

PENGARUH KOMPENSASI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT OWI

Clinton dan Oey Hannes Widjaja

¹ Jurusan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara
Email: Clinton.115170402@stu.untar.ac.id

Abstrak: Tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. OWI. Penelitian ini menggunakan aplikasi Smart-PLS dengan metode SEM-PLS dalam melakukan pengolahan data. Penelitian ini menggunakan sensus yang terdiri 73 karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa adanya pengaruh langsung antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, namun kompensasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pengujian dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan hasil yang baik, dimana kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya.

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

***Abstract:** The purpose of this research is to determine the effect of compensation, organizational culture on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT. OWI. This study uses the Smart-PLS application with the SEM-PLS method in processing data. This study uses a census consisting of 73 employees. In this study it was found that there is a direct influence between organizational culture and job satisfaction on employee performance, but compensation does not have a direct effect on employee performance. Furthermore, testing with job satisfaction as a mediating variable shows good results, where compensation and organizational culture have a significant influence on employee performance with job satisfaction as the mediating variable.*

***Keywords:** Compensation, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan asset yang harus terus menerus diperhatikan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan berkembang zaman. Dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi, diperlukan pula sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi Akib, et. al., (2017).

PT. "OWI" merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang AMDK (Air Minum Dalam Kemasan). PT "OWI" belakangan ini memiliki masalah pada pendistribusian dikarenakan absensi karyawan, kemudian hal ini juga berpengaruh pada tingkat turnover karyawan. Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dilihat tingkat absensi pada tahun 2019.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan PT “OWI”, tahun 2019

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	90	26	10	0,43
2	Februari	91	23	5	0,24
3	Maret	92	25	1	0,04
4	April	95	22	5	0,24
5	Mei	95	25	8	0,34
6	Juni	92	18	6	0,36
7	Juli	87	27	1	0,04
8	Agustus	84	27	3	0,13
9	September	81	25	2	0,10
10	Oktober	79	27	4	0,19
11	November	78	25	5	0,26
12	Desember	74	23	9	0,53
Jumlah				59	2,89
Rata-rata					0,24

Berdasarkan tabel 1.1 maka dapat dilihat rata-rata absensi sebesar 0,24% dengan perhitungan tingkat absensi sebagai berikut: Tingkat Absensi = $[\text{total absensi} : (\text{total karyawan} \times \text{total hari kerja})] \times 100\%$

Turnover adalah tingkat pengunduran yang dilakukan karyawan baik secara sukarela maupun dengan tidak sukarela Asmara (2017). Susilo & Satria (2019) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan kinerja dari perusahaan PT OWI, dibawah ini merupakan tingkat *turnover* karyawan pada PT “OWI”

Tabel 1. 2
Tingkat Turnover pada PT. “OWI” periode tahun 2019

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	In	Out	Tingkat Turnover (%)
1	Januari	90	4	0	0,00%
2	Februari	91	3	2	2,20%
3	Maret	92	1	0	0,00%
4	April	95	5	2	3,26%
5	Mei	95	0	0	0,00%
6	Juni	92	0	3	3,26%
7	Juli	87	0	5	5,75%
8	Agustus	84	0	3	3,57%
9	September	81	0	3	3,70%
10	Oktober	79	0	2	2,53%
11	November	78	0	1	1,28%
12	Desember	74	0	4	5,41%
Jumlah				25	29,81%

Sumber: *Branch Manager PT "OWI"*

Berdasarkan data diatas didapatkan total tingkat *turnover* karyawan pada tahun 2019 sebesar 29.81%. dengan perhitungan sebagai berikut: Tingkat turnover = (karyawan keluar : jumlah karyawan keluar) x 100%.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti ingin meneliti mengenai Pengaruh kompensasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan *PT "OWI"*.

