



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

Nuzulul Fatimah^{1✉}, Yeni Ratnasari²

1,2 Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima : 2018-04-03
Disetujui : 2018-04-28
Dipublikasikan
2018-04-30

Keywords:
Compensation; job
satisfaction; employee
performance.

Abstrak

Penelitian ini membahas pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan bagian marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui analisa jalur. Instrumen kuesioner digunakan sebagai pengumpulan data dengan menggunakan simple random sampling. Alat uji yang digunakan untuk pengolahan data menggunakan software SPSS versi 18.0. Variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu, variabel independen adalah kompensasi, variabel intervening adalah kepuasan kerja, dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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 a quantitative approach with path analysis. The questionnaire instrument used as data collection with a simple random sampling. The test equipment that used for data processing, using SPSS software 18.0 version. Variables in this research is, the independent variable is compensation, intervening variable is job satisfaction, and the dependent variable is employee performances. The results of this study describe that compensation has a significant effect on job satisfaction, compensation has a significant effect on employee performance, and satisfaction has a significant effect on employee performance.

✉Alamat korespondensi :
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
nuzulul1025@gmail.com

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. Posisi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam kegiatan operasional organisasi, 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). 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) 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 padadasarnyabersifat 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) 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 Property. 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 karyawan yang loyal (*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). 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. Kinerja dalam bahasa Inggris diterjemahkan dengan kata *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja (Wibowo, 2014). 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* nya, para karyawan yang telah mendapatkan kompensasi yang tentu disesuaikan dengan implementasi kerja mereka pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan bagian marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya.



KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan dari perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen akan mampu meningkatkan daya guna dan hasil guna dari unsur-unsur manajemen. Manajemen menurut Hasibuan (2016), adalah ilmu dan seni yang berguna dalam proses pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam organisasi sering disebut sebagai *human capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Sumber daya manusia 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 Hasibuan (2016) 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, yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*), pengadaan tenaga kerja (*procurement*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), pengintegrasian (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*), kedisiplinan (*discipline*), pemutusan hubungan Kerja (*Separation*)

Kompensasi

Hasibuan (2016) 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). 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), antara lain: ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, 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) dalam menentukan nilai kompensasi yang diterima oleh karyawan, diantaranya: 1) penawaran dan permintaan, 2) kemampuan dan kesediaan perusahaan, 3) serikat buruh/organisasi karyawan, 4) produktivitas kerja karyawan, 5) pemerintah dengan UU dan Keppres, 6) biaya hidup (*Cost of Living*), 7) posisi jabatan karyawan, 8) pendidikan dan pengalaman kerja, 9) kondisi perekonomian nasional, dan 10) jenis dan sifat pekerjaan.

Jenis-jenis kompensasi menurut Suparyadi (2015) dibagi kedalam dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa kompensasi finansial (gaji, upah, tunjangan, insentif), dan kompensasi nonfinansial (mobil atau bus dinas, perumahan, mess, balai kesehatan atau asuransi tenaga kerja, saham). Sedangkan, kompensasi tidak langsung juga terdiri dari 2 jenis: kompensasi keuangan (pensiun penuh, pensiun dini, pesangon, pensiun janda/duda), dan kompensasi nonkeuangan, seperti asuransi kesehatan.



Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan dapat berupa sistem waktu, sistem hasil (*output*), sistem borongan (Hasibuan, 2016). Kebijakan 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 yang dibayarkan sesuai dengan waktunya akan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, sehingga konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan akan lebih baik.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2016). Robbins dalam Wibowo (2014) 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.

Kepuasan kerja dalam suatu pekerjaan kadangkala didapatkan juga dari pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Veithzal Rivai (2013) mengklasifikasikan kepuasan kerja kedalam beberapa teori, antara lain : teori ketidaksetaraan (*discrepancy theory*), teori keadilan (*equity theory*), teori dua faktor (*two-factor theory*).

Menurut Wibowo (2014) terdapat tiga cara untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu berdasarkan *rating scales and questionnaire, critical incidents, dan interviews*. Menurut Mangkunegara (2013), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pegawai dan faktor pekerjaan. Sedangkan, menurut Sunyoto (2013), terdapat empat faktor yaitu: kedudukan, pangkat, umur, dan mutu pengawasan.

