

PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JANGKAR SAKTI UTAMA DALUNG, KUTA UTARA

Ni Luh Kadek Geri Setyani Padmita¹

Drs I Gusti Lanang Putra, M.M.,²

Ketut Sudarmini, S.E.,M.AGB.³

Fakultas Ekonomi, Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali-Indonesia

gerisetyani@gmail.com

ABSTRAKSI

Pada penelitian ini dilakukan karena, kompensasi yang diterima karyawan tidak setara dengan kerja yang sudah diberi oleh perusahaan yang mengakibatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan mengalami penurunan. Masalah yang ada di PT. Jangkar Sakti Utama diteliti agar dapat: (a) mengetahui pengaruh kompensasi finansial pada kinerja karyawan PT Jangkar Sakti Utama (b) pengaruh kompensasi finansial pada kepuasan kerja PT. Jangkar Sakti Utama (c) pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT Jangkar Sakti Utama.(4) menganalisis apakah kepuasan kerja bisa memediasi pengaruh kompensasi finansial pada kinerja karyawan. Untuk mendapatkan hasil dilakukan penyebaran angket dan melalui wawancara dengan menggunakan 30 sampel. Hasil yang didapat menggunakan analisis path yaitu Kompensasi finansial saling memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kerja PT. Jangkar Sakti Utama, Kompensasi finansial memiliki pengaruh pada kinerja karyawan Pada PT. Jangkar Sakti Utama, Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan PT. Jangkar Sakti Utama ., kepuasan kerja yaitu variabel yang memediasi antara Kompensasi finansial terhadap Kinerja karyawan PT. Jangkar Sakti Utama.

Kata kunci : *Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Dengan banyaknya perusahaan baru yang terus bermunculan sehingga perusahaan harus dapat bersaing dan terus melakukan inovasi baru untuk menarik konsumen. Dengan banyaknya perusahaan dengan jenis perusahaan serupa maka, perusahaan harus dapat mengembangkan usahanya dengan terus melakukan inovasi dalam produk yang dikelola sehingga dapat diterima masyarakat yang memerlukan produk yang dibutuhkan. PT. Jangkar Sakti merupakan usaha yang bergerak pada bidang jasa dan manufaktur yang memiliki target yang harus dipenuhi setiap tahunnya. Tetapi, dengan target perusahaan yang terus naik tidak diimbangi dengan kenaikan gaji ataupun bonus. Setiap target atau melebihi target perusahaan terealisasi perusahaan tidak menambah bonus kepada karyawan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari semangat kerja karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dari perusahaan untuk mencapai target perusahaan. Dengan tidak bertambahnya kompensasi kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan.

Dengan adanya masalah seperti di atas maka, peneliti tertarik untuk meneliti dengan menggunakan judul **“Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jangkar Sakti Utama Dalung, Kuta Utara”**

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yaitu suatu yang penting harus dimiliki perusahaan untuk menunjang tercapainya target perusahaan. Untuk bisa mendapatkan standar kualitas kerja karyawan maka, perusahaan memberi gaji kepada para karyawannya.

b. Kinerja Karyawan

Tercapainya hasil kerja oleh karyawan pada suatu perusahaan. Seorang karyawan harus bisa menyelesaikan apapun tugas yang sudah dibebankan perusahaan sesuai kemampuan karyawan itu masing - masing. Samudra, dkk. (2014) yaitu suatu hasil yang telah dicapai seseorang untuk menyelesaikan tugasnya sesuai perintah perusahaan.

c. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kinerja pada suatu perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan dilakukan tergantung perusahaan tempatnya bekerja seperti, diberikan harian, mingguan, ataupun, bulanan. Kompensasi finansial dapat memberikan dorongan kepada karyawan atas hasil kerja kerasnya untuk dapat bekerja lebih baik lagi.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau ungkapan karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan pada aspek senang atau tidak senang tentang pekerjaannya.