Berdasarkan data diatas didapatkan total tingkat *turnover* karyawan pada tahun 2019 sebesar 29.81%. dengan perhitungan sebagai berikut: Tingkat turnover = (karyawan keluar : jumlah karyawan keluar) x 100%. Sukwandi & Meliana (2014) menjelaskan bahwa bila ada karyawan yang tidak puas dan memiliki sikap yang tidak senang terhadap pekerjaannya, maka ada kemungkinan dari dirinya untuk berpikir mencari pekerjaan yang lain, bahkan keluar masuk perusahaan untuk mencari yang sesuai dengan apa yang dia inginkan. Perasaan tidak puas tersebut juga tentu mempengaruhi kinerja karyawan. Studi empiris seperti yang dilakukan oleh Riyadi (2019) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaji, dan dukungan organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti ingin meneliti mengenai Pengaruh kompensasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan *PT "OWI"*.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Idris, et. al., (2020) mengartikan kinerja sebagai catatan hasil dari fungsi suatu pekerjaan selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan aspek kompleks dan rentan terhadap pengaruh beberapa variabel, antara lain umur, jenis kelamin, pengakuan karyawan dan kepuasan kerja Idris, et. al., (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Riyadi (2019), adalah faktor internal & faktor eksternal. Faktor internal sendiri terdiri dari psikis (bakat, kemampuan, kepribadian, kecerdasan, minat, dan lain sebagainya) dan fisik (kesehatan, jenis janin, umur dan lain sebagainya). Sedangkan faktor eksternal terdiri dari gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, kebijakan, dan pendelegasian wewenang.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif, tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil sebuah karakteristik Nawawi (2015) seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sedangkan orang yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut pekerjaan Riyadi (2019). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kebahagiaan, moral, dan motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas Idris, et. al., (2020).

Kemudian menurut Schemerhorn (2020) terdapat lima aspek kepuasan kerja yang diukur oleh JDI adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri — tanggung jawab, minat, dan pertumbuhan
2. Kualitas supervisi — bantuan teknis dan dukungan sosial
3. Hubungan dengan rekan kerja — keharmonisan sosial dan rasa hormat
4. Kesempatan promosi — peluang untuk kemajuan lebih lanjut
5. Gaji — gaji yang cukup dan persepsi ekuitas terhadap orang lain

Setelah kondisi kepuasan kerja terpenuhi maka hasil yang ditimbulkan adalah peningkatan kinerja, (Robbins & Judge, 2017) Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Idris, et. al., (2020), dan Riyadi (2019) yang dimana ditemukan hasil yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan tanda balas jasa dari perusahaan kepada karyawan atas loyalitas yang diberikan karyawan kepada perusahaan Anggela & Widjaja (2020). Kompensasi dapat diartikan sebagai remunerasi yang adil dan wajar yang diberikan kepada pekerja atas jasanya dalam mencapai tujuan organisasi Riyadi (2019).

Tipe kompensasi menurut Mathis dan Jackson (2010) terdiri dari 5 hal yaitu:

- Gaji pokok : Kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan, biasanya sebagai upah atau gaji.
- Upah : Pembayaran dihitung langsung dari jumlah waktu kerja karyawan.
- Gaji : Pembayaran yang konsisten dilakukan setiap periode berapa pun jumlah jam kerja.
- Pembayaran variabel: Kompensasi terkait langsung dengan individu, tim, atau kinerja organisasi.
- Manfaat : Imbalan tidak langsung diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan dalam organisasi

Berdasarkan kajian teori mengenai kinerja dan kepuasan kerja, kompensasi memiliki peran penting dalam peningkatan kedua variabel tersebut. Hal ini dapat dibuktikan oleh beberapa studi empiris yang dilakukan oleh Berliana, *et. al.*, (2018), Polyana, *et. al.*, (2018), Maria (2019) dan Riyadi (2019).

Budaya Organisasi

Soomro & Shah (2019) menyoroti budaya organisasi sebagai sistem nilai bersama dan keyakinan (bagaimana sesuatu bekerja) yang berinteraksi dengan orang-orang organisasi, struktur organisasi dan sistem kontrol untuk menghasilkan norma perilaku. Setiap organisasi memiliki budayanya sendiri-sendiri.

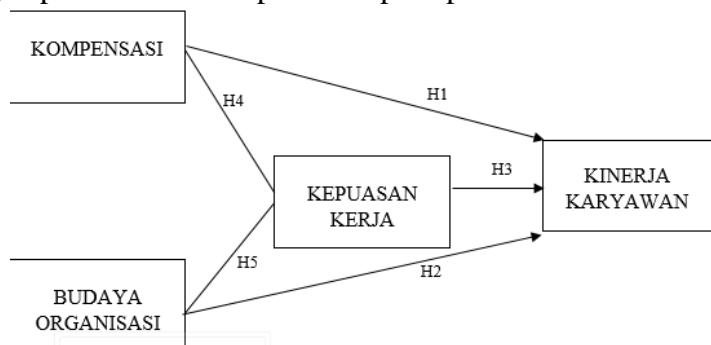
Dimensi dari budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter (2009) terdiri dari 7 dimensi yaitu:

- Perhatian pada detail
- Orientasi hasil
- Orientasi karyawan
- Orientasi tim
- Agresivitas
- Stabilitas

Budaya organisasi sendiri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto, *et. al.*, (2017), Soomro & Shah (2019).

