

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI

TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DKI JAKARTA

MELALUI KEPUASAN KERJA

Oleh:

Nama: Dian Novia Putri Maharani

NIM: 28200145

Skripsi

Program Studi Manajemen

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

JAKARTA

APRIL 2024

 Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian



PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI

TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DKI JAKARTA MELALUI KEPUASAN KERJA

Oleh:

Nama: Dian Novia Putri Maharani

NIM: 28200145

Jakarta, 2 April 2024

Disetujui Oleh:

Pembimbing

(Kristin Handayani, S.Si., M.M.)

INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE
JAKARTA 2024

© Hak cipta milik IBI Kian Gie (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



ABSTRAK

Dian Novia Putri Maharani / 28200145 / 2024 / Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta Melalui Kepuasan Kerja / Dosen Pembimbing: Kristin Handayani, S.Si., M.M.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi setiap organisasi, dan peningkatan kinerja karyawan adalah tujuan utama dalam mencapai kesuksesan. DKI Jakarta, sebagai salah satu pusat ekonomi dan bisnis terbesar di Indonesia, menghadapi persaingan yang ketat dalam pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang dapat mendukung pertumbuhan organisasi di wilayah ini. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi yang sesuai.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan. Kompensasi tidak hanya imbalan finansial tapi juga merupakan faktor motivasional yang signifikan yang mempengaruhi dalam kinerja karyawan.

Random sampling menjadi teknik pengambilan sampel karyawan di DKI Jakarta berjumlah 111 orang, pendistribusian kusioner melalui media elektronik. Jenis penelitian deskriptif dengan teknik analisa data menggunakan PLS-SEM dibantu SmartPLS 4.1 untuk mengolah data, hasil analisa meliputi *outer model* dan *inner model*.

Hasil analisa pertama kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kedua kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja telah berperan sebagai mediasi penuh antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada perusahaan di DKI Jakarta diharapkan lebih memperhatikan keseimbangan peran karyawan, dan memperkuat peran mereka dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Menyediakan peluang untuk pengembangan karir dan mobilitas internal juga dapat menjadi insentif yang kuat untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan demikian karyawan akan meningkatkan kinerjanya yang juga akan meningkatkan kinerja perusahaan.



ABSTRACT

Dian Novia Putri Maharani / 28200145 / 2024 / *Analysis of the Effect of Compensation on Employee Performance in DKI Jakarta Through Job Satisfaction* / Supervisor: Kristin Handayani, S.Si., M.M.

Human resources are one of the most important assets for any organization, and improving employee performance is a key goal in achieving success. DKI Jakarta, as one of the largest economic and business centers in Indonesia, faces intense competition in the labor market. Therefore, improving employee performance is a key factor that can support the growth of organizations in this region. One approach that can be used to improve employee performance is through appropriate compensation.

The effect of compensation on employee performance is a crucial aspect of human resource management in a company. Compensation is not only a financial reward but also a significant motivational factor that influences employee performance.

Random sampling is a sampling technique for employees in DKI Jakarta totaling 111 people, distributing questionnaires through electronic media. Descriptive research type with data analysis techniques using PLS-SEM assisted by SmartPLS 4.1 to process data, the analysis results include outer model and inner model.

The results of the first analysis of compensation have no significant effect directly on employee performance. Second, compensation has a significant effect on employee performance through job satisfaction. Job satisfaction has acted as a full mediation between compensation and employee performance.

Human Resource Management (HRM) in companies in DKI Jakarta is expected to pay more attention to the balance of employee roles, and strengthen their role in optimizing employee performance. Providing opportunities for career development and internal mobility can also be a strong incentive to improve performance and increase employee loyalty. Thus employees will improve their performance which will also improve company performance.



KATA PENGANTAR

Dengan mengucap rasa syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan tahmat-Nya maka penulisan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di DKI Jakarta Melalui Variabel *Intervening* Kepuasan Kerja” bisa dapat dilaksanakan serta diselesaikan dengan baik dan maksimal. Penelitian ini dilakukan dalam rangka perwujudan penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat ujian akhir pada program studi Manajemen Sumber Daya Manusia di Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta. Adapun juga tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks kerja saat ini.

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan November 2023 hingga Februari 2024 dengan topik penulisan mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Alasan pengangkatan topik ini dikarenakan adanya fenomena ataupun perbedaan hasil penelitian dari peneliti terdahulu serta dikarenakan kinerja karyawan pada dasarnya adalah landasan penting dalam manajemen di perusahaan. Maka dari itu pengangkatan topik ini menjadi penting agar perusahaan dapat memahami bahwasannya kinerja karyawan dapat membantu membuat manajemen perusahaan menjadi lebih baik. Berbagai macam hambatan dirasakan dan dilalui dalam penelitian ini, seperti kesulitan dalam