

Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Pura Unit Engineering)

Salisa Nur Maulina, Indi Djastuti ¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH, Tembalang, Semarang, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the effect of compensation satisfaction on employee performance through work discipline as an intervening variable at PT Pura Barutama Unit Engineering. The number of samples used in this study is 89 respondents which are permanent employees. Data was collected through the distribution of questionnaires and the hypothesis in this study were tested using the SEM-PLS (Structural Equation Modelling-Partial Least Square). The statistical test shows the results that compensation satisfaction variable have a significant positive effect on employee performance. In addition, it is also proven by this study that work discipline variable can mediate the relation between compensation satisfaction on employee performance.

Keywords: compensation satisfaction, work discipline, employee performance, mediating role

PENDAHULUAN

Salah satu elemen utama dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Ketepatan dalam mengelola sumber daya manusia berdampak pada kinerja karyawan yang optimal serta tercapainya tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien (Roziq dkk., 2021). Kepuasan kompensasi adalah satu dari beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Dessler, 2020). Kepuasan kompensasi dianggap memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan, karena dapat memberikan karyawan dorongan atau motivasi untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan produktivitasnya (Ratnawati & Sugiharti, 2023). Tingkat kepuasan karyawan atas pemberian kompensasi penting untuk diperhatikan, karena akan berdampak pada perilaku dan kebiasaan mereka (DeVaro, 2020).

Temuan dari penelitian sebelumnya tentang kinerja karyawan dan kepuasan kompensasi memiliki hasil yang beragam. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian terdahulu, sehingga terdapat *research gap*. Selain itu, fakta yang terjadi di PT Pura Barutama Unit Engineering adalah bahwa masih ada karyawan yang belum mencapai tingkat kinerja optimal. Hal ini dapat dilihat dari fluktuasi dalam pencapaian pencapaian penjualan dan produk yang tidak lolos *Quality Control*.

Selain meneliti pengaruh antara kepuasan kompensasi dan kinerja karyawan, penting juga untuk mempertimbangkan variabel lain yang berperan sebagai mediator di antara dua variabel tersebut, yaitu disiplin kerja. Peran disiplin kerja sebagai mediator menunjukkan bagaimana kepuasan kompensasi tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui dampak positifnya terhadap disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis peran mediasi disiplin kerja dalam pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) yang dikembangkan oleh George C. Homans. Teori pertukaran ini bertujuan untuk menjelaskan perilaku dasar dengan mempertimbangkan imbalan yang didapatkan dan biaya yang dikorbankan dalam suatu interaksi sosial (Gim & Cheah, 2020). Tingkat kepercayaan di dalam

¹ Corresponding author

perusahaan mampu mencerminkan kualitas hubungan di antara karyawan dan perusahaan (Jiang dkk., 2017).

Kinerja menurut Aguinis (2019), merupakan kombinasi dari dua aspek, yaitu perilaku dan hasil. Perilaku merupakan segala hal yang karyawan lakukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan hasil adalah luaran dari kebiasaan karyawan. Campbell & Im (2019) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi dapat diartikan sebagai perasaan positif berhubungan dengan imbalan dari perusahaan yang karyawan terima atas pekerjaannya. Kepuasan kompensasi berdampak pada kinerja karyawan secara individual. Kedisiplinan adalah kesadaran seorang karyawan dalam mematuhi peraturan dan regulasi perusahaan (Arif dkk., 2019). Menurut Bugdol (2018), disiplin dianggap sebagai sesuatu yang positif, dimana merupakan metode dalam mendidik karyawan serta membangun hubungan intra organisasi yang tepat.

Hubungan antara Kepuasan Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah imbalan berupa uang ataupun non-uang sebagai penghargaan kepada karyawan karena telah menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, tentunya akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Menurut Campbell & Im (2019), kepuasan kompensasi dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan secara individual. Apabila kepuasan karyawan tergolong tinggi terhadap gajinya, maka karyawan akan bekerja secara lebih maksimal dan meningkatkan kinerjanya. Ratnawati & Sugiharti (2023), Hardiyanto & Hendarsjah (2021), dan Arockiam dkk. (2018) dalam penelitiannya menguraikan bahwa pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki hasil yang positif serta signifikan.