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang saling berkaitan dan disajikan dalam lima kerangka pemikiran dan hipotesis seperti pada di bawah ini



Gambar 2. SEQ Gambar_2. *

- H1 : Terdapat Pengaruh Signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
 H2 : Terdapat Pengaruh Signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
 H3 : Terdapat Pengaruh Signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 H4 : Terdapat Pengaruh Signifikan Kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja
 H5 : Terdapat Pengaruh Signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dimediasi oleh Kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan Dalam populasi di PT *Oasis Waters International* cabang Jembatan Lima yang terdiri dari 73 karyawan. Karena menurut Arikunto (2002) dikatakan jika subjek penelitian kurang dari 100, maka populasi diambil secara keseluruhan lalu metode yang digunakan untuk pemilihan jumlah responden adalah sensus yang berjumlah 73 karyawan pada PT *Oasis Waters International* cabang Jembatan Lima dengan pengolahan data menggunakan aplikasi Smart-PLS Ver.3

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Pendapat	Pernyataan	Pengukuran
Kompensasi	Dessler (2018)	1. Upah yang saya terima baik 2. Gaji yang saya terima sesuai 3. Insentif yang saya terima sesuai 4. Komisi yang saya terima sesuai 5. Bonus yang saya terima sesuai 6. Tunjangan yang saya terima sesuai 7. Promosi yang saya terima sesuai	Skala Ordinal
Budaya Organisasi	(Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, 2015)	1. Dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas 2. Penghargaan terhadap aspirasi karyawan perusahaan 3. Evaluasi hasil kerja 4. Dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja 5. Perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja 6. Toleransi antar karyawan 7. Kebebasan untuk memberikan kritik	Skala Ordinal
Kinerja	P. S. Robbins, (2019)	1. Kualitas pekerjaan saya baik 2. Kuantitas pekerjaan saya baik 3. Saya bekerja dengan ketepatan waktu yang baik 4. Saya memiliki efektivitas yang tinggi 5. Saya mandiri 6. Saya memiliki komitmen kerja	Skala Ordinal
Kepuasan kerja	Hasibuan (2017)	1 Saya akan setia terhadap perusahaan 2 saya akan menggunakan seluruh kemampuan saya pada perusahaan 3 saya akan jujur dalam pekerjaan saya	Skala Ordinal

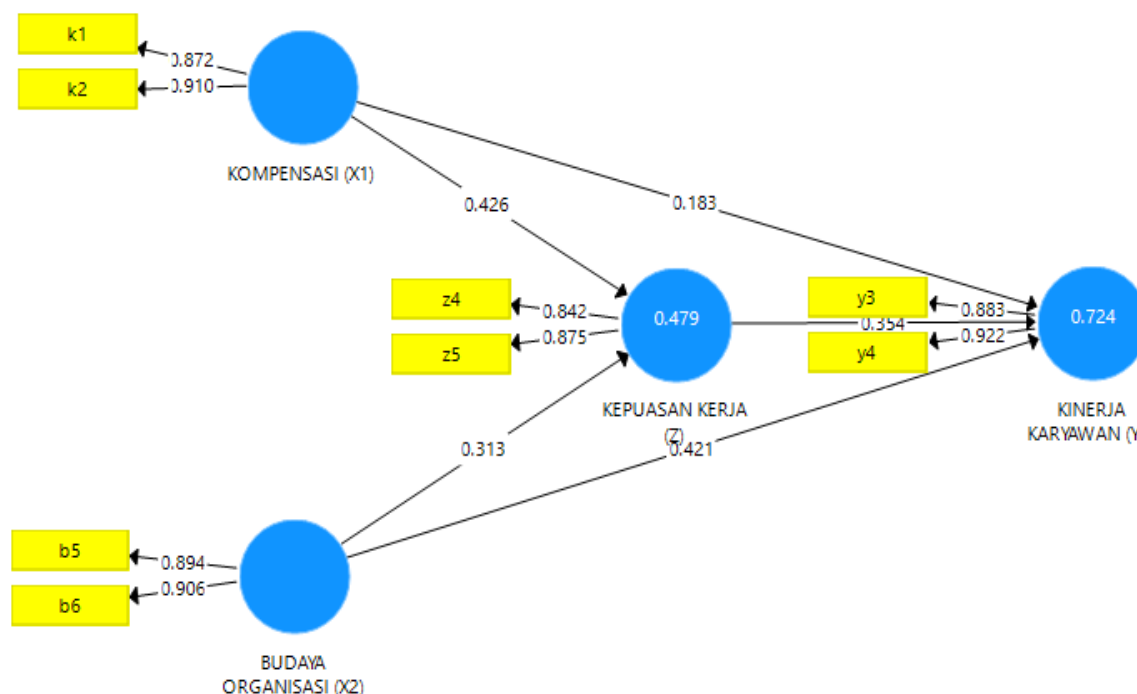
		4 saya akan menggunakan kreativitas saya dalam memajukan perusahaan 5 saya menyukai pemimpin saya 6 saya menyukai lingkungan kerja saya	
--	--	---	--