Menurut Puspitawati (2013) faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan yaitu : pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji (*pay*), promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*), rekan kerja (*workers*). Dalam suatu organisasi sebagian pekerjanya memperoleh kepuasan kerja, tidak tertutup kemungkinan sebagian kecil diantaranya merasakan ketidakpuasan menurut Wibowo (2014:424) menunjukkan beberapa tanggapan yang berbeda satu sama lain yaitu : *exit, voice, loyalty dan neglect*.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014) kinerja dalam bahasa inggris dikenal dengan istilah *performance*. *Performance* secara singkat diartikan sebagai hasil dari suatu kerja atau prestasi dari suatu kerja. Hasibuan (2012) mengemukakan beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, antara lain: ketepatan hasil kerja, ketelitian hasil kerja, hasil kerja yang dihasilkan, kehadiran, peraturan perusahaan, kecepatan waktu kerja, bekerja sama, komunikasi dan peran serta.

Suwatno dan Priansa (2013) menjelaskan bahwa tujuan dari dilakukan penilaian kinerja antara lain: *performance improvement, compensation adjustment, placement decision, training and development needs, career planning and development, staffing process deficiencies, informational inaccuracies and job-design errors, equal employment opportunity, external challenges dan feedback*.

Agar memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Wilson Bangun (2012) suatu pekerjaan dapat diukur melalui : jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama. Mangkunegara (2012) menjelaskan bahwa terdapat tiga hal penting yang mempengaruhi kinerja, yaitu: Faktor individu (antara lain: keahlian dan kemampuan, *backgraound* dan demografi); faktor psikologis (persepsi, sikap, *personality*, motivasi dan pembelajaran); dan, faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*).



Hubungan Antarvariabel Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Kompensasi harus diberikan tepat waktu kepada karyawan. Kompensasi diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar kepuasan kerja kepada karyawan meningkat (Sofyandi, 2013). Dengan demikian penelitian mengajukan sebuah hipotesis sebagai berikut:

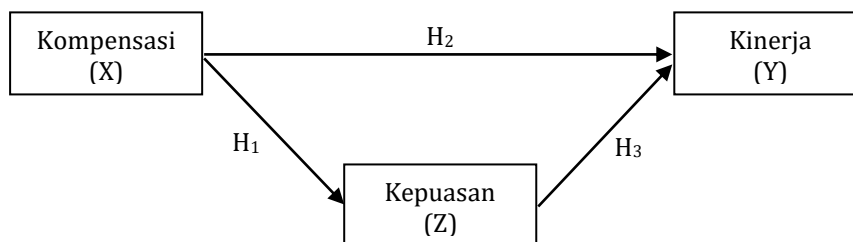
Hipotesis 1: kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kompensasi diberikan bertujuan agar terbentuk sebuah ikatan kerjasama yang bersifat formal antara karyawan dan organisasi (Hasibuan, 2012). Kompensasi diberikan apabila karyawan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan organisasi dengan baik, dan organisasi atau manajemen wajib memberikan atau membayar kompensasinya kepada karyawan tersebut sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian. Pemberian kompensasi sesuai dengan yang disepakati atau semakin meningkat kompensasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Setyani (2014). Dengan demikian penelitian mengajukan sebuah hipotesis sebagai berikut;

Hipotesis 2: kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2016). Mengacu kepada hasil penelitian dari Ciptodiharjo (2013) menemukan bahwa kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hubungan antarvariabel ditunjukkan pada Gambar 1. Dari uraian diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Pendekatan 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 sebagaivariabel intervening (Z), dan kinerja karyawan sebagaivariabel laten endogen (Y). Dengan menggunakan skala Likert 1-5 (Sangat tidak setuju-sangat setuju)

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

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 berjumlah 32 karyawan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non-probability Sampling* yang



didefinisikan 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 sampel jenuh (*census sampling*) (Sugiyono, 2013). Sampel jenuh menurut Sugiyono (2013) 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden, Diketahui bahwa jumlah responden 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 karakteristik usia responden dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner, 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. Hasil pengumpulan data berdasarkan karakteristik Pendidikan responden, 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. Dan, karakteristik berdasarkan masa kerja responden, 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 diatan 12 bulan.

Uji Validitas

Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian *pearson correlation* variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil analisis uji validitas atas jawaban kuesioner dari responden dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai *corrected item-total correlation* yang lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

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

Sumber: data primer, diolah



Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 2, data hasil kuesioner telah memenuhi syarat Uji Reliabilitas 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*.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Indikator Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Indikator kompensasi 1	0,971	Reliabel
Indikator kompensasi 2	0,973	Reliabel
Indikator kompensasi 3	0,972	Reliabel
Indikator kompensasi 4	0,973	Reliabel
Indikator kepuasan kerja 1	0,970	Reliabel
Indikator kepuasan kerja 2	0,974	Reliabel
Indikator kepuasan kerja 3	0,974	Reliabel
Indikator kepuasan kerja 4	0,971	Reliabel
Indikator kinerja karyawan 1	0,970	Reliabel
Indikator kinerja karyawan 2	0,970	Reliabel
Indikator kinerja karyawan 3	0,973	Reliabel
Indikator kinerja karyawan 4	0,972	Reliabel

