan interpretasi relevansi prediktif. Hal ini wajar karena kedua variabel tersebut berperan sebagai variabel independen yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model.

Analisis mediasi dilakukan untuk mengevaluasi apakah Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Kepemimpinan Inklusif dan Kompensasi terhadap Kreativitas Pegawai. Analisis ini mencakup tiga jenis efek, yaitu efek langsung ($X \rightarrow Y$), efek tidak langsung ($X \rightarrow Z \rightarrow Y$), serta efek total (direct + indirect). Pengujian signifikansi dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS untuk menentukan apakah pengaruh yang terjadi bersifat signifikan atau tidak. Hasil analisis efek mediasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Tabel Analisis Efek Langsung dan tidak langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	P Values
X1 -> Z	0.282	0.279	0.074	0.000

X1 -> Y	0.664	0.660	0.054	0.000
Z -> Y	0.178	0.180	0.057	0.002

Sumber: Hasil Analisis Penulis (2025)

Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa pada Tabel 5 Kompensasi memiliki pengaruh signifikan baik terhadap Kepuasan Kerja maupun Kreativitas Pegawai dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$, yang berarti kompensasi yang baik mampu meningkatkan kepuasan sekaligus kreativitas pegawai. Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kreativitas Pegawai (Y) dengan *t- p-value* $0,002 < 0,05$.

Hasil Pembahasan

Kepuasan kerja di perusahaan asuransi menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas pegawai. Hasil penelitian dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai rata-rata variabel kompensasi sebesar 4,10 (kategori baik) menggambarkan bahwa karyawan merasa puas terhadap sistem imbalan yang mencakup gaji, tunjangan, dan penghargaan atas kinerja, yang telah sesuai dengan harapan mereka. Kondisi ini relevan dengan realitas di industri asuransi, di mana tingkat stres kerja tinggi dan target penjualan yang ketat menuntut sistem kompensasi yang adil dan kompetitif. Ketika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang memadai, karyawan cenderung menunjukkan loyalitas dan semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak langsung pada kualitas layanan kepada nasabah.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Hidayat et al. (2021) serta Apomfires & Attamimi (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang layak tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat komitmen organisasi dan kualitas pelayanan. Secara teoritis, hal ini mendukung Herzberg's Two-Factor Theory, yang menempatkan kompensasi sebagai salah satu faktor motivator utama yang mendorong individu untuk bekerja lebih produktif dan berorientasi pada kinerja. Dengan demikian, perusahaan asuransi, pemberian kompensasi yang proporsional dan berbasis kinerja menjadi strategi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan, meningkatkan retensi karyawan, serta memperkuat reputasi perusahaan dalam memberikan layanan yang optimal kepada pelanggan.

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mendorong kreativitas pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai *p-value* $0,002 < 0,05$ serta koefisien jalur sebesar 0,178, yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja dan kreativitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat

kepuasan kerja karyawan, semakin besar pula kemampuan mereka untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru dalam menjalankan tugasnya.

Industri asuransi yang kompetitif, kreativitas pegawai sangat dibutuhkan untuk menghadirkan inovasi dalam pelayanan, strategi pemasaran, maupun penanganan klaim nasabah. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya—baik dari segi kompensasi, lingkungan kerja, maupun hubungan antar rekan—cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, motivasi yang tinggi, dan keterlibatan emosional terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut mendorong mereka untuk lebih terbuka terhadap perubahan dan berpikir inovatif.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian Sofyan et al. (2022) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat kreativitas pegawai. Secara teoritis, fenomena ini juga dapat dijelaskan melalui perspektif *Self-Determination Theory* (SDT), di mana individu yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi—seperti kebutuhan akan penghargaan, kompetensi, dan keterhubungan—akan menunjukkan motivasi intrinsik yang lebih kuat untuk berkreasi. Peningkatan kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada retensi pegawai, tetapi juga menjadi landasan untuk menciptakan budaya kerja yang kreatif, inovatif, dan adaptif dalam menghadapi dinamika industri keuangan yang terus berubah.

Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan kreativitas pegawai. Artinya, kompensasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kreativitas, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja, sehingga menghasilkan mediasi parsial dengan pengaruh total yang sangat kuat.

Hal ini menggambarkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan kompetitif seperti bonus berbasis kinerja, tunjangan menarik, serta penghargaan atas prestasi mampu menciptakan rasa puas dan nyaman bagi pegawai. Rasa puas tersebut kemudian mendorong mereka untuk lebih bersemangat, berpikir kreatif, serta berinovasi dalam melayani nasabah maupun mengembangkan strategi pemasaran produk asuransi. Pegawai yang merasa dihargai melalui kompensasi yang layak cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk menghasilkan ide-ide baru yang bernilai bagi perusahaan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Sahri & Tasri (2023) dan Syahmirza et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja maupun kreativitas karyawan. Secara teoritis, hasil ini mendukung konsep Herzberg's Motivation-Hygiene Theory, di mana kompensasi berperan sebagai faktor motivator yang meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya menumbuhkan perilaku kreatif dalam lingkungan kerja.

