

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**
Pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten



ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

NINING PRAWATI
B 100120253

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2016**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Jenis penelitian ini menggunakan data primer dengan metode *random sampling* dengan populasi semua karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten dengan sampel yang digunakan 100 responden. Pengumpulan data dengan cara menyebar kuisioner langsung kepada para responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: uji regresi berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinan, uji normalitas dan Analisis jalur.

Hasil penelitian diperoleh sebagai berikut: hasil dari uji t kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan t hitung kompensasi sebesar 2.157 lebih besar dari 1.987 dan signifikan sebesar 0.033 yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t persamaan kedua menunjukkan nilai t hitung kompensasi sebesar 0.443 lebih kecil 1.987 dengan signifikan 0.666 yang artinya kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan tetapi dapat berpengaruh secara langsung dengan adanya kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dengan t hitung untuk kepuasan kerja sebesar 4.272 lebih besar dari 1.987 dan signifikan 0.000 yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Kepuasan kerja variabel *intervening*, kinerja karyawan.

ABSTRAK

The purpose of this study was to determine the effect of compensation to employee performance and job satisfaction as an intervening variable. This research uses primary data with random sampling method with the population of all employees of PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten with the sample used 100 respondents. The collection of data by spreading the questionnaire directly to the respondents. Analysis of the data used in this study include: regression test, t-test, F, determinant coefficient test, normality test and Analysis track.

The results were obtained as follows: the results of the t test compensation to employee performance with compensation of 2.157 t count greater than 1.987 and significant compensation for 0.033 which means a significant influence on employee performance. The t-test second equation shows the grades were t compensation for 0.443 less 1.987 with significant 0.666 which means that the compensation has no direct influence on employee performance but can be influenced directly by their job satisfaction as an intervening variable with t for job satisfaction for 4.272 is greater than 1.987 and 0.000 which means significant job satisfaction berpengaruh significant to the performance of employees.

Keywords: Compensation, intervening variables job satisfaction, employee performance.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartosuro Telp. (0271) 717417 Surakarta – 57102

SURAT PERSETUJUAN ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing skripsi :

,Pembimbing Utama : Dra. Wuryaningsih, DL. MM.

Telah membaca dan mencermati artikel publikasi ilmiah yang merupakan ringkasan skripsi dari mahasiswi :

Nama : NINING PRAWATI

NIM : B 100120253

Jurusan : MANAJEMEN

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
Pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten.**

Artikel tersebut layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan ini dibuat, semoga dapat digunakan seperlunya.

Surakarta, 10 Februari 2016

Pembimbing Utama

(Dra. Wuryaningsih, DL. MM.)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. Triyono, M.Si)

A. LATAR BELAKANG

Potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. SDM menjadi penting untuk perusahaan karena SDM menjadi salah satu acuan majunya suatu perusahaan. Percuma memiliki sumber daya alam yang melimpah tetapi SDM-nya tidak baik karena sumber daya manusia yang tidak baik tidak dapat mengelola Sumber Daya Alam yang berlimpah dengan baik juga. Begitu pula yang terjadi di dalam satu perusahaan SDM menjadi sangat penting dan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan ke arah yang lebih maju.

Perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, kinerja karyawan dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat melalui adanya pengaruh. Seperti kompensasi, serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening . Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi atau perusahaan.

Perusahaan yang menginginkan kinerja karyawan yang selalu meningkat sebaiknya perusahaan harus meningkatkan suasana kerja yang mendukung dan memberikan sosialisasi agar tercipta kenyamanan yang dirasakan karyawan sehingga akan terwujud kepuasan dalam bekerja yang dirasakan oleh pegawai dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kompensasi yang akan saya teliti berpengaruh terhadap kinerja karyawan ada variabel lain yaitu variabel yang menjadi variabel diantara atau variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Dalam SDM ini sangat penting

karna kepuasan kerja dapat menciptakan rasa puas dalam bekerja dengan begitu kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan baik dan sesuai target. Tidak terkecuali dengan PT. KUSUMA MULIA PLASINDO INFITEX Klaten di Klaten untuk mencapai kinerja karyawan yang baik tidak karena menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sangat sulit banyak tuntutan dari karyawan yang terkadang melebihi dari apa yang bisa mereka kerjakan. Salah satu cara untuk menghasilkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bagus dan maksimal dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi disini bukan hanya yang berbentuk materil tapi kompensasi disini juga bisa berbentuk jasa atau lainnya. Kompensasi di bagi menjadi 2 : komoensasi finansial dan kompoensasi non finansial. Dari komoensasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kepuasan kerja terhadap pekerja sehingga dapat menghasilkan prestasi yang bagus dalam kinerjanya.

System kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi, kompensasi juga menuntut keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari pada karyawan. Jadi program kompensasi ini harus memenuhi tujuan dari para karyawan yang bekerja keras untuk perusahaan. Agar semua saling puas satu sama lain baik puas dari karyawan juga kepuasan dari perusahaan akan kerjanya.

PT. KUSUMA MULIA PLASINDO INFITEX Klaten mengenai kompensasi di perlukan untuk mengapresiasi usaha yang sudah dilakukan karyawan untuk perusahaan yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap

kinerja karyawan dan menciptakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko, “Manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”(2000: 4). Menurut Hasibuan, “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien memantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan perusahaan” (2002: 10). Sedangkan menurut Mangkunegara, “Manajemen personalia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap pengaduan, pengembangan, pemberi balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan” (2001: 2).