H1: Kepuasan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara Kepuasan Kompensasi dan Disiplin Kerja

Kepuasan karyawan atas kompensasi yang diberikan perusahaan, akan meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Ratnawati & Sugiharti (2023), kepuasan atas kompensasi yang diterima karyawan akan lebih memotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Hal itu tentunya akan memiliki pengaruh pada semakin baiknya kedisiplinan kerja karyawan tersebut. Penelitian Bharata (2016) memberikan hasil bahwa kepuasan kompensasi memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap disiplin kerja. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan akan memengaruhi prestasi kerja karyawan, disiplin, serta kepuasan kerja.

H2: Kepuasan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Perilaku yang ditunjukkan oleh pekerja atau karyawan untuk patuh terhadap segala aturan dan regulasi yang perusahaan tetapkan disebut dengan disiplin kerja. Apabila karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang baik, tentunya kinerja karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan juga akan meningkat. Nugraheni dkk. (2022) menyatakan bahwa penerapan disiplin kerja oleh karyawan sangat diperhatikan pada sebuah perusahaan, sehingga atasan dapat menilai dan mempertimbangkan kinerja karyawan. Costinot & Bahmani-Oskooee (2023), Persada dkk. (2023), dan Ali & Simamora (2022) dalam penelitiannya menguraikan bahwa adanya pengaruh yang positif serta signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Disiplin kerja menggambarkan tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan padanya.

H3: Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

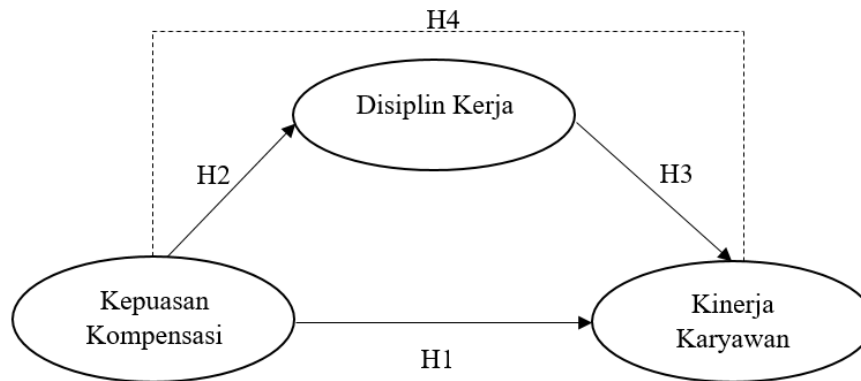
Peran Mediasi Disiplin Kerja pada Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Ratnawati & Sugiharti (2023) menyatakan karyawan yang puas atas kompensasi yang diterima akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan akan memengaruhi prestasi, disiplin, serta kepuasan kerja karyawan. Jika perusahaan memberikan kompensasi dengan tepat, karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab dalam menerapkan dan meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan sebuah aksi atau perilaku seorang karyawan sesuai aturan perusahaan dan tidak melakukan kelalaian atau

penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaannya (Kirana dkk., 2022). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diasumsikan bahwa kepuasan kompensasi secara tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan dengan peran disiplin kerja sebagai variabel mediasi, selaras dengan penelitian Rahmayuni & Mukaffi (2019).

