

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT SAMUDERA INDAH PERKASA

Muhammad Ikhsan Fifaldyovan, Wening Nalurita
Akademi Pelayaran Nasional Surakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Subjek adalah seluruh karyawan PT Samudera Indah Perkasa sebanyak 80 orang yang diperoleh secara studi populasi. Data diperoleh menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi dan sobel test. Hasil penelitian adalah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja memiliki efek mediasi terhadap hubungan kompensasi dengan kinerja guru.

Kata kunci: *kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengatur kinerja pegawainya. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif (Saputra & Agustedi, 2022)

Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan asset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran persaingan perusahaan sejenis yang lainnya. Manusia merupakan aset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai yang mengacu pada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dan disahkan oleh menejemen perusahaan. Oleh karena itu peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar (Hasibuan, 2021)

Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing

memberikan pelayanan yang terbaik termasuk organisasi pemerintah. Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur dari kinerja pegawai tersebut (Magito, 2020).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal ini merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil (Koopmans et al., 2013). Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organiasi dalam tujuan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2016).

Vol. 6, No. 1, April 2023. Hal. 1-6

Setiap perusahaan baik perusahaan jasa maupun industri, menginginkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan *survive*. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja seluruh karyawan, berupa peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2016). Hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai.

Menurut Rivai (2014) kinerja merupakan tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar. Kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari pengalaman seseorang dalam bekerja. Kepuasan ini ditunjukkan dengan perasaan senang yang dialami saat bekerja, emosi positif yang dihasilkan oleh pengalaman kerja, dan perasaan diterima (Tio, 2014). Kepuasan ini salah satunya dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja.

Kompensasi adalah semua bentuk bayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Bentuk bayaran tersebut terdiri dari pembayaran finansial langsung dan tidak langsung. Bentuk pembayaran finansial langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Bentuk pembayaran finansial tidak langsung berupa asuransi (Dessler, 2013).

Semakin tinggi kompensasi maka karyawan merasa semakin mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan manajemen dianggap penuh perhatian dan peduli dengan karyawan, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal sesuai pendapat Olivia & Rozak (2022), Wellem & Djawoto (2022), serta Agustin & Wibowo (2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, Anjani et al (2021) serta Yuliawan & Nurrohman (2021) mengungkapkan tidak adanya pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Logis antar Variabel dan Perumusan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih antusias, sehingga kompensasi merupakan salah satu alat potensial untuk menciptakan kepuasan kerja (Setiawan et al., 2022). Karyawan yang memiliki keyakinan nilai kompensasi yang diterima kurang baik akan mengembangkan ketidakpuasan emosional, serta tumbuh dan berakumulasi dari waktu ke waktu yang membuat karyawan menggerutu saat memberikan layanan kepada organisasi. Kompensasi yang baik akan mendorong guru memiliki perasaan positif mengenai pekerjaan mereka dan ini menghasilkan kepuasan kerja (Kumar, 2016)

Kompensasi yang baik adalah dipandang adil atau sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan dan standar gaji di masyarakat. Kompensasi yang baik ini akan menimbulkan kepuasan karena dianggap mampu memenuhi kebutuhan hidup dan manajemen memperhatikan kebutuhan karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Muguongo et al (2015) bahwa kompensasi memiliki peran penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karena terkait dengan alat untuk memenuhi kebutuhan hidup dan cerminan perhatian manajemen terhadap karyawan. Pendapat ini didukung oleh Mangkunegara (2016) bahwa kompensasi memiliki peran penting bagi karyawan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karena berkaitan dengan sumber pendapatan dan memberikan simbol status sosial karyawan.

Hasil penelitian Olivia & Rozak (2022), Wellem & Djawoto (2022), serta Agustin & Wibowo (2021) mengungkapkan adanya pengaruh positif dari kompensasi terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Nirmalasari & Amelia (2020) dan Juliarti et al (2018).

H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Samudera Indah Perkasa

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan

sebagai imbalan atas tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan untuk kemajuan perusahaan (Dessler, 2013). Kompensasi ini ditetapkan untuk jangka pendek maupun jangka panjang, serta kesesuaian dengan keinginan dan harapan karyawan akan mampu meningkatkan karyawan untuk memiliki kinerja optimal (Hasibuan, 2021).

