

EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

JUFRIZEN

Dosen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

ABSTRAK

Penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Socfin Indonesia Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah analisis statistik dengan analisis regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Socfin Indonesia Medan yang berjumlah 204 orang sedangkan sampel penelitian diperoleh sebanyak 135 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis data menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif dengan alat ukur statistik koefisien jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Fenomena sekarang ini banyak bermunculan bermacam masalah perusahaan baik dalam skala kecil, menengah, maupun skala yang lebih besar. Fenomena ini mengindikasikan adanya perkembangan dalam bidang usaha perusahaan. Perkembangan dalam bidang usaha perusahaan ini diharapkan juga diikuti dengan perkembangan sarana dan prasarana yang memadai serta manajemen sumber daya yang handal.

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan.

Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja.

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pemuat gagasan. Sebagai manusia, karyawan mempunyai tujuan pribadi selain tujuan perusahaan yang harus dicapai sehingga diperlukan suatu integrasi antar tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih atau overlapping. Kebutuhan masing-masing karyawan perlu diketahui dan diperhatikan agar tujuan karyawan dapat terintegrasi dengan baik. Karyawan mempunyai beraneka ragam kebutuhan pribadi. Kebutuhan tersebut bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak. Kebutuhan karyawan diusahakan dapat terpenuhi melalui imbalan dari pekerjaannya. Apabila kebutuhan seorang karyawan sudah terpenuhi dengan imbalan yang pantas dari hasil kerjanya, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Salah satu tuntunan bagi perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki rasa puas pada perusahaan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan serta memberikan effort kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan tidak hanya dapat dicapai dengan menerapkan strategi bisnis tetapi harus didukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Jadi sumber daya manusia juga dianggap sebagai suatu kekuatan yang kompleks dimana kinerja karyawan memberikan dampak kepada perusahaan secara langsung. Apabila sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat mencapai tujuan maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut memiliki daya kekuatan untuk berkompetisi dengan perusahaan pesaing. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

Dari informasi yang didapatkan bahwa karyawan PT. Socfin Indonesia Medan mengalami kepuasan kerja yang rendah walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Kepuasan kerja yang rendah ditunjukkan dengan kelambanan dalam pembuatan laporan kerjanya yang dipengaruhi oleh kompensasi. Para pegawai merasa kompensasi yang terima tidak sesuai dengan harapan pegawai. Kebanyakan dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikannya tidak sesuai dengan harapan para pegawai. Dalam hal tersebut pegawai akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Perusahaan memberikan kompensasi berupa tunjangan pensiun hanya diberikan kepada karyawan tetap. Bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan kompensasi seperti gaji, insentif, dan bermacam tunjangan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang seharusnya sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan

organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja akan berhubungan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (turn over) pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen organisasi (Sinambela, 2012).

Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya. Sedangkan para karyawan yang tidak puas dengan hasil kerjanya maka karyawan tersebut akan mengalami kemunduran prestasi dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2005). Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti, bayaran, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan tersebut yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Kinerja karyawan menurut Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan juga akan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya.

Kompensasi menurut Nawawi (2005) merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi yang diterima karyawan akan memberikan dorongan lebih untuk bekerja. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi.

Perusahaan yang telah menyadari pentingnya tingkat kepuasan kerja karyawan, akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah memberi kompensasi yang adil dan layak.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2013) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai (2004) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan menurut Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Dari beberapa definisi kinerja karyawan yang diberikan oleh beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah, dan sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja karyawannya tinggi. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerjanya.

Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

1) Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya karyawan bagian mesin harus mengetahui seluk beluk mesin atau otomotif begitu juga dengan karyawan di bagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan.

2) Motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, hadiah, dan lain sebagainya.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Yaitu terdiri dari : ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan

2) Kuantitas kerja

Yaitu terdiri dari : output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “*extra*”

3) Keandalan kerja

Yaitu terdiri dari : pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

4) Sikap

Sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama.

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Luthans dalam Engko (2008) dapat dipahami dalam tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja.