Sumber : Dessler (2018), Zahriyah, U. W., et. al. (2015), P. S. Robbins, (2019), Hasibuan (2017)

Analisis Data

Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis outer model yang terdiri dari Validitas dan Reliabilitas, kemudian dilanjutkan pengujian untuk inner model yang terdiri dari uji *R-square*, *Q-square*, *Path Coefficient*, dan T-statistik.

Berdasarkan Hair, et. al., (2018) mengatakan dalam mengevaluasi validitas konvergen pada tiap item menggunakan Average Variance Extracted (AVE). Kemudian untuk pengujian outerloadings kriteria yang ditetapkan adalah diatas 0,7 karena pada umumnya nilai <0,7 dianggap rendah atau beban (Hair, et. al., 2018).



Gambar 3. 1 Diagram Struktural

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan gambar 3.1 nilai outerloadings sesudah evaluasi, dapat dilihat nilai yang diperoleh sudah diatas 0,7 sehingga dapat dikatakan nilai outerloadings sudah dapat di terima. Sesudah outerloading dievaluasi, maka tahap selanjutnya adalah menghitung AVE dengan persyaratan adalah nilai AVE diatas 0,5 karena jika nilai dibawah 0,5 maka nilai AVE dianggap adanya kesalahan.

Tabel 3.1 AVE

Variabel	<i>Average Variabel Experience (AVE)</i>
Kompensasi	0.794
Budaya Organisasi	0.810
Kepuasan Kerja	0.737
Kinerja Karyawan	0.815

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan nilai outerloadings yang sudah dievaluasi maka didapatkan hasil untuk AVE seperti pada tabel 3.4. hasil AVE yang diperoleh adalah diatas 0.7 yang dimana jika melihat kriteria AVE yang baik adalah nilai yang diperoleh adalah diatas 0.5. Seperti pada fasal sebelumnya, uji reliabilitas dapat menggunakan *alpha Cronbach*. Dalam penelitian ini kriteria untuk *alpha Cronbach* adalah 0,6 hingga 0,9 sesuai dengan Hair, *et. al.*, (2018).

Tabel 3.2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>
Kompensasi	0.742
Budaya Organisasi	0.766
Kepuasan Kerja	0.645
Kinerja Karyawan	0.775

Sumber : Data Primer, 2021

Dalam penelitian ini kriteria untuk alpha cronbach adalah 0,6 hingga 0,9 sehingga sudah sesuai dengan Hair, *et. al.*, (2018).

Selanjutnya setelah pengujian pada outermode maka akan dilakukan pengujian untuk inner model. Uji *R-square* digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel dependen yang mampu dijelaskan melalui variabel independennya. Berdasarkan Arfian & Yoraeni (2019) jika nilai *R-square* 0,67 maka dikatakan kuat, 0,33 moderat, 0,19 lemah.

Pada variabel Kinerja Karyawan nilai dari *R-square* adalah sebesar 0.724 atau jika dalam nilai persentasenya adalah 72,4% yang disimpulkan bahwa variabel endogen dapat dijelaskan melalui variasi variabel eksogen yang ada dalam penelitian ini sebesar 72,4%, kemudian 27,6% lainnya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam *Q-Square* jika nilai $Q > 0$ maka dapat dikatakan bahwa variabel eksogen memiliki relevansi yang prediktif terhadap variabel endogen. Menurut Hair, *et. al.*, (2018) jika nilai *Q-square* 0 atau dikatakan memiliki relevansi prediktif yang kecil, yaitu dengan nilai 0,26 maka memiliki nilai relevansi yang sedang, dan jika nilai lebih dari 0,50 maka memiliki relevansi prediktif yang besar

Hasil penelitian menggunakan SmartPLS untuk menguji *Q-square* menunjukkan hasil sebesar 0.547 atau sebesar 54.7% seperti pada tabel 4.9. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan nilai *Q-square* pada penelitian ini termaksud pada golongan prediksi relevansi yang besar.