H4: Disiplin kerja memediasi pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dianalisis guna menemukan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan pada penelitian berbasis kuantitatif. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah keseluruhan perilaku karyawan yang bekerja sesuai tugas serta tanggung jawab yang dibebankan dalam rangka mewujudkan misi perusahaan (Colquitt dkk., 2015). Pada penelitian ini, variabel kinerja karyawan memiliki sejumlah delapan indikator. Penelitian ini menggunakan variabel bebas kepuasan kompensasi yang memiliki dua dimensi dan lima indikator. Kepuasan kompensasi diartikan sebagai perasaan positif berhubungan dengan imbalan yang karyawan terima karena pekerjaan yang diselesaikannya (Campbell & Im, 2019). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dengan tiga dimensi dan delapan indikator. Sebuah perilaku atau tindakan karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan adalah disiplin kerja. Adanya disiplin kerja digunakan sebagai langkah untuk meningkatkan pemahaman karyawan agar tidak melakukan kelalaian atau penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaannya (Kirana dkk., 2022).

Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai seluruh jumlah individu yang mempunyai perbedaan sifat satu sama lain. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 89 karyawan tetap PT Pura Barutama Unit Engineering. Teknik penentuan dalam mengambil sampel pada penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh (sampel sensus). Apabila jumlah keseluruhan populasi dikatakan kecil, maka sampel jenuh dapat digunakan sebagai teknik penentuan sampel. Oleh karena itu, populasi sejumlah 89 karyawan tetap PT Pura Barutama Unit Engineering digunakan secara keseluruhan.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini merupakan sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer merupakan sumber data yang umumnya didapatkan dari proses wawancara (*interview*) atau penyebaran kuesioner (Ferdinand, 2014). Data primer dikumpulkan melalui observasi langsung di PT Pura Barutama Unit Engineering sebagai objek penelitian. Sedangkan data sekunder didapatkan melalui cara tidak langsung dari berbagai pusat data, termasuk pusat data di perusahaan. Teknik dalam mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* untuk pengukurannya. Kuesioner tersebut dibagikan kepada seluruh sampel, yaitu karyawan PT Pura

Barutama Unit Engineering yang menjadi responden. Selanjutnya, kuesioner yang telah terisi diolah dan dianalisis untuk memperoleh kesimpulan.

Metode Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode statistik multivariat *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS). PLS adalah metode statistika SEM dengan basis varian yang dipergunakan dalam menuntaskan regresi berganda pada permasalahan spesifik data, meliputi kecilnya ukuran sampel penelitian, kehilangan data (*missing value*), hingga multikolinieritas (Hamid & Anwar 2019). Hair dkk. (2021) menyatakan bahwa terdapat dua tahap pengevaluasian model pengukuran dalam PLS-SEM, yaitu model pengukuran (*outer model*) serta model struktural (*inner model*). Analisis *outer model* dalam penelitian ini dilakukan dengan pengujian berikut (Ghozali & Latan, 2015):

1. *Convergent validity*, mengukur sejauh mana indikator konstruk (variabel laten) bersifat homogen dan bersatu untuk menggambarkan konstruk yang diinginkan. Nilai pemuatan faktor harus melebihi 0.7 dan besarnya *average variance extracted* (AVE) adalah lebih dari 0.5.
2. *Discriminant validity*, menilai seberapa jauh konstruk tertentu (variabel laten) dapat dibedakan dari konstruk lainnya. Setiap variabel baiknya memiliki nilai *cross loading* di atas 0.7.
3. *Composite reliability*, menilai sejauh mana seluruh indikator dapat diandalkan atau konsisten dalam mengukur suatu konstruk (variabel laten). Tingginya reliabilitas dapat ditunjukkan melalui nilai gabungan lebih dari 0.7.
4. *Cronbach's alpha*, menunjukkan seberapa konsisten pertanyaan-pertanyaan tersebut dalam mengukur suatu konstruk. Pengujian reliabilitas diperkuat dengan nilai di atas 0.6.