Sikap kerja karyawan pada situasi tertentu dalam menjalankan pekerjaannya, hal tersebut dapat dilihat dari seberapa puas karyawan dengan pekerjaannya.

Berikut merupakan hipotesis penelitian yaitu :

H1 :Kepuasan kerja saling berhubungan positif pada kinerja karyawan PT. Jangkar Sakti Utama.

H2 :Kompensasi finansial saling berhubungan positif pada kinerja karyawan PT. Jangkar Sakti Utama.

H3 :Kompensasi finansial saling berpengaruh positif pada kepuasan kerja PT. Jangkar Sakti Utama.

H4 :Kepuasan kerja bisa memediasi kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Jangkar Sakti Utama.

3. Metodologi Penelitian

Tempat penelitian yang dilakukan di PT. Jangkar Sakti Utama di Jl. Praja no.10x, Dalung, Badung, Kuta Utara. Dengan sumber daya manusia sebagai objek penelitian. Populasi yang digunakan pada penelitian di PT. Jangkar Sakti Utama sebanyak 33 orang dengan sampel yang digunakan sebanyak 30 orang. Pada penelitian ini pengumpulandata yang dilakukan dengan cara melakukan dokumentasi langsung kelapangan, observasi, wawancara, dan angket. Metode analisis data yangdilakukan yaitu analysis Path.

4. Hasil dan bahasan

a. Hasil Instrumen

Pada suatu penelitian dapat dikatakan valid apabila skor dari hasil penelitian uji validitas diatas 0,30 dan uji reabilitas memiliki nilai skor dari 0,05 (dibawah 0,05)

b. Uji Validitas

hasil yang didapat dari variabel kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sudah sesuai syarat menguji validitas untuk nilai skor total *Pearson Correlation* yaitu indikator diatas 0,30 dan nilai sig. dibawah dari 0,05.

c. Uji Reabilitas

Sedangkan Uji reabilitas dengan skor *Cronbach's Alpha* diatas 0,60, sehingga hasil instrument yang digunakan dapat dipercaya dan diandalkan.

d. Uji Determinasi (R^2) dan Variabel Error (e)

Dari uji sobel didapatkan nilai tabulasi $Z = 2,272 > 1,96$ sehingga diterima H1 untuk menunjukkan bahwa kompensasi finansial saling memiliki hubungan yang signifikan pada kinerja karyawan PT. Jangkar Sakti Utama. Dengan demikian mediasi kepuasan kerja dari hasil tersebut maka, Kepuasan kerja

merupakan variabel mediasi kompensasi finansial pada Kinerja karyawan PT. Jangkar Sakti Utama, maka dari itu hipotesis keempat diterima.

5. Kesimpulan

Bedasarkan penelitian pada PT. Jangkar Sakti Utama didapatkan hasil variabel kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan meunjukkan bahwa semua hipotesis berpengaruh positif dan signifikan.

6. Saran

- a. Dapat meningkatkan kompensasi finansial kepada karyawan
- b. Dapat memberikan rasa senang kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan
- c. Memiliki karyawan sesuai dengan kriteria perusahaan.
- d. Dengan menaikkan kepuasan kerja maka, kompensasi finansial dapat disesuaikan dengan pekerjaannya.
- e. Untuk penelitian berikutnya diharapkan bisa mencari tempat penelitian yang dapat menambah variabel penelitian yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

7. Daftar Pustaka

- Mondy (2016), *Human Resource Management 14th Edition*, Edisi 14, Penerbit Pearson
- Elok Rosyidah, Isti Fadah, Diana Sulianti K. Tobing (2017), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember
- Sri Mulyati, Dr. Bachruddin Saleh Luturlean S.E, M.M (2018), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nur Rima AL-Waali (NRA), *e-Proceeding of Management, ISSN : 2355-9357*
- Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019), Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Wahyu Setyaningrum, Mochammad Djudi Mukzam (2018), Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan kerja dan Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Area Bojonegoro), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*