Kompensasi merupakan imbalan yang diharapkan oleh karyawan karena telah mengorbankan tenaga dan pikiran untuk kemajuan organisasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan individual dan kelompok. Kompensasi yang baik menunjukkan manajemen memberikan penghargaan yang memadai atas pengorbanan tenaga dan pikiran yang dicurahkan oleh karyawan, sehingga mendorong untuk bekerja seoptimal mungkin berupa capaian kinerja individual yang tinggi sebagai bentuk umpan balik serta upaya karyawan mempertahankan tingkat kompensasi yang diterima (Nirmalasari & Amelia, 2020). Awidiya & Netra (2021) dan Arif dkk (2019) mengungkapkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan

H₂: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Samudera Indah Perkasa

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja penting karena orang-orang yang puas memiliki perasaan positif mengenai tugas-tugas mereka, sehingga mereka akan menjadi pekerja yang baik seperti dapat diandalkan, mematuhi aturan, lebih sedikit mengeluh, lebih kooperatif dan efisien, yang pada akhirnya memberikan kinerja yang memadai (Muguongo et al., 2015). Kepuasan kerja akan mendorong tercapainya kematangan psikologis yang pada gilirannya akan mengurangi frustrasi dan meningkatkan kinerjanya (Ibrahim et al., 2019)

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi merasa yakin dengan hak-hak mereka, kondisi kerja aman, rekan kerja kooperatif, supervisor menghormati karyawan dan merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga karyawan merasa bagian dari organisasi, yang pada akhirnya karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan kinerja yang tinggi pula (Clark dalam Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Hasil penelitian Olivia & Rozak (2022), Wellem & Djawoto (2022), Ulum & Misdiono (2022), serta Anjani et al (2021) mengungkapkan adanya pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Yulianan & Nurrohmah (2021), Nirmalasari & Amelia (2020), serta Dewi & Frianto (2020).

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Samudera Indah Perkasa

Pengaruh Mediasi dari Kepuasan Kerja terhadap Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Guru

Kompensasi yang baik menunjukkan karyawan memperoleh penghargaan sesuai dengan harapan sehingga meningkatkan kepuasan kerja, khususnya gaji dan ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dalam rangka mempertahankan nilai kompensasi yang sudah diperoleh (Mangkunegara, 2016). Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian Olivia & Rozak (2022), Wellem & Djawoto (2022), serta Yulianan & Nurrohmah (2021) yang mengungkapkan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja yang akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

H₄: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Samudera Indah Perkasa

METODE PENELITIAN

Subjek adalah seluruh karyawan PT Samudera Indah Perkasa sebanyak 80 orang yang diperoleh secara studi populasi. Data diperoleh menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi dan Sobel test.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama menyatakan bahwa H₁ : Kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Samudera Indah Perkasa (Z). Dari hasil pengolahan data diperoleh angka probabilitas sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$ antara Kompensasi (X) terhadap Kepuasan

Vol. 6, No. 1, April 2023. Hal. 1-6

Kerja (Z); berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan koefisien beta standar sebesar 0,312 (β_1). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa H_1 : Kompensasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada karyawan PT Samudera Indah Perkasa, diterima.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua menyatakan bahwa H_2 : Kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Indah Perkasa (Y). Dari hasil pengolahan data diperoleh angka probabilitas sebesar $0,049 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien beta standar sebesar 0,197 (β_2). Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa H_2 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Indah Perkasa, diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa H_3 : Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Indah Perkasa (Y). Dari hasil pengolahan data diperoleh angka probabilitas sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien beta standar sebesar 0,300 (β_3). Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa H_3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Indah Perkasa, diterima.

Pengaruh Mediasi dari Kepuasan Kerja terhadap Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat menyatakan bahwa H_4 : Kepuasan Kerja (Z) memediasi hubungan Kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan PT Samudera Indah Perkasa (Y). Dari hasil pengolahan data diperoleh angka probabilitas sebesar $0,002 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$; berarti Kepuasan Kerja (Z) memediasi secara signifikan hubungan Kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan PT Samudera Indah

Perkasa (Y). Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa H_4 : Kepuasan Kerja memediasi hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT Samudera Indah Perkasa, diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja memiliki efek mediasi terhadap hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan.