Menurut Mangkunegara (2011) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Dole dan Schroeder dalam Koesmono (2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Testa dan Locke dalam Koesmono (2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut pendapat Gilmer dalam As'ad (2004) sebagai berikut :

1) Kesempatan untuk Maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja. Termasuk di dalamnya adalah kesempatan untuk promosi atau naik jabatan.

2) Keamanan Kerja.

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja. Karyawan akan berhenti dan berpikir ulang apabila pekerjaan yang dilaksanakannya mengandung bahaya dan efek negatif di dalamnya. Misalnya bekerja pada pabrik cat atau zat kimia berbahaya.

3) Gaji

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang sering menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Gaji yang kecil dengan beban kerja yang cukup berat akan membuat karyawan kecewa dan merasa dirugikan. Gaji harus sesuai dan diberikan dengan adil kepada karyawan.

4) Manajemen Kerja.

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5) Kondisi kerja.

Dalam hal ini adalah sarana dan prasarana kerja seperti tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir. Sarana yang lengkap dan aman akan memberikan kenyamanan kerja pada karyawan.

6) Pengawasan (Supervisi).

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover* yang tinggi.

7) Faktor intrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8) Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Pemimpin yang bersedia untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi serta keluhan-keluhan karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa diakui dan dihargai keberadaannya dalam lingkungan perusahaan.

9) Aspek sosial dalam pekerjaan.

Aspek ini merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja. Misalnya, perusahaan atau manajemen memberikan santunan kepada karyawan yang sedang mengalami musibah, memberikan libur atau cuti kepada karyawan yang sakit dan sebagainya.

10) Fasilitas.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator - indikator kepuasan kerja menurut Hariandja (2006) meliputi :

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa berupa uang yang diberikan perusahaan kepada pegawai atau karyawannya. Apabila jumlah bayaran atau gaji yang diterima seseorang adil sesuai dengan beban kerjanya, prestasinya, dan kinerjanya dalam perusahaan maka karyawan akan merasa puas, karena merasa dihargai dengan setimpal.

2) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga dipengaruhi oleh pekerjaan yang dikerjakannya. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3) Rekan sekerja

Rekan kerja dalam suatu perusahaan juga memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik dengan sesama karyawan akan membuat suasana kerja yang nyaman, tidak tertekan dan dapat saling membantu.

4) Atasan

Atasan atau pimpinan merupakan orang yang mengatur jalannya operasi perusahaan. Pemimpin yang menentukan kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Cara atau gaya pemimpin dalam mengelola perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

5) Promosi

Perusahaan perlu mengadakan program promosi bagi karyawan yang memiliki prestasi yang bagus dan kinerja yang baik. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan akan merasa diakui eksistensinya dalam perusahaan.

Luthans (2006) dalam Mahesa (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

1. Kinerja

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan berprestasi. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, salah satunya adalah penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar.

2. Pergantian Karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, karena karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut. Berbeda apabila terdapat ketidakpuasan kerja, karyawan merasa tidak nyaman, tertekan dan hasilnya karyawan tidak mapu bekerja dengan baik dan akibatnya pergantian karyawan akan tinggi.

Kompensasi

Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kompensasi menurut Ivancevich dalam Kadarisman (2012) kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun nonfinansial.

Aritonang (2005) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Notoatmodjo (2009) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan dan peraturan dan perundangundangan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan tentang kompensasi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi.

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, menurut Simamora (2004) indikator-indikator tersebut diantaranya adalah :

1) Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja

karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja. Contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya.