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Simamora (2004: 443) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan menjadi penting dalam perusahaan karena dari kinerja karyawan itu akan berdampak langsung pada berjalannya perusahaan dan kemajuan bagi perusahaan.

3. Kompensasi

Aritonang (2005: 2) 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.

azas-azas kompensasi (Hasibuan 2009: 122), yaitu :

- a) Azas adil; artinya besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsisten.
- b) Azas layak dan wajar; artinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

4. Kepuasan Kerja

Hasibuan (2009: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Handoko (2000: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan naba para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan data primer dengan populasi seluruh karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten dengan total karyawan 473, dengan sampel 100 karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex klaten. Pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling*. Teknik

pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Invitex Klaten. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, uji t, uji F pada level signifikan 5% serta koefisien determinasi selain itu menggunakan analisis jalur.

D. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan spss 16.0 variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki t hitung sebesar 2.157 dan t signifikan sebesar 0.033 ini artinya H_0 ditolak karena t hitung lebih besar dari t tabel ($2.157 > 1.987$) dengan signifikan sebesar 0.033 lebih kecil dari alpha 0.05 maka kompensasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan spss for windows, maka variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat diketahui bahwa t_{hitung} 0.443 dan t signifikan sebesar 0.666. H_0 diterima t hitung < dari tabel ($0.443 < 1.987$) dengan signifikan 0.666 lebih besar dari 0.05 (α) maka kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t berdasarkan pengolahan data SPSS Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang menjadi variabel *intervening*. Yaitu dengan t hitung sebesar 4.326 dengan signifikan sebesar 0.000 yang artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Adapun variabel yang

menjadi penelitian yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang memiliki masing-masing t hitung. Variabel kompensasi maka variabel kompensasi dapat diketahui bahwa t_{hitung} 0.443 dan t signifikan sebesar 0.666. dan kepuasan kerja t hitung sebesar 4.272 dan t signifikan sebesar 0.000.

Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan H_0 di tolak t hitung lebih besar dari t tabel ($4.272 > 1.987$) maka hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (sebagai variabel intervening (M)) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 (α) maka secara signifikan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan untuk kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan karena memiliki signifikan alfa 0.666 lebih dari 0.05. dari hasil diatas menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan akan tetapi dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan adanya variabel *intervening* atau variabel di antara yaitu variabel kepuasan kerja.

Hasil uji Analisis path yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh mediasi menunjukkan hasil t hitung $2.996 > t$ tabel signifikan 0.025 = 1.987 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.0968 signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi (variabel intervening) dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai 0.0968 di dapat dari perhitungan secara manual dengan rumus yang ada dalam buku Ghazali. Itu artinya ada pengaruh media atau variabel intervening antara kompensasi (X) terhadap

kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (M) sebagai variabel intervening.

Analisis yang dibantu program spss 16.0 maka dapat diperoleh *R square* (R^2) sebesar 0.196 berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 19.6% dan sisanya 80.4% dijelaskan oleh variabel lain.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji t test sebagai berikut :

- a. Variabel kompensasi (X) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (M) variabel intervening.
- b. Variabel kompensasi (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Variabel kepuasan kerja (M) sebagai variabel *intervening* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- d. Variabel kompensasi (X) tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) tetapi dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel kepuasan kerja (M) terlebih dahulu. Jadinya kompensasi ke kepuasan kerja (sebagai variabel *intervening*) lalu ke kinerja karyawan.

F. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang di ambil peneliti, maka dapat di ajukan beberapa saran berikut:

- **Bagi Perusahaan**

1. Perusahaan hendaknya mempertahankan kinerja karyawan yang baik sehingga selalu meningkatkan kinerjanya.
 2. Selalu memberi kenyamanan kepada karyawan agar karyawan merasa nyaman dan sepenuh hati bekerja.
 3. Meningkatkan sistem kompensasi di perusahaan untuk mengapresiasi karyawan yang sudah bekerja lembur dan giat untuk perusahaan.
 4. Selalu memberikan rasa aman kepada karyawan saat bekerja agar karyawan merasa puas.
- Bagi peneliti selanjutnya
1. Mencari perusahaan atau responden di luar dari Surakarta bisa seperti saya di Klaten atau kota lainnya.
 2. Pengumpulan data selain dari kuisioner juga bisa dengan wawancara langsung kepada narasumber agar mendapat data yang kongkrit.
 3. Dalam pembuatan kuisioner dalam kata-katanya harus mudah dipahami responden agar responden tidak bingung dan memberikan hasil jawaban sesuai yang kita harapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Keke T. 2005. "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR." *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, Suad Heidjrachman. 2011. *Manajemen Personalia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdikarya.
- Mardiana, Tri. 2004. " Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik dan Pengalaman Kerja terhadap komitmen Organisasi". *Telaah Bisnis Volume 5, No 2, Desember 2004 hal 175-192. ISSN 1411-6375*.
- Mathis, Robert dan Jackson Jhon. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmy Sadili dan Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat.
- Prasetyo, Sigit. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta)". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priyono, Edi. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riansari, Titi. Achmad Sudiro dan Rofianty. 2012. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (studi kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cab Malang)". *Jurnal*

Aplikasi Manajemen, Volume 10 Nomor 4, Desember 2012. ISSN : 1693-5241, Hal 811-820.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIEYKPN

Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

Situmorang, Susan Novita Rotua dan Haryadi Sarjono. 2013. “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat”. *Jurnal Ekonomi, Volume 4 Nomor 1, Mei 2013*.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Supardi. 2005. *Metedologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.