Saran penelitian adalah perusahaan perlu memperhatikan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perusahaan selain memberikan gaji sesuai UMR juga perlu memberikan reward/penghargaan. Pemberian gaji juga dilakukan secara konsisten dan mulai memperhatikan pemberian hak cuti bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E. Y., & Wibowo, S. N. (2021). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT PG Rajawali II Unit Jatitujuh Majalengka. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 10–21.
- Anjani, I., Hasanah, K., & Kadi, D. C. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus pada Kantor Satpol PP Kabupaten Madiun. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA)* 3.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276. <https://journal.uii.ac.id/icabe/article/view/14723>
- Awidiya, K. R., & Netra, I. G. S. K. (2021). The Influence of Work Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in the Housing and Land Areas of Denpasar City. *European Journal of Business and Management Research*, 6(6), 232–234. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.6.1>

- Dessler, G. (2013). Human Resource Management. In *Pearson Education, Inc* (Thirteenth). Pearson Education, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412972024.n1221>
- Dewi, N. C. K., & Frianto, A. (2020). Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Memengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 408–416.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ibrahim, M., Harini, & Susilaningih. (2019). The Effect of Teachers, Work Environment, and Work Satisfaction on the Performance of IPS Teachers of the Demak Regency. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(2), 798–809.
- Juliarti, P. A. D., Agung, A. A. P., & Sudja, I. N. (2018). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(3), 20553–20562. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i4.370>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work: A Journal of Prevention, Assessment, & Rehabilitation*, 45(3), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Kumar, D. (2016). Impact of Compensation Factors on Teachers' Job Satisfaction: An Econometric Focus. *Global Disclosure of Economics and Business*, 5(2), 67–76. <https://doi.org/10.18034/gdeb.v5i2.130>
- Magito, M. (2020). The Effect of Compensation and Work Environment to Employee Performance of PT ASS. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 2(1), 12–25. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i1.513>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mugungo, M. M., Muguna, A. T., & Muriithi, D. K. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3(6), 47–59. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20150306.11>
- Nirmalasari, & Amelia, R. (2020). The Role of Job Satisfaction in the Effect of Compensation on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(1), 52–59. <https://doi.org/10.31967/mba.v3i2.361>
- Olivia, L., & Rozak, H. A. (2022). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(4), 541–548.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *2nd Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Saputra, R. M. I., & Agustedi. (2022). The Role of Motivation in Mediating The Effect of Compensation On Employee's Performance at CV Belilas Motorindo Mandiri. *2nd International Conference on Business & Social Sciences: Digital Transformation Business Strategy in Post Covid-19*, 650–661. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.42881>
- Setiawan, E., Hana, S. W. L., Susanto, A. B., Titisari, P., & Krishnabudi, N. (2022). The Effect of Compensation and Work Environment on Non-ASN Employee Performance at Jember Government: The Path Role of Job Satisfaction. *Value: Journal of Business Studies*, 1(1), 95–112. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v8i06.em05>
- Tio, E. (2014). The Impact of Working Environment towards Employee Job Satisfaction: a Case Study in PT X. *IBuss Management*, 2(1), 1–5. <http://publication.petra.ac.id/index.php/ibm/article/view/1543>
- Ulum, M. B., & Misdiono, M. (2022). The Effect of Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction on Improving

- Teacher Performance in Cluster 02 Senior High School in Tangerang Regency. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science (DIJEMSS)*, 3(6), 881–888.
- Wellem, I., & Djawoto. (2022). The Effect of Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction as Intervening Variable. *Proceeding 2nd International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS): Digital Transformation Business Strategy in Post Covid-19*, 1400–1411. <http://61.8.77.171/index.php/icobuss1st/article/view/323>
- Yuliawan, E., & Nurrohman, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Orion Cyber Internet. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 11(1), 37–50. <https://doi.org/10.55601/jwem.v11i1.768>