

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING DI PT. DIPARANU RUCITRA PROPERTY SURABAYA

Yeni Ratnasari,

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
Email ; yennieratnasari19@gmail.com

Abstract: *This study discusses about the Effect of Compensation Against Job Satisfaction And The Impact On Employee Performance by Marketing Section at PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. This research was conducted by using path analysis method who using a quantitative approach. The questionnaire instrument used as data collection with a saturated sampling. The test equipment that used for data processing, using SPSS software 18.0 version. In each variable, the independent variable is compensation, intervening variable is job satisfaction, and the dependent variable is employee performances. The results of this study describe that partially compensation has a significant effect on job satisfaction, partially compensation has a significant effect on employee performance, and partially satisfaction has a significant effect on employee performance. The result of the path analysis are : $Z = 0,948 X + 0,3178 \epsilon_1$ dan $Y = 0,392 X + 0,598 Z + 0,2121 \epsilon_2$.*

Abstrak: Penelitian ini membahas Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisa jalur dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrumen kuesioner digunakan sebagai pengumpulan data dengan menggunakan sampling jenuh. Alat uji yang digunakan untuk pengolahan data menggunakan software SPSS versi 18.0. Pada tiap-tiap variabel, variabel independen adalah kompensasi, variabel intervening adalah kepuasan kerja, dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisa jalurnya adalah sebagai berikut : $Z = 0,948 X + 0,3178 \epsilon_1$ dan $Y = 0,392 X + 0,598 Z + 0,2121 \epsilon_2$.

Keywords : *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dewasa ini menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, baik pada perusahaan sektor publik, maupun perusahaan yang bergerak di sektor privat. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan dan pengembangan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2013:23). Perusahaan sebaiknya memandang sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola dan diperlakukan secara hati-

hati dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien.

Hasibuan (2013:117) memberikan pemahaman mengenai kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang sesuai akan menentukan apakah karyawan akan tetap bertahan atau keluar dari tempat dia bekerja. Pemberian kompensasi dapat pula mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap perusahaan dan kerja kerasnya selama ini. Apabila kepuasan kerja tercapai, maka hal itu juga akan memberikan pengaruh yang cukup

signifikan terhadap keputusan individu atau karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja.

Sekalipun kepuasan kerja karyawan pada dasarnya bersifat individual dengan tingkatan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem yang dianutnya, akan tetapi seringkali kepuasan karyawan terhadap evaluasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan akan tercipta jika dihubungkan langsung kepada kompensasi atau imbalan, baik berupa kenaikan gaji, kenaikan pangkat, dan kenaikan tugas pokok dan fungsinya dalam perusahaan. Sejalan dengan itu, Menurut Hasibuan (2016:202) kepuasan kerja merupakan sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Hal-hal mengenai kompensasi dan kepuasan kerja ini turut menjadi perhatian penting bagi PT. Diparanu Rucitra. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang Property Developer, keberadaannya cukup diakui dan diperhitungkan pada bidangnya. Bahkan tidak hanya di Surabaya, kiprah PT. Diparanu Rucitra juga menggema hingga ke Provinsi Kalimantan Selatan. Semenjak berdirinya perusahaan ini pada tahun 2003 hingga saat ini telah tercipta beberapa karya monumental yang bisa dinikmati oleh banyak orang, dan secara dinamis semakin berkembang dan meluas. Hingga saat ini, PT. Diparanu Rucitra sudah melahirkan sepuluh mega proyek berupa hunian dan area komersil yang kualitasnya tidak perlu diragukan lagi.

Melihat dari kesuksesan PT. Diparanu Rucitra tersebut, tentu saja tidak sedikit pula sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh PT. Diparanu Rucitra. Dengan sekitar 32 karyawan bagian marketing yang dimiliki oleh PT. Diparanu Rucitra, maka diperlukan pengelolaan yang baik pula terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan, diketahui pula bahwa beberapa diantara karyawan tersebut merupakan loyalitas karyawan (*loyal employee*) yang menjadi bagian dari PT. Diparanu Rucitra sejak perusahaan ini mulai dirintis, hingga saat ini.