KERANGKA KONSEPTUAL

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan pemberian dari perusahaan terhadap karyawan baik yang sifatnya materi maupun non materi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Kadarisman (2012) kompensasi sangat penting dan berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Kompensasi bermanfaat untuk menarik tenaga kerja atau karyawan baru, mempertahankan karyawan lama yang berkualitas, untuk memotivasi karyawan supaya bekerja dengan lebih baik, lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya demi tercapainya tujuan perusahaan. Organisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang adil. Pemberian kompensasi harus dipertimbangkan dan disesuaikan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang dipersembahkan atau diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Kompensasi dapat juga berupa hadiah atau penghargaan terhadap karyawan. Karyawan yang berprestasi dan mempunyai keahlian, kemampuan atau keterampilan yang lebih menonjol dibandingkan karyawan lain serta karyawan yang mempunyai kinerja bagus, rajin dan disiplin sudah seharusnya mendapatkan apresiasi dari perusahaan berupa hadiah atau penghargaan. Kompensasi semacam ini akan memberikan dorongan karyawan untuk terus berprestasi. Karyawan akan merasa usaha yang dilakukannya dalam bekerja untuk perusahaan dibayar atau dihargai setimpal dengan kompensasi yang diterimanya sehingga karyawan akan merasa puas. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak menerapkan sistem kompensasi secara adil dan baik maka karyawan akan merasa dirugikan. Kompensasi berupa gaji yang adil maupun hadiah atau penghargaan atas prestasi karyawan akan membuat karyawan merasa puas dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, karena usaha, pengorbanan, dan jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan dihargai secara setimpal.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan. Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Jika sistem kompensasi diterapkan secara adil dan kompetitif oleh perusahaan maka karyawan akan mempertahankan posisinya dalam

perusahaan atau dengan kata lain karyawan ingin tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Konsekuensinya, karyawan akan berlomba-lomba menunjukkan kinerjanya yang terbaik, karena perusahaan hanya akan mempekerjakan karyawan yang kinerjanya bagus. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya. Kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi karyawan yang berprestasi atau bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik. Maka karyawan akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerjanya

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja dapat dijelaskan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan, mulai dari kompensasi yang diterimanya sampai lingkungan kerja yang ada. Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu tanda bahwa perusahaan telah mampu mengelola karyawan atau sumber daya manusia di dalam perusahaan dengan baik. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mampu bekerja dengan baik tanpa adanya beban atau tekanan. Bekerja menjadi hal yang menyenangkan. Karyawan yang merasa puas baik dengan lingkungan kerja, sikap atasan maupun dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, akan berusaha bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerjanya serta berusaha untuk berprestasi. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan pengaruh yang nyata kepada para karyawan yaitu diantaranya munculnya semangat dan kepuasan kerja.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kompensasi menjadi tujuan utama karyawan dalam bekerja, karena karyawan bekerja untuk memperoleh uang sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Hasibuan (2013), salah satu tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah kepuasan kerja. Kompensasi dapat berbentuk finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial biasanya berbentuk gaji, upah, bonus dan tunjangan sedangkan kompensasi nonfinansial berbentuk hadiah barang, penghargaan, dan promosi jabatan. Baik kompensasi finansial maupun nonfinansial sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaji, bonus dan tunjangan yang diberikan dengan adil akan memberikan rasa senang dan puas bagi karyawan. Begitu juga dengan kompensasi nonfinansial seperti hadiah, penghargaan dan promosi jabatan, kompensasi jenis ini akan memberikan tingkat kepuasan pada karyawan karena kinerja dan prestasinya selama ini dihargai oleh perusahaan. Pemberian kompensasi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal, untuk lebih berprestasi dan mencapai target kerja yang telah ditentukan. Ketika karyawan telah puas dengan kompensasi yang diterimanya baik kompensasi dalam bentuk finansial seperti gaji, bonus atau tunjangan maupun nonfinansial yang berupa hadiah, penghargaan maupun promosi jabatan maka karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika karyawan merasa puas atau tidak puas dengan kompensasi yang diberikan. Kinerja karyawan akan maksimal dan terus meningkat apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dan begitu juga sebaliknya kinerja karyawan akan menurun apabila karyawan kecewa dengan kompensasi dari perusahaan. Kompensasi yang diberikan secara adil akan membuat karyawan puas dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Jadi dengan demikian, kinerja karyawan akan meningkat atau

menurun sesuai dengan tingkat kepuasan kerja karyawan pada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dari penjelasan di atas maka dapat diambil hipotesis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi dan Irfan (2013) asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah analisis statistik dengan analisis regresi. Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian survey. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Socfin Indonesia Medan yang berjumlah 204 orang yang diambil dari beberapa bagian pekerjaan. Sugiyono (2010) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan jumlah sampel yang diambil dengan menggunakan rumus Slovin dalam Ruslan (2013) dan diperoleh sebanyak 135 orang karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan sebagai sampel.