Evaluasi *inner model* dilakukan melalui pengamatan nilai R-square (R^2). Besarnya R^2 menjelaskan seberapa baik model yang digunakan menjelaskan variansi dalam variabel penelitian. Dalam menganalisis, penting pula untuk mengetahui signifikan atau tidaknya estimasi koefisien jalur antar konstruk. Metode dalam menentukan signifikansi hubungan yaitu *bootstrapping*. *Bootstrapping* merupakan metode statistik dengan pengambilan sampel berulang dari data penelitian untuk dihitung distribusi *sampling*-nya.

Pengujian variabel mediasi melibatkan perbandingan pengaruh langsung dan perhitungan total *indirect effect* menggunakan metode *bootstrapping*. Apabila pengaruh langsung nilainya lebih rendah dibandingkan pengaruh total, maka variabel tersebut dapat disebut sebagai variabel mediasi (*intervening*). Untuk mengetahui bagaimana peran mediasi dari suatu variabel, dilakukan pengujian *Variance Accounted For* (VAF) (Hair dkk., 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Objek Penelitian dan Karakteristik Responden

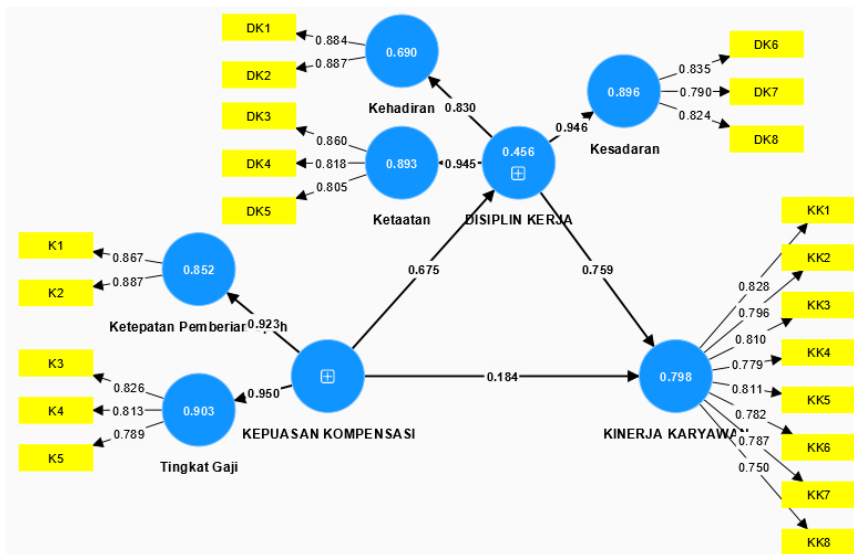
Penelitian ini memiliki objek yaitu PT Pura Barutama Unit Engineering yang berlokasi di Kabupaten Kudus, Jawa Tengah dengan 89 karyawan tetap sebagai responden. Karakteristik responden dibedakan menjadi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Persentase responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih besar, yaitu 76%, daripada perempuan sebesar 24%. Berdasarkan usia, karyawan PT Pura Barutama Unit Engineering mayoritas berusia 31-40 tahun dengan persentase 32%. Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan sarjana mendominasi dengan persentase 52%.

Analisis Data Deskriptif, Outer Model, dan Inner Model

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS 4.0.9.9, yang berguna untuk mengolah data menjadi informasi yang lebih mudah untuk dimengerti dan memberi saran dalam mengambil keputusan. Penelitian ini menggunakan 21 item yang dibedakan menjadi tiga variabel penelitian yang mewakili variabel kepuasan kompensasi sejumlah 5 item, variabel disiplin kerja 8 item, dan variabel kinerja karyawan sejumlah 8 item. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pandangan responden terhadap suatu item ditunjukkan dengan nilai terendah yaitu satu dan yang paling tinggi adalah lima.

Analisis *outer model* dilakukan melalui uji validitas konvergen, reliabilitas komposit, dan validitas diskriminan. Hasil dari pengujian validitas, diketahui bahwa nilai loading factor (*cross*

loading) di atas 0.7 untuk setiap indikator dan setiap indikator memiliki korelasi yang lebih besar di konstruk masing-masing daripada konstruk yang lain. Oleh karena itu, hasil uji validitas diskriminan dapat dikatakan baik.