Sebagai perusahaan dengan visi yang lebih menekankan waktu, servis, dan profit (Sandy dan Darman 2014:83). Sejalan dengan visi PT. Diparanu Rucitra tersebut, maka diperlukan penerapan strategi dan upaya yang lebih fokus dalam pengelolaan sumber daya

manusia (SDM) secara konsisten dan terus menerus. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, sesuai dengan Wibowo (2014:7) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Maka perusahaan akan menempuh beberapa cara yang strategik dan efektif, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian, kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka, sebagai *feedback* dari para karyawan yang telah dibekali berbagai kompensasi yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing Di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya”**.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur – unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Manajemen sebagai menurut Hasibuan (2016:10), ia menjabarkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *human capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena kemampuannya dalam memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:244) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengungkapkan bahwa: MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengertian ini dilengkapi pula dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan dalam buku yang sama, yaitu:

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
- c. Pengarahan (*Directing*)
- d. Pengendalian (*Controlling*)
- e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)
- f. Pengembangan (*Development*)
- g. Kompensasi (*Compensation*)
- h. Pengintegrasian (*Integration*)
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*)
- j. Kedisiplinan (*Discipline*)
- k. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

3. Kompensasi

Hasibuan (2016:118) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Besarnya kompensasi yang diterima dapat mencerminkan status sosial, pengakuan sosial, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar maka berarti jabatan semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula (Hasibuan 2016:117). Teori yang diungkapkan oleh Hasibuan tersebut menekankan pentingnya kehadiran kompensasi dalam hajat hidup setiap karyawan, baik dari sisi sosial, kesejahteraan keluarga, hingga keterjaminan hidup hingga hari tuanya.

Terdapat pula beberapa tujuan pemberian kompensasi yang diungkapkan oleh Hasibuan (2016:121), antara lain:

- a. Ikatan Kerja Sama
- b. Kepuasan Kerja
- c. Pengadaan Efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas Karyawan

- f. Disiplin
- g. Pengaruh Serikat Buruh
- h. Pengaruh Pemerintah

Aspek keadilan sangat diperlukan dalam pemberian kompensasi, tidak hanya adil untuk karyawan, tapi juga adil bagi perusahaan sebagai pemberi kompensasi. Untuk tercapainya keadilan tersebut, maka ada beberapa faktor-faktor yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:127) dalam menentukan nilai kompensasi yang diterima oleh karyawan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Penawaran dan Permintaan
- b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
- c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan
- d. Produktivitas Kerja Karyawan
- e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppers
- f. Biaya Hidup (*Cost of Living*)
- g. Posisi Jabatan Karyawan
- h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
- i. Kondisi Perekonomian Nasional
- j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan menurut Hasibuan (2016:123) antara lain sebagai berikut :

- a. Sistem Waktu
- b. Sistem Hasil (*Output*)
- c. Sistem Borongan

Menurut Hasibuan (2016:126) kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik.

Jenis-jenis kompensasi menurut Suparyadi (2015:272-274) dibagi kedalam dua macam, yaitu

- A. Kompensasi Langsung dibedakan menjadi 2 macam, sebagai berikut :
 1. Kompensasi Finansial
 - a. Gaji

- b. Upah
- c. Tunjangan
- d. Insentif

2. Kompensasi Nonfinansial

Merupakan imbalan yang diberikan dalam bentuk fasilitas selama mereka aktif melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan berupa :

- a. Mobil atau Bus Dinas
- b. Perumahan
- c. Mess
- d. Balai Kesehatan atau Ansuransi Tenaga Kerja
- e. Saham

B. Kompensasi Tidak Langsung dibedakan menjadi 2 macam, sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial

- a. Pensiun Penuh
- b. Pensiun Dini
- c. Pesangon
- d. Pensiun Janda/Duda

2. Kompensasi Nonfinansial

Merupakan pemberian kepada mereka yang pensiun penuh atau pensiun dini yaitu berupa :

- a. Ansuransi Kesehatan

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Upah Insentif
- d. Ansuransi
- e. Fasilitas Kantor

4. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:202) kepuasan kerja merupakan sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Senada dengan Hasibuan, Robbins dalam Wibowo (2014:413) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Veithzal Rivai (2013:856) mengklasifikasikan kepuasan kerja kedalam beberapa teori, antara lain :

- a. Teori Ketidaksetaraan (*Discrepancy Theory*)
- b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)
- c. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Kepuasan kerja dalam suatu pekerjaan kadangkala didapatkan juga dari pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014:421) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu berdasarkan *Rating Scales and Questionnaire*, *Critical Incidents*, dan *Interviews*. Menurut Mangkunegara (2013:120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pegawai dan faktor pekerjaan. Dan menurut Ghiselli dan Brown dalam buku Sunyoto (2013:212), yaitu :

- a. Kedudukan
- b. Pangkat
- c. Umur
- d. Mutu Pengawasan

Menurut Robbins and Judge dalam buku Puspitawati (2013) faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan yaitu :

- a. Pekerjaan itu Sendiri (*Work It Self*)
- b. Gaji (*Pay*)
- c. Promosi (*Promotion*)
- d. Pengawasan (*Supervision*)

Ada pula jenis-jenis kompensasi menurut Wilson Bangun (2012:255-257) seperti yang terlihat dalam diagram berikut :



Indikator sistem kompensasi menurut Hasibuan (2012:86), dibagi kedalam empat hal, yaitu:

e. Rekan Kerja (*Workers*)

Dalam suatu organisasi sebagian pekerjaanya memperoleh kepuasan kerja, tidak tertutup kemungkinan sebagian kecil diantaranya merasakan ketidakpuasan menurut Robbins dalam buku Wibowo (2014:424) menunjukkan beberapa tanggapan yang berbeda satu sama lain yaitu :

- a. *Exit*
- b. *Voice*
- c. *Loyalty*
- d. *Neglect*

5. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:7) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Dalam literasinya, Hasibuan (2012:105) mengemukakan beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, antara lain:

- a. Ketepatan hasil kerja
- b. Ketelitian hasil kerja
- c. Hasil kerja yang dihasilkan
- d. Kehadiran
- e. Peraturan perusahaan
- f. Kecepatan waktu kerja
- g. Bekerja sama
- h. Komunikasi
- i. Peran Serta

Terdapat beberapa tujuan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Werther dan Davis dalam buku Suwatno dan Priansa (2013:197) antara lain:

- a. *Performance Improvement*
- b. *Compensation Adjustment*
- c. *Placement Decision*
- d. *Training and Development Needs*
- e. *Carreer Planning and Development*
- f. *Staffing Proccess Deficiencies*
- g. *Informational Inaccurancies and Job-Design Errors*
- h. *Equal Employment Opportunity*
- i. *External Challenges*
- j. *Feedback*

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Wilson Bangun

(2012:233-234) suatu pekerjaan dapat diukur melalui :

- a. Jumlah Pekerjaan
- b. Kualitas Pekerjaan
- c. Ketepatan Waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Kerja Sama

Simamora dalam Mangkunegara (2012:14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - 1) Persepsi
 - 2) *Attitude*
 - 3) *Personality*
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Penghargaan
 - 4) Struktur
 - 5) *Job Design*

B. Hubungan Antar Variabel

A. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mendukung teori Sofyandi (2013:162) yang menyatakan tujuan pemberian kompensasi untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Dengan demikian penelitian mengajukan sebuah hipotesis sebagai berikut ;

1. *Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja*

B. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:121) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah ikatan kerja sama yaitu dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Uraian diatas mendukung dengan hasil penelitian dari Tri Budi Setyani (2014) yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian mengajukan sebuah hipotesis sebagai berikut ;

2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:202) kepuasan kerja merupakan sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Mengacu kepada hasil penelitian dari Irawan Ciptodiharjo (2013) yaitu kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja diterima. Dari uraian diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut ;