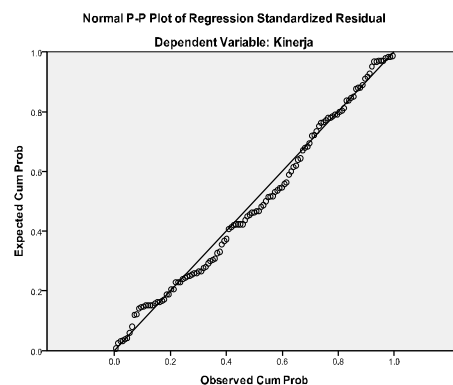
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara angket sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif dengan alat ukur statistik koefisien jalur (*path analysis*).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Menurut Gujarati dkk dalam Juliandi dkk (2014) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekita garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memiliki asumsi normalitas.



Gambar 1. Normalitas

Model regresi penelitian cenderung normal atau rapat ke garis. Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam.

b. Multikolinearitas

Menurut Gujarati dkk dalam Juliandi dkk (2014) Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen, cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi faktor /VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Multikolinearitas Coefficients^a

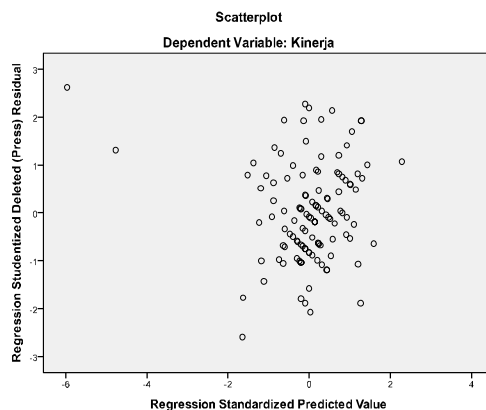
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.234	2.409		
	Kompensasi	.218	.074	.574	1.741
	Kepuasan	.301	.069	.574	1.741

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yakni X dan Z memiliki nilai VIP dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Menurut Gujarati dkk dalam Juliandi dkk (2014). Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu tertentu teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2 : Scatterplot

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Koefisien Regresi dalam Model Persamaan II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.234	2.409		8.815	.000
	Kompensasi	.218	.074	.278	2.946	.004
	Kepuasan	.301	.069	.414	4.390	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 di tolak. Sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Socfin Indonesia Medan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.307	2.976		4.471	.000
Kompensasi	.703	.075	.652	9.389	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 di tolak. Sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Socfin Indonesia Medan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien Regresi dalam Model Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.234	2.409		8.815	.000
Kompensasi	.218	.074	.278	2.946	.004
Kepuasan	.301	.069	.414	4.390	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig $0,000 > \alpha 0,05$, maka H_a di terima sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

- Pengaruh langsung (*direct effect*) X ke Z : dilihat dari nilai koefisien regresi X terhadap Y yakni P_2 sebesar 0,278
- Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X ke Y melalui Z dengan nilai koefisien regresi Z terhadap Y yakni $P_1 \times P_3 = 0,652 \times 0,414 = 0,2699$
- Pengaruh total (*total effect*) X ke Y : dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $0,278 + 0,2699 = 0,5479$

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($P_1 \times P_3 < P_2$ yakni $0,2699 < 0,278$ maka H_0 diterima, dengan demikian X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z. Atau dengan kata lain Z bukan merupakan variabel *intervening*/variabel yang tidak kuat dalam memediasi hubungan X dengan Y. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah antara X terhadap Y yaitu pengaruh langsung.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Socfin Indonesia Medan, terlihat dari nilai koefisien Sig $0,000 < \alpha 0,05$. Pada hipotesis ke dua menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan sejalan dengan penelitian oleh Sri Pebriyanti dkk (2012) yang menunjukkan bahwa kompensasi