Sumber: data primer, diolah

Analisis Jalur

Pengujian Model 1

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

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

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

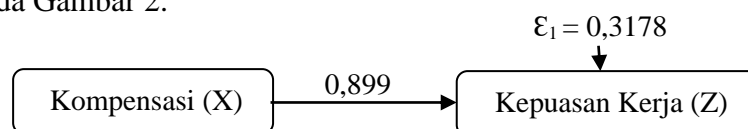
$$Z = 0,948 X + 0,3178 \epsilon_1$$

Tabel 3. Hasil Analisis Pengaruh Kompensasi ke Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adj. R Square
Kompensasi	0,948	0,899	0,895

Sumber: data primer, diolah

Besarnya nilai *R Square* yang terdapat pada Tabel 3, adalah sebesar 0,899 dengan pengaruh variabel independen kompensasi (X) dan variabel kepuasan kerja (Z) ialah sebesar 89,9% sementara sisanya 10,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diuji. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Analisis jalur Model 1



Tabel 4 menunjukkan besarnya pengaruh parsial variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Nilai hasil kompensasi *sig.* sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil 0,05 (dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%). Maka menolak H_0 dan menerima H_a , artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Coefficients Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	0,843	0,674		1,251	0,221
Kompensasi → kepuasan kerja	0,956	0,059	0,948	16,306	0,000

Sumber: data primer, diolah

Pengujian Model 2

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

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

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

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

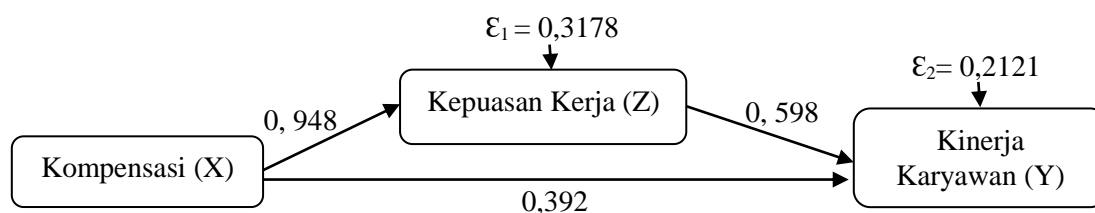
Tabel 5. Hasil Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adj. R Square
Kompensasi, kepuasan kerja	0,977	0,955	0,952

Dependent variable: kinerja karyawan

Sumber: data primer, diolah

Besarnya nilai *R Square* yang terdapat pada Tabel 5 adalah sebesar 0,955. Hal ini diartikan bahwa variabel independen kompensasi (X) dan variabel kepuasan kerja (Z) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 95,5% sementara sisanya 4,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diuji.



Gambar 3. Analisis Jalur Model 2

Hasil Tabel 6 tentang pengaruh *parsial* variabel kompensasi dan kepuasan kerja, dapat dilihat nilai signifikansi hasil variabel kompensasi dan kepuasan kerja lebih kecil 0,05 (dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%), maka hasil ini menolak H_0 dan menerima H_a yang artinya kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh parsial dapat dilihat pada nilai t pada Tabel.



Tabel 4. Hasil Uji *Coefficients* Model 2

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
Konstanta	0,523	0,471		1,112	0,275
Kompensasi → kepuasan kerja	0,397	0,125	0,392	3,167	0,004
Kepuasan kerja → kinerja	0,600	0,124	0,598	4,831	0,000

Sumber: data primer, diolah

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Hanggraeni (2012) yang mengatakan 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 adalah kepuasan kerja yaitu dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya (Hasibuan, 2016). Hasil penelitian ini mendukung pendapat Sofyandi (2013) yang menyatakan tujuan pemberian kompensasi untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian dari Alamdar, Lahore, Ishaq, Aleem, Hamed, (2011) yang menjelaskan 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 mendukung penelitian Anas (2013) mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. Penelitian Sari (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil studi ini mendukung pendapat Hasibuan (2012) 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. Mangkunegara (2012) mengatakan bahwa 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.

Studi ini mendukung penelitian Setyani (2014) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Alamdar, Lahore, Ishaq, Aleem, Hamed, (2011) menjelaskan 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.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini mendukung pendapat Hasibuan (2016) yang mengatakan bahwa 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. Hasil studi ini mendukung studi Ciptodiharjo (2013) yang menemukan



bahwa kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Sari (2014) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi menunjukkan bahwa 1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja bagian marketing PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. 2) kompensasi berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. 3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. 4) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja bagian marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya

DAFTAR PUSTAKA

- Alamdar 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.