3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

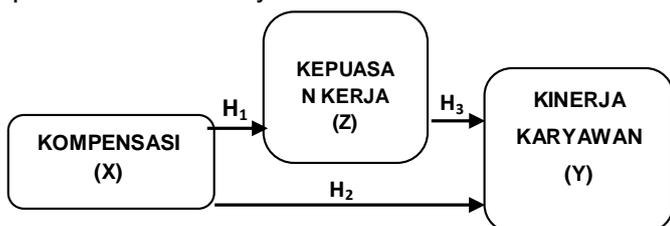
D. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Serta Dampak Kompensasi pada Kinerja Karyawan

Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu: Gaji, Upah insentif, Asuransi, dan Fasilitas Kantor. Setiap variabel bebas mempunyai indikator yang sama, sehingga langsung sama-sama dapat saling mempengaruhi, sehingga penelitian dengan ini dapat mengajukan sebuah hipotesis sebagai berikut;

4. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

C. Kerangka Konseptual

Pada dasarnya karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan anggota organisasi yang diharapkan dapat berperan serta dalam mensukseskan tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan peningkatan potensi sumber daya manusia.



D. Hipotesis

Pengertian hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2013:96) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian ini, maka hipotesis yang dapat diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, dan kemudian mengumpulkan data sebagai bahan untuk pembuatan laporan. Melalui penelitian deskriptif kuantitatif ini penulis ingin mengetahui atau mengukur **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Diparanu Rucitra Surabaya.**

Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga variabel yaitu ; kompensasi sebagai variabel laten eksogen (X), kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Z), dan kinerja karyawan sebagai variabel laten endogen (Y). Dengan menggunakan skala Likert 1-4 (Sangat tidak setuju-sangat setuju)

B. Populasi dan Sample Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan divisi pemasaran

(marketing division) pada PT. Diparanu Rucitra Surabaya yang sedang memasarkan produk terbaru mereka yaitu The Sukolilo Residence atau Sukolilo Apartment ada 32 karyawan.

Penulis menggunakan teknik Menurut Sugiyono (2013:84) *Non-probability Sampling* yang mendefinisikan sebagai “Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.” sebagai teknik dengan jenis penggunaan *Sampling Jenuh* (Sampling Sensus). Pengertian *Sampling jenuh* menurut Sugiyono (2013: 85) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini penulis tidak menentukan sampel, karena keseluruhan anggota populasi akan diteliti.

C. Devinisi Operasional Variabel

Untuk memperoleh gambaran secara jelas mengenai variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini, maka variabel-variabel yang digunakan akan diidentifikasi sebagai berikut:

- b. Variabel laten eksogen atau disebut dengan variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X)
- c. Variabel intervening (antara), dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z)
- d. Variabel laten endogen atau disebut dengan variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

HASIL PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden dilihat dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner dapat diketahui bahwa jumlah responden lebih dominan laki-laki lebih dominan daripada responden wanita, dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 20 orang (62,5%) dan wanita sebanyak 12 orang (37,5%).

Berdasarkan usia dilihat dari hasil data pengumpulan data melalui kuesioner, dapat diketahui bahwa 21,9% atau 7 orang berusia 17-28 tahun, 53,1% atau 17 orang berusia 29-40 tahun, dan 25% atau 8 orang berusia diatas 40 tahun.

Berdasarkan pendidikan, dilihat dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner 37,5% atau 12 orang merupakan lulusan SMA/SMK, 6,3% atau 2 orang merupakan lulusan D1/D3, dan 56,3% atau 18 orang merupakan lulusan S1.

Berdasarkan masa kerja, dilihat dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner 59,4% atau 19 orang dengan masa kerja 1-6 bulan, 15,6% atau 5 orang dengan masa kerja 7-12 bulan, 25% atau 8 orang dengan masa kerja diatas 12 bulan.

B. Uji Validitas

KOMPENSASI			
No	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	KOMPENSASI 1	0,890	Valid
2	KOMPENSASI 2	0,828	Valid
3	KOMPENSASI 3	0,843	Valid
4	KOMPENSASI 4	0,797	Valid
KEPUASAN			
No	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	KEPUASAN KERJA 1	0,944	Valid
2	KEPUASAN KERJA 2	0,782	Valid
3	KEPUASAN KERJA 3	0,800	Valid
4	KEPUASAN KERJA 4	0,919	Valid
KINERJA			
No	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	KINERJA KARYAWAN 1	0,924	Valid
2	KINERJA KARYAWAN 2	0,936	Valid
3	KINERJA KARYAWAN 3	0,810	Valid
4	KINERJA KARYAWAN 4	0,842	Valid

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Pearson Correlation memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada hasil analisis Uji Validitas atas jawaban kuesioner dari responden dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,349 sehingga dapat dikatakan valid.