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja hal ini ditunjukkan dari signifikansi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan pemberian dari perusahaan terhadap karyawan baik yang sifatnya materi maupun non materi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Kadarisman (2012) kompensasi sangat penting dan berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Kompensasi bermanfaat untuk menarik tenaga kerja atau karyawan baru, mempertahankan karyawan lama yang berkualitas, untuk memotivasi karyawan supaya bekerja dengan lebih baik, lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya demi tercapainya tujuan perusahaan. Organisasi /perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang adil. Pemberian kompensasi harus dipertimbangkan dan disesuaikan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang dipersembahkan atau diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Kompensasi dapat juga berupa hadiah atau penghargaan terhadap karyawan. Karyawan yang berprestasi dan mempunyai keahlian, kemampuan atau keterampilan yang lebih menonjol dibandingkan karyawan lain serta karyawan yang mempunyai kinerja bagus, rajin dan disiplin sudah seharusnya mendapatkan apresiasi dari perusahaan berupa hadiah atau penghargaan. Kompensasi semacam ini akan memberikan dorongan karyawan untuk terus berprestasi. Karyawan akan merasa usaha yang dilakukannya dalam bekerja untuk perusahaan dibayar atau dihargai setimpal dengan kompensasi yang diterimanya sehingga karyawan akan merasa puas. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak menerapkan sistem kompensasi secara adil dan baik maka karyawan akan merasa dirugikan.

Kompensasi berupa gaji yang adil maupun hadiah atau penghargaan atas prestasi karyawan akan membuat karyawan merasa puas dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, karena usaha, pengorbanan, dan jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan dihargai secara setimpal.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Medan. Terlihat dari nilai koefisien Sig $0,004 < \alpha 0,05$. Pada hipotesis ke dua menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sejalan dengan penelitian oleh Desy Purnami dkk (2014) yang menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan, begitu juga hasil penelitian Mahdi dkk (2015) antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan. Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Jika sistem kompensasi diterapkan secara adil dan kompetitif oleh perusahaan maka karyawan akan mempertahankan posisinya dalam perusahaan atau dengan kata lain karyawan ingin tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Konsekuensinya, karyawan akan berlomba-lomba menunjukkan kinerjanya yang terbaik, karena perusahaan hanya akan mempekerjakan karyawan yang kinerjanya bagus. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya. Kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi karyawan yang berprestasi atau bonus bagi karyawan

yang bekerja dengan baik. Maka karyawan akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerjanya

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Medan, hal ini terlihat dari nilai koefisien Sig $0,000 > \alpha 0,05$. Pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sejalan dengan penelitian oleh Desy Purnami dkk (2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja dapat dijelaskan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan, mulai dari kompensasi yang diterimanya sampai lingkungan kerja yang ada. Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu tanda bahwa perusahaan telah mampu mengelola karyawan atau sumber daya manusia di dalam perusahaan dengan baik. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mampu bekerja dengan baik tanpa adanya beban atau tekanan. Bekerja menjadi hal yang menyenangkan. Karyawan yang merasa puas baik dengan lingkungan kerja, sikap atasan maupun dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, akan berusaha bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kerjanya serta berusaha untuk berprestasi. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan pengaruh yang nyata kepada para karyawan yaitu diantaranya munculnya semangat dan kepuasan kerja.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pada hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan atau dengan kata lain bahwa kepuasan kerja bukanlah variabel intervening. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Eko Supatmi dkk (2015) dan Dini Fitrianasari dkk (2015) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kompensasi menjadi tujuan utama karyawan dalam bekerja, karena karyawan bekerja untuk memperoleh uang sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Hasibuan (2013), salah satu tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah kepuasan kerja. Kompensasi dapat berbentuk finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial biasanya berbentuk gaji, upah, bonus dan tunjangan sedangkan kompensasi nonfinansial berbentuk hadiah barang, penghargaan, dan promosi jabatan. Baik kompensasi finansial maupun nonfinansial sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaji, bonus dan tunjangan yang diberikan dengan adil akan memberikan rasa senang dan puas bagi karyawan. Begitu juga dengan kompensasi nonfinansial seperti hadiah, penghargaan dan promosi jabatan, kompensasi jenis ini akan memberikan tingkat kepuasan pada karyawan karena kinerja dan prestasinya selama ini dihargai oleh perusahaan. Pemberian kompensasi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal, untuk lebih berprestasi dan mencapai target kerja yang telah ditentukan. Ketika karyawan telah puas dengan kompensasi yang diterimanya baik kompensasi dalam bentuk finansial seperti gaji, bonus atau tunjangan maupun nonfinansial yang berupa hadiah, penghargaan maupun promosi jabatan maka karyawan akan berusaha meningkatkan kerjanya. Kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika karyawan merasa puas atau tidak puas dengan kompensasi yang diberikan. Kinerja karyawan akan maksimal dan terus meningkat apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dan begitu juga sebaliknya kinerja karyawan akan menurun