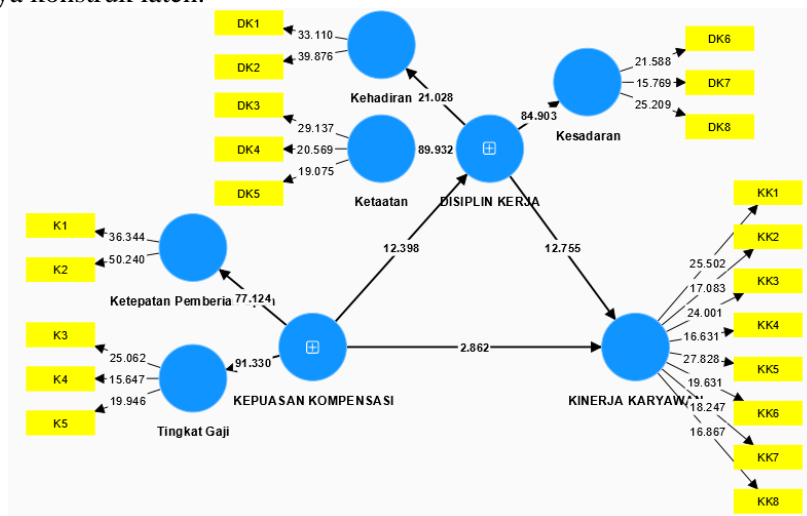
Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai AVE. Hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

	Cronbach's Alpha	Keandalan komposit	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Disiplin Kerja	0,900	0,919	0,588
Kepuasan Kompensasi	0,843	0,889	0,616
Kinerja Karyawan	0,916	0,931	0,629

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Tabel di atas menunjukkan nilai keseluruhan variabel pada uji validitas dan reliabilitas dengan AVE (*Average Variance Extracted*) memiliki nilai di atas 0.5 serta nilai keandalan komposit lebih besar dari 0.7. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa penggunaan variabel dinyatakan valid dan reliabel. Penelitian ini dapat diproses lebih lanjut pada tahap uji model sktruktural.

Analisis berikutnya adalah analisis inner model. Pada suatu penelitian, konstruk laten dijelaskan melalui analisis inner model dan ditunjukkan dengan lingkaran memengaruhi *covariance* pengukuran indikator. Pada suatu konstruk, tanda panah yang mengarah pada indikator dipengaruhi oleh berubahnya konstruk laten.



Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan mengetahui bagaimana variabel endogen dipengaruhi variabel eksogen melalui tingkat signifikansinya. Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan melalui uji *bootstrapping* yang akan didapatkan nilai *t-statistics* serta *p-value* pada setiap variabel. Koefisien jalur pengaruh langsung (*direct effect*) pada model penelitian ini dapat diamati pada tabel berikut:

	Sampel asli (O)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)	Keterangan
Kepuasan Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,184	2,862	0,004	H1 didukung
Kepuasan Kompensasi -> Disiplin Kerja	0,675	12,398	0,000	H2 didukung
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,759	12,755	0,000	H3 didukung

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Suatu konstruk dapat dinyatakan signifikan jika *p-value* memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 dan nilai *t-statistic* melebihi 1,96. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan:

- Pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien estimasi sebesar 0,184, nilai *t-statistic* sebesar 2,862, serta probabilitas sebesar $0,004 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh signifikan pada kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) “Kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” diterima.
- Pengaruh kepuasan kompensasi terhadap disiplin kerja memiliki nilai koefisien estimasi sebesar 0,675, nilai *t-statistic* sebesar 12,398, serta probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada kepuasan kompensasi terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) “Kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja” diterima.
- Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien estimasi sebesar 0,759, nilai *t-statistic* sebesar 12,755, serta probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) “Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” diterima.