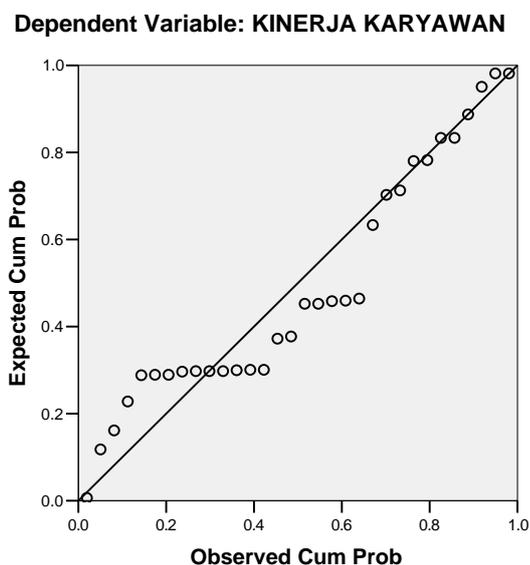
C. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi 1	0,971	Reliable
Kompensasi 2	0,973	Reliable
Kompensasi 3	0,972	Reliable
Kompensasi 4	0,973	Reliable
Kepuasan Kerja 1	0,970	Reliable
Kepuasan Kerja 2	0,974	Reliable
Kepuasan Kerja 3	0,974	Reliable
Kepuasan Kerja 4	0,971	Reliable
Kinerja Karyawan 1	0,970	Reliable
Kinerja Karyawan 2	0,970	Reliable
Kinerja Karyawan 3	0,973	Reliable
Kinerja Karyawan 4	0,972	Reliable

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa data hasil kuesioner telah memenuhi syarat Uji Reabilitas karena semua variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut *Reliable*.

D. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar diatas hasil olahan SPSS dapat dikatakan bahwa data hasil kuesiner setelah diolah menggunakan SPSS menghasilkan data yang memenuhi syarat distribusi normal karena titik-titik pada gambar mengikuti garis diagonal dan miring kekanan.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

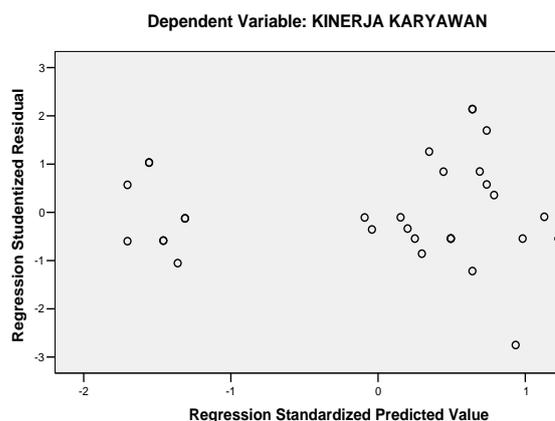
		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	,959	,507	,125	,101	9,863
	KEPUASAN KERJA	,969	,668	,190	,101	9,863

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Masing-masing variabel (kompensasi dan kepuasan kerja) mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2013)

2. Uji Heterokedasitas

Scatterplot



Pada gambar diatas diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Analisa Jalur

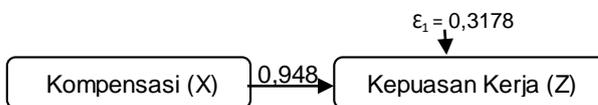
1. Sub Struktur 1

$$Z = \rho_{zx} \cdot X + \rho_z \cdot \epsilon_1$$

$$Z = 0,948 \cdot X + \sqrt{1 - \text{Koefisien Determinasi}} \epsilon_1$$

$$Z = 0,948 \cdot X + \sqrt{1 - 0,899} \epsilon_1$$

$$Z = 0,948 X + 0,3178 \epsilon_1$$



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,948 ^a	,899	,895	1,34781	2,328