apabila karyawan kecewa dengan kompensasi dari perusahaan. Kompensasi yang diberikan secara adil akan membuat karyawan puas dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Jadi dengan demikian, kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sesuai dengan tingkat kepuasan kerja karyawan pada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan dari analisis data dan pembahasan tersebut. Kesimpulan yang dapat penulis ambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan dikarenakan nilai Sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang dilakukan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan dikarenakan nilai Sig $0,004 < \alpha 0,05$ sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dilakukan secara baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan dikarenakan nilai Sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan
4. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan dikarenakan nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($P1 \times P3 < P2$ yakni $0,2699 < 0,278$). Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah langsung dan tidak Melalui Kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Asdi Mahasatya : Jakarta.
- Aritonang, Keke T. (2005). “*Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR.*” Jurnal Pendidikan Penabur. No 4.Th IV. Jakarta.
- As’ad, Mohamad. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Darodjat, Tubagus Achmad (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Cetakan kesatu, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Desy Purnami, Ni Luh, I Wayan Suwendra, Gede Putu Agus Jana Susila, 2014, *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Mente Bali Sejahtera*, Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014)
- Dhista Adi Prabowo (2014). “*Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Batang*”. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang (2014).
- Dini Fitrianasari, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami, 2015, *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja*

- Karyawan*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Profit Volume 7 No. 1
- Eko Supatmi, Mamik, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami, 2015, *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Profit Volume 7 No. 1
- Engko, Cecilia. (2008). “*Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening.*” Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol. 10.No. 1. April 2008. 1-12. Universitas Patimura.
- Handoko, T. Hani (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Cetakan kesembilan belas, Yogyakarta : BPF
- Handoko, T. Hani (2012). *Manajemen*. Edisi kedua, Cetakan keduapuluh, Yogyakarta : BPF
- Hariandja, Marihot T.E. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herlambang, Susatyo (2013). *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Cetakan pertama, Gosyen Publishing, Yogyakarta.
- Indriyatni, Lies. (2009). “*Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.*” Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, No. 26,Th. XVI, pp. 117-127.
- Joko Sarwanto (2007). “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*”. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (2007)
- Juliandi, A,Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Citapustaka Media Perintis, Bandung.
- Kadarisman (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Koesmono. (2005). “*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.*” Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Universitas Petra.
- Mahdi, Muhammad Rahmat Muntazar, Mochammad Djudi dan Mochammad Iqbal, 2015, *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 28 No. 1 November 2015
- Mahesa, Deewar. (2010). “*Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java).*” Universitas Diponegoro Semarang.
- Malayu S.P, Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Handari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : UGM
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineksa Cipta.
- Rivai, Veithzal (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Rivai, Veithzal. (2005). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Riza Aprianita (2013). “*Pengaruh Pengawasan, Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman*”. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang (2013).
- Ruslan, Rosady. (2013). *Kampanye Public Relations*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIEYKPN.
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sri Pebriyanti, Ni Kadek, I Ketut Dunia, Kadek Rai Suwena, 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar Tahun 2012*, Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi& Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Indonesia, ejournal.undiksha.ac.id
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sukarna (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sutrisno, Edy (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenamedia Group, Jakarta.
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*, edisi keempat, Jakarta Penerbit: Rajawali Pers, 2014.
- Zainal A Hasibuan. (2007). *Metode Penelitian Pada Bidang Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi*. E-book. Universitas Indonesia.