Selanjutnya uji path coefficient, Pengujian *Path Coefficient* digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel yang sudah ditetapkan sesuai dengan hipotesis lalu diuji. Menurut Hair, *et. al.*, (2018) nilai *path coefficient* yang semakin dekat dengan 0 menunjukkan hubungan yang lemah dan jika nilai kurang dari 0 menunjukkan adanya hubungan yang tidak signifikan.

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* untuk kinerja karyawan secara langsung nilai dari kompensasi sebesar 0.183 budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.421, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.354, yang artinya masing-masing dari variabel penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fit Model digunakan dalam mengevaluasi model struktural dan pengukuran secara keseluruhan. (Sholiha & Salamah, 2013). Uji *Fit Model* memiliki kriteria yang dimana nilai 0,1 (*GoF small*), 0,25 (*GoF moderat*), dan 0,36 (*GoF large*). Penilaian untuk *Fit Model* ini juga dapat melihat angka NFI yang dimana semakin mendekati angka 1 maka semakin baik. Perolehan nilai NFI pada penelitian ini sebesar 0.659 yang berarti nilai *GoF* dalam penelitian ini termasuk pada kriteria besar dan nilai yang diperoleh sudah mendekati 1 karena melebihi dari setengah kriteria yang ditentukan

Pada *significance test*, metode pengujian ini menggunakan nilai T-statistik. Yang dimana jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 maka variabel nya berpengaruh secara signifikan dan bisa diterima

Tabel 3.3 Significance Test

VARIABEL	T-STATISTIK
Kompensasi => Kinerja Karyawan	1.581
Budaya Organisasi => Kinerja Karyawan	3.574
Kepuasan Kerja =>Kinerja Karyawan	4.109
Kompensasi => Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	2.417
Budaya Organisasi => Kepuasan Kerja =>Kinerja Karyawan	2.029

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 3.3 maka dapat dikatakan hasil yang memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan adalah variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan untuk variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil uji menggunakan mediasi yaitu variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil yang baik dan signifikan yang mana kepuasan kerja berhasil memediasi seluruh variabel yaitu kompensasi, budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan.

DISKUSI

Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, hasil untuk X1 terhadap Y menunjukkan hasil yang tidak signifikan karena T-statistik sebesar 1,581 yang berarti kurang dari 1,96. hasil ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Idris, *et. al.*, (2020) bahwa tidak ada pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya Idris, *et. al.*, mengatakan salah satu alasan tidak signifikannya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah karena karyawan sudah merasa cukup puas dengan kompensasi yang telah diberikan. Menurut Idris, *et. al.*, (2020) ada faktor-faktor lain yang dapat menjadi penyebab utama dalam peningkatan kinerja karyawan

Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk X2 terhadap Y, nilai T-statistik tidak ditolak dengan nilai sebesar 3,574 karena lebih besar dari syarat T-statistik yaitu 1,96. hasil ini sejalan dengan Maria (2019) dan Shahzad (2013). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Maria (2019) dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki kekuatan penuh, mempengaruhi individu dan kinerjanya bahkan sampai ke lingkungan kerja. sehingga dalam penelitiannya Maria (2019) mengatakan jika adanya budaya organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, Penelitian ini memiliki hasil yang berbanding lurus dengan Soomro & Shah

(2019), Sulastiningtyas & Nilasari (2018), dan Ihsani & Wijayanto (2020). Dalam hasil penelitiannya Sulastiningtyas & Nilasari (2018) mengatakan bahwa Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja, semakin efisien untuk Kinerja Karyawan. Sebaliknya, semakin rendah Kepuasan Kerja, semakin kurang efisien atau semakin buruk Kinerja Karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Soomro & Shah (2019) dikatakan bahwa dengan peningkatan kepuasan kerja dapat mengurangi kemungkinan *turnover* dan absensi yang tinggi di antara karyawan. Dengan kata lain kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ihsani & Wijayanto (2020) mengatakan dalam penelitiannya beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji, kebijakan administrasi, dan hubungan dengan sesama rekan kerja.