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Besarnya nilai *R Square* yang terdapat pada tabel "*Model Summary*", adalah sebesar 0,899 dengan variabel independen kompensasi (X) dan variabel intervening kepuasan kerja (Z) ialah sebesar 89,9% sementara sisanya 10,1%

dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diuji.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,843	,674		1,251	,221
	KOMPENSASI	,956	,059	,948	16,306	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari hasil tabel *coefficient* di atas, dapat dilihat nilai hasil kompensasi *sig.* sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil 0,05 (dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%), maka tolak H_0 dan terima H_a yang artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

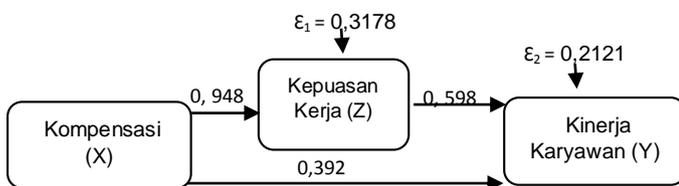
2. Sub Struktur 2

$$Y = \rho_{yx} \cdot X + \rho_{yz} \cdot Z + \rho_y \cdot \epsilon_2$$

$$Y = 0,392 X + 0,598 Z + \sqrt{(1 - \text{Koefisien Determinasi})} \epsilon_2$$

$$Y = 0,392 X + 0,598 Z + \sqrt{(1 - 0,955)} \epsilon_2$$

$$Y = 0,392 X + 0,598 Z + 0,2121 \epsilon_2$$



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,977 ^a	,955	,952	,91717	1,633

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Besarnya nilai *R Square* yang terdapat pada tabel “*Model Summary*”, adalah sebesar 0,955 dengan variabel independen kompensasi (X) dan variabel intervening kepuasan kerja (Z) ialah sebesar 95,5% sementara sisanya 4,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diuji.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,523	,471		1,112	,275
	KOMPENSASI	,397	,125	,392	3,167	,004
	KEPUASAN KERJA	,600	,124	,598	4,831	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil tabel *coefficient* di atas, dapat dilihat nilai hasil kompensasi *sig.* sebesar 0,004 dimana nilai ini lebih kecil 0,05 (dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%), maka tolak H_0 dan terima H_a yang artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis kompensasi terhadap kepuasan kerja pada tabel t_{hitung} sebesar 16,306 dengan signifikan 0,000. Taraf signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian tolak H_0 dan terima H_a , yaitu kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H_a (diterima) “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja”. Nilai kontribusi kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 89,87%

Hasil ini juga didukung dengan teori Dewi Hanggraeni (2012:139) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Salah satu dari tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2016:121) adalah kepuasan kerja yaitu dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Hasil penelitian ini mendukung teori Sofyandi (2013:162) yang menyatakan tujuan pemberian kompensasi untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

Hasil ini didukung dengan penelitian dari Alamdar Hussain Khan, Lahore, Pakistan. Ishaq Ahmad, Muhammad Aleem, Wasim Hamed, *University of the Punjab. International Journal of Management and Innovation Volume 3 Issue 2 (2011) 8-11*. Penelitian ini mengenai *Impact of job satisfaction on employee performance : an empirical study of autonomous medical institutions of pakistan*. Disimpulkan dari penelitian bahwa aspek seperti: gaji, promosi, keamanan kerja, dan keamanan, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan sifat kerja, mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja.

Hasil ini didukung dengan penelitian Khaidir Anas (2013) penelitian ini mengenai Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. Hasilnya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda dengan $sig\ 0,034 < 0,05$.

Sesuai dengan penelitian Agrisna Puspita Sari (2014) penelitian ini mengenai Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja Dan

Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Bank Bukopin TBK Cabang Sultan Agung. Hasilnya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan $\text{sig } 0,045 < 0,05$.

2. Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis kompensasi terhadap kinerja karyawan pada tabel t_{hitung} sebesar 3,167 dengan signifikan 0,004. Taraf signifikan sebesar $0,004 \leq 0,05$. Dengan demikian tolak H_0 dan terima H_a , yaitu kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H_a (diterima) "kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan".

Kontribusi secara langsung kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 15,36%. Kontribusi secara tidak langsung kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah 56,69%, setelah di uji sobel sebesar 4,62 yang berarti lebih besar dari 1,96 yang membuktikan bahwa kompensasi (X) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Sehingga totalnya adalah 72,05%

Hasil ini juga didukung dengan teori Hasibuan (2012:121) yang menyatakan bahwa Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah. Serta stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil, layak, dan kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi yang baik akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang lebih baik pula. Begitu pula dengan teori Mangkunegara (2012:9) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil ini ditunjukkan juga dalam teori Hasibuan (2012:86) yang mengemukakan bahwa, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu: Gaji, Upah insentif, Asuransi, dan Fasilitas kantor, sedangkan indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja

seorang karyawan Menurut Saputra (2015: 17) yaitu: Pekerjaan itu sendiri (work it self), Gaji (pay), Promosi (promotion), Pengawasan (supervision), Rekan kerja (workers). Diatas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel bebasnya mempunyai indikator yang sama, sehingga secara langsung sama-sama dapat saling mempengaruhi.

Didukung dengan penelitian Tri Budi Setyani (2014). penelitian ini mengenai Pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali. Hasil Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikan ($0.041 < 0.05$).

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Alamdar Hussain Khan, Lahore, Pakistan. Ishaq Ahmad, Muhammad Aleem, Wasim Hamed, *University of the Punjab. International Journal of Management and Innovation Volume 3 Issue 2 (2011) 8-11*. Penelitian ini mengenai *Impact of job satisfaction on employee performance : an empirical study of autonomous medical institutions of pakistan*. Disimpulkan dari penelitian bahwa aspek seperti: gaji, promosi, keamanan kerja, dan keamanan, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan sifat kerja, mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel t_{hitung} sebesar 4,831 dengan signifikan 0,000. Taraf signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ dengan demikian tolak H_0 dan terima H_a , yaitu kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H_a (diterima) "kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan". Nilai kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 35,76%

Hasil ini juga didukung dengan teori Hasibuan (2016:202) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional 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.

Mengacu hasil penelitian dari Irawan Ciptodiharjo (2013) yaitu kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja diterima.

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Agrisna Puspita Sari (2014) dalam penelitian ini mengenai pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja Dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Bank Bukopin TBK Cabang Sultan Agung. Hasil nya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sig 0,000 < 0,05.

PENUTUP

A. Kesimpulan

- a. Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja bagian marketing PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya.
- b. Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan maka kompensasi berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya.
- c. Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya.
- d. Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan maka kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja bagian marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya

DAFTAR PUSTAKA

Alamdard Hussain Khan, Lahore, Ishaq Ahmad, Muhammad Aleem, Wasim Hamed. 2011. *Impact of job satisfaction on employee performance : an empirical study of autonomous medical institutions of pakistan*. Pakistan : University of the Punjab. International Journal of Management and Innovation Volume 3, Issue 2, Hal:8-11.

- Anas, Khaidir. 2013. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda Padang*.
- Bangun,W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ciptodihardjo, Irawan. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT.Smartfren,Tbk di Surabaya*. Jurnal Administrasi dan Bisnis. Vol. 3 (2).
- Danang, sunyoto. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service : Yogyakarta.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LPFEUI
- Mangkunegara, A . Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A . Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Puspitawati, N.M.D. 2013. *Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur*.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- S.P. Hasibuan. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- S.P. Hasibuan. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- S.P. Hasibuan. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sari, Agrisna, Puspita. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja Dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Bank Bukopin TBK Cabang Sultan Agung*
- Setyani, Tri Budi. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.

- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D)*. Bandung : Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suwatno dan Priansa, D. 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Wahyudi, Sandy. dan Tedja, Darman. 2015. *Stupid Developer*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, Prof, Dr. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat. Rajawali Pers, Jakarta.