Dengan demikian, bagi perusahaan asuransi, strategi peningkatan kreativitas pegawai sebaiknya tidak hanya difokuskan pada pelatihan atau inovasi sistem kerja, tetapi juga pada pengelolaan kompensasi yang mampu menumbuhkan kepuasan kerja. Ketika kepuasan kerja terbentuk secara optimal, kreativitas pegawai akan tumbuh secara alami dan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan serta keunggulan kompetitif

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan tingkat kreativitas pegawai di perusahaan perasuransian. Kompensasi yang diberikan secara adil, transparan, dan kompetitif mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong munculnya ide-ide kreatif dalam pekerjaan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi secara parsial hubungan antara kompensasi dan kreativitas, sehingga peningkatan kompensasi tidak hanya berdampak langsung pada kreativitas, tetapi juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hasil ini memperkuat teori Herzberg dan *Self-Determination Theory*/ yang menegaskan pentingnya keseimbangan antara motivasi ekstrinsik dan intrinsik dalam mendorong perilaku kreatif pegawai.

Referensi :

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Boulder, CO: Westview Press.
- Apomfires, P. F., & Attamimi, Y. (2021). The effect of compensation on employee satisfaction and service quality. *Journal of Human Capital Management*, 5(2), 112-120.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burda, A., & Haholongan, R. (2021). The influence of service quality on customer satisfaction workshops. *International Journal Economic and Business Applied*, 2(3), 377-384.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Fauzan, A., & Prasetyo, B. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kreativitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(3), 210-222.
- García, M. J., Torres, L., & Ramos, J. (2025). Creativity, happiness, and innovation culture in small and medium enterprises. *SpringerOpen Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(1), 1-15.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Haholongan, R., Zulkarnaini, Z., & Prasetyo, B. E. (2023). Pengaruh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen STEI*, 6(2), 38-45.*
- Hidayat, M., Rahman, A., & Yusuf, R. (2021). Compensation, job satisfaction, and employee performance: An empirical study. *Asian Journal of Business and Management*, 13(2), 45-56.
- Iba, M. F., & Wardhana, A. (2023). *Analisis data dengan SmartPLS 4.0*. Yogyakarta: Deepublish.
- Luthans, F. (2009). *Organizational behavior* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Margono, S., & Putri, R. A. (2021). The influence of compensation and career development on employee performance in Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 33-42.
- Marasabessy, S. (2022). Pengaruh efikasi diri kreatif dan otonomi kerja terhadap kreativitas karyawan. *Jurnal Suhuf*, 34(2), 115-126.

- Nisa, R. A., Haholongan, R., Zulkarnaini, Z., & Harianto, J. (2022). *Menumbuhkan sikap loyalitas guru dalam pendidikan: Motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja*. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(2), 565–570.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2023). *Laporan Statistik Perasuransian Indonesia 2023*. Jakarta: OJK. Retrieved from <https://www.ojk.go.id>
- Putra, H. A. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 55–68.
- Rahmadani, E. (2021). Dampak ketidakpuasan kompensasi terhadap semangat kerja dan kreativitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 310–321.
- Sahri, M., & Tasri, H. (2023). The mediating role of job satisfaction on the effect of compensation toward employee creativity. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(1), 89–104.
- Sari, D. (2024). The influence of work environment, morale, and rewards on job satisfaction. *International Journal of Learning and Employee Research*, 6(1), 22–33.
- Silalahi, B. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada sektor jasa. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 15(2), 78–90.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syafitri, L., & Kuswinarno, A. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(3), 176–187.
- Syahmirza, F., Hasan, A., & Nurfadilah, R. (2022). Job satisfaction as a mediator of compensation and creativity relationship. *Journal of Management Science and Research*, 8(2), 133–142.
- Wijaya, H., & Rahman, S. (2023). The mediating effect of job satisfaction on compensation and employee creativity. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 25–36.
- Ananda, Y., Haholongan, R., Zulkarnaini, Z., Nabila, A., Effendi, R. R., & Madani, H. (2024). *Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap audiens pada Radio Tiara Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI)*. *Jurnal Bincang Komunikasi*, 2(1), 43–49.
- Zulkarnaini, Z., & Haholongan, R. (2022). *Dampak work life balance terhadap produktivitas SDM di era hybrid working*. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(10), 4623–4629.