Pengaruh Kompensasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian akan kepuasan kerja yang memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya hasil yang signifikan karna T-statistik sebesar 2,417 hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Idris, *et. al.*, (2020) dan Usman, *et. al.*, (2018) dalam penelitian Idris, *et. al.*, (2020) Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kebahagiaan, semangat kerja, dan motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Peningkatan kompensasi memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan yang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian untuk budaya organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga memiliki hasil yang signifikan dengan nilai besaran T-statistik adalah 2,029 hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayuningtyas (2017). dalam penelitiannya, Hayuningtyas (2017) mengatakan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. lebih lanjut, Hayuningtyas (2017) mengatakan dengan adanya dukungan, kemampuan, dan kemauan dari karyawan akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini untuk hasil uji signifikan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan pada populasi yang kurang dari 100 responden dan variabel kurang bervariasi. Kemudian penelitian ini hanya menggunakan 1 kantor cabang perusahaan dan metode yang digunakan pada penelitian ini merupakan penyebaran kuesioner, maka hasil yang di terima kadang kurang sesuai dengan keadaan asli.

saran untuk perusahaan yaitu, meningkatkan kompensasi yang telah di sesuaikan dengan pekerjaan para karyawan dan melakukan penyesuaian budaya organisasi agar karyawan lebih nyaman untuk melakukan segala pekerjaanya.

Sara untuk penelitian selanjutnya yaitu menghasilkan sebuah penelitian yang lebih baik dan melahirkan ilmu pengetahuan yang baru serta melakukan penambahan jumlah responden dan objek penelitian agar hasil penelitian lebih valid

DAFTAR PUSTAKA

- Arfian, A., & Yoraeni, A. (2019). Analisis Faktor Siswa Menggunakan M-Learning Dengan Metode *Structural Partial Least Square*. *Inti Nusa Mandiri*, 14(2).
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. 5(2).
- Berliana M., Siregar, N., & Gustian, D. (2018). *The Model of Job Satisfaction And Employee Performance. International Review of Management and Marketing*. 8(6)
- Dessler, G., (2015) *Human Resources Management Sixteen Edition. Pearson Education INC. United States*.
- Anggela, F., & Widjaja, O., H. (2020) "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja PT ISS Universitas Tarumanagara ." *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan (Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara)* 2.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition. Sage Publications, Inc. California*
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta*
- Hayuningtyas, M. (2017). Peranan Kepuasan Karyawan Dalam Memediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 3(1)
- Idris., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). *The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia. Entrepreneurship & sustainability issues*. 8(2).
- Ihsani, N., & Wijayanto, A. (2020). *The Effect of Organizational Culture, Motivation, And Job Satisfaction on Employee Performance. Dinasti International Journal of Digital Business Management*. 1(4).
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare*, 4 (1).
- Maria, E. (2019). *The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee performance Through Work Motivation as Mediation. International Review of Management and Marketing*. 9(3).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resources Management Thirteenth Edition. Mason: South-Western, Cengage Learning*
- Nawawi, M. T. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Outsourcing PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. 3(1)
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2016). *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. International Journal of Law and Management*. 59(6)
- Polyana, I., Nazief, N., & Boge, T. (2018). *The Evaluation of Lecturer Performance Through Soft Skills, Organizational Culture And Compensation On Private University Of Ambon. Academy of Strategic Management Journal*. 17(2)

- Riyadi, S. (2019) *The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance. International Review of Management and Marketing*. 9(3).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2009). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Terjemahan : Sabran, B., & Putera, B. D. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behaviour*. Pearson Education INC. Edinburgh.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R.N., & Uhl-Bien, M. (2020). *Organizational Behaviour 11th Edition*. John Wiley & Sons, Inc. USA
- Shahzad, F. (2014). *Impact of organizational culture on employees' job performance an emperical study of software houses in pakistan. International journal of commerce*. 24(3).
- Sholiha, E. U. N., & Salamah, M. (2013). Structural Equation Modeling-Partial Least Square untuk Pemodelan Derajat Kesehatan Kabupaten/Kota di Jawa Timur (Studi Kasus Data Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat Jawa Timur 2013). *Jurnal Sains dan Seni ITS*. 4(2)
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2018). *Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. South Asian Journal of Business Studies*. 8(3)
- Sukwandi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Industri*. 3(1).
- Sulastiningtyas, D., & Nilasari, B. M. (2018) The Effect of Leadership Style Environment, and Organitonal Motivation on Employee Performance with Job Satisfhaction as Variable Madiating. *bussines and entrepreneurial review*. 18(2).
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*. 8(6)
- Usman, J., Sukmayuda, D. N., & Kurniawati, S. (2019). *Job Satisfaction and Employee Performance Shoes Industry in Tangerang Regency Banten Province. International Revieww of Management and Markering*. 9(1)
- Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1-7