Uji Mediasi

Pengujian peran mediasi suatu variabel dapat dilakukan melalui uji *bootstrapping* dengan memerhatikan *p-value* serta *t-statistic* pada uji pengaruh tidak langsung spesifik. Dalam pengujian ini, dapat dilihat besarnya pengaruh variabel disiplin kerja sebagai variabel mediasi antara kepuasan kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	Nilai P (P Values)	Keterangan
Kepuasan Kompensasi -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,513	10,305	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Melalui tabel di atas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi kepuasan kompensasi melalui disiplin kerja dengan *t-statistic* 10,305 dan *p-value* $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja dalam memediasi pengaruh tidak langsung kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis keempat (H4) “Disiplin kerja memediasi pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan” diterima.

Pengujian berikutnya adalah perhitungan *Variance Accounted For* (VAF). *Variance Accounted For* (VAF) merupakan suatu ukuran yang dapat menggambarkan seberapa besar variabel mediasi dapat menyerap pengaruh langsung. Apabila nilai VAF melebihi 80%, maka variabel mediasi dalam suatu penelitian dikatakan *full mediation*. Apabila nilai VAF sebesar 20-80%, maka

variabel mediasi dapat dikatakan *partial mediation*. Namun apabila nilainya kurang dari 20%, maka dapat dikatakan bahwa hampir tidak ada mediasi (Hair dkk., 2021).

Perhitungan VAF dapat diselesaikan melalui rumus berikut:

$$VAF = \frac{\text{pengaruh tidak langsung}}{\text{pengaruh tidak langsung} + \text{pengaruh langsung}}$$

Nilai VAF variabel disiplin kerja dapat dihitung sebagai berikut:

$$VAF = \frac{0,675 \times 0,759}{(0,675 \times 0,759) + 0,184} = 0,735$$

Berdasarkan perhitungan, dapat diketahui hasil VAF variabel mediasi disiplin kerja adalah 0,735. Nilai tersebut mengartikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki peran sebagai mediasi parsial antara kepuasan kompensasi dan kinerja karyawan sebesar 73,5%. Artinya, melalui variabel mediasi, variabel independen memengaruhi variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, variabel mediasi disiplin kerja memegang pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung antara kepuasan kompensasi dan kinerja karyawan.

Interpretasi Hasil

Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kompensasi (K) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK). Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa dimensi tingkat gaji dan metode pemberian berpengaruh lebih besar dibandingkan dengan dimensi ketepatan pemberian gaji. Karyawan yang puas akan tingkat gaji yang diberikan, cenderung memiliki kinerja yang baik saat bekerja. Gaji yang diperoleh karyawan juga sesuai dengan kemampuan perusahaan yang sebelumnya telah disepakati oleh kedua belah pihak. Kepuasan kompensasi dalam dimensi ketepatan pemberian gaji memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dimensi tingkat gaji.

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati & Sugiharti (2023), Hardiyanto & Hendarsjah (2021), dan Arockiam dkk. (2018). Penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kompensasi merupakan faktor yang langsung dan nyata terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan puas atas kompensasi perusahaan berikan, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Kepuasan kompensasi (K) berpengaruh terhadap disiplin kerja (DK). Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa dimensi kesadaran berpengaruh paling besar daripada dimensi ketaatan dan kehadiran. Hal tersebut terlihat dari karyawan yang memiliki kesadaran tinggi untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya serta bekerja sesuai pedoman dan aturan. Kepuasan karyawan atas kompensasi yang diberi akan menjadikan karyawan lebih giat dan disiplin dalam bekerja.

Karyawan akan merasa bertanggung jawab besar dalam menyelesaikan pekerjaannya, bekerja dengan mematuhi pedoman dan instruksi kerja, serta bekerja sesuai aturan waktu yang telah ditetapkan. Kedisiplinan kerja dalam hal ketaatan menunjukkan hasil bahwa karyawan terbilang cukup taat terhadap aturan dalam perusahaan dan hadir tepat waktu. Puasnya karyawan atas kompensasi yang diterimanya akan mendorong karyawan untuk mematuhi aturan, norma sosial, dan lebih berhati-hati dalam menggunakan peralatan serta fasilitas yang tersedia. Kemudian, disiplin kerja dalam hal kehadiran memiliki pengaruh yang lebih kecil.

Hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kompensasi terhadap disiplin kerja ini selaras dengan penelitian Bharata (2016). Penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kompensasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap disiplin kerja. Besaran kompensasi yang diberi kepada karyawan akan berpengaruh terhadap capaian kerja, disiplin kerja, serta kepuasan kerja karyawan. Jika perusahaan memberi kompensasi dengan tepat dan benar, karyawan tentunya akan memiliki rasa tanggung jawab untuk menerapkan dan meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja (DK) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK). Hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini sejalan dengan penelitian Costinot & Bahmani-Oskooee (2023), Persada dkk. (2023), dan Ali & Simamora (2022). Penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kedisiplinan kerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut bertanggung jawab atas segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik pasti akan memiliki kinerja yang baik pula. Hal tersebut dikarenakan kedisiplinan adalah faktor yang tergolong penting dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Kepuasan kompensasi (K) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK) melalui disiplin kerja (DK). Berdasarkan data dan hasil penelitian, disiplin kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi parsial (*partial mediation*) dari pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila perusahaan memberikan kompensasi dengan tepat, maka karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan besaran kompensasi yang diberi kepada karyawan akan berpengaruh terhadap capaian kerja, disiplin kerja, hingga kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi akan memiliki kinerja yang juga tinggi, karena disiplin adalah faktor penting dalam peningkatan kinerja.

Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya. Hal tersebut mengartikan pengaruh yang diberikan kepuasan kompensasi pada kinerja karyawan lebih kuat apabila menggunakan mediasi atau perantara disiplin kerja. Oleh karena itu, dapat dipertimbangkan untuk melibatkan disiplin kerja sebagai perantaranya terutama pada penegakan kebijakan serta prosedur perusahaan meliputi kehadiran dan keterlambatan. Melalui adanya disiplin kerja yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan berdampak baik pula pada kerjanya.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Rahmayuni & Mukaffi (2019) yang menyatakan bahwa ketika kompensasi yang perusahaan berikan tergolong baik, maka hal tersebut akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja karyawan, serta secara tidak langsung semakin baik juga kedisiplinan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepuasan kompensasi (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kepuasan kompensasi dengan dua dimensi yaitu ketepatan pemberian gaji dan tingkat gaji memberikan pengaruh terhadap karyawan yang berdampak terhadap kinerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Puasnya karyawan atas tingkat gaji yang diterima, cenderung akan memiliki kinerja yang baik saat bekerja. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa kepuasan kompensasi (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja (Z). Hal tersebut sejalan dengan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*), yang mana apabila perusahaan memperlakukan karyawannya dengan baik maka akan mendapatkan kepercayaan yang lebih tinggi. Perusahaan yang memperlakukan karyawan dengan baik melalui pemberian kompensasi yang memuaskan, maka karyawan akan membalasnya dengan menunjukkan perilaku disiplin kerja yang baik.

Disiplin kerja (Z) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja menentukan bahwa ketaatan dan kesadaran mereka akan seluruh peraturan yang ada di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini memberikan hasil bahwa disiplin kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 73,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh mediasi parsial antara kepuasan kompensasi dan kinerja karyawan.

Keterbatasan

Ruang lingkup pada penelitian ini terbatas hanya satu unit perusahaan yang tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan terhadap populasi yang lebih banyak. Selain itu, proses penyebaran kuesioner tidak dapat dilakukan secara langsung oleh peneliti, melainkan dengan perantara yaitu melalui *Human Resources and General Affair* yang selanjutnya dibagikan kepada responden.

Saran Penelitian yang Akan Datang

Responden penelitian ini tergolong terbatas dikarenakan jumlah dan ruang lingkup perusahaan yang tidak begitu besar, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih banyak. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menggunakan sampel (responden) yang lebih besar pada ruang lingkup perusahaan yang lebih luas agar hasil penelitian dapat memberi gambaran lebih akurat mengenai kinerja karyawan.

REFERENSI

- Aguinis, H. (2019). *Performance management for dummies* (1st edition). John Wiley & Sons.
- Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124–135. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3 Rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*.
- Arockiam, P., Banerjee, S., & Roy, S. (2018). *Correlates of Pay Satisfaction with Employee Performance: Patterns of Influence on Bank Managers*. 39(1).
- Bharata, A. (2016). The Influence of Compensation and Training toward Work Discipline and Its Impact on the Employees' Performance in the Research Center of Science and Technology (PUSPIPTEK). *The Winners*, 17(1), 1. <https://doi.org/10.21512/tw.v17i1.1803>
- Bugdol, M. (2018). *A Different Approach to Work Discipline*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-74008-9>
- Campbell, J. W., & Im, T. (2019). Exchange Ideology, Performance Pay, and Pay Satisfaction: Evidence From South Korean Central Government. *Public Personnel Management*, 48(4), 584–607. <https://doi.org/10.1177/0091026019832632>
- Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (Fourth edition). McGraw-Hill Education.
- Costinot, A., & Bahmani-Oskooee, M. (2023). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK SPIRIT ON MEDICAL EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE WOMEN'S EMPOWERMENT OFFICE OF POPULATION CONTROL AND FAMILY PLANNING IN THE CITY OF TEXAS. *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 4(2), 41–48.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16 ed.). Pearson Education.
- DeVaro, J. (2020). *Strategic Compensation and Talent Management*.
- Ferdinand, A. (2014). *Metodologi Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen* (5 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro.
- Gim, G. C. W., & Cheah, W.-S. (2020). PAY SATISFACTION AND ORGANISATIONAL TRUST: AN IMPORTANCE-PERFORMANCE MAP ANALYSIS. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(1), 1–16. [https://doi.org/10.47263/JASEM.4\(1\)01](https://doi.org/10.47263/JASEM.4(1)01)
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Hardiyanto, D., & Hendarsjah, H. (2021). Analysis of The Relationship Between Pay Level Satisfaction and Individual Work Performance With Person–Environment Fits (Person–Job

- Fit, Person–Organisation Fit, and Person–Group Fit) as Moderating Variables. *The Asian Journal of Technology Management (AJTM)*, 14(2), 128–140. <https://doi.org/10.12695/ajtm.2021.14.2.2>
- Jiang, Z., Gollan, P. J., & Brooks, G. (2017). Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: A cross-cultural study of China, South Korea and Australia. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 973–1004. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1128457>
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- Nugraheni, J., Pawenang, S., & Mursito, B. (2022). Analisis Kinerja Karyawan di PT Intan Pariwara Klaten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 337. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i2.16512>
- Persada, I. N., Nabella, S. D., & Sina, U. I. (2023). *THE INFLUENCE OF COMPENSATION, TRAINING, COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. LUAS RETAIL INDONESIA*. 1(4).
- Rahmayuni, A., & Mukaffi, Z. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora*, 5(2), 216–225.
- Ratnawati, I., & Sugiharti, R. R. (2023). *The moderating role of readiness for change on the effect of transformational leadership and compensation satisfaction on employee performance: Evidence from post-acquisition companies*. *Diponegoro International Journal of Business*, 6(1), 9-23. <https://doi.org/10.14710/dijb.6.1.2023.9-23>
- Roziq, M., Reawaroe, H. P., & Rosyidi, A. I. (2021). Investment Perspectives in Human Resources Management and Its Contribution on Organizational Performance and Competitive Advantages. *Journal of Management and Leadership*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.47970/jml.v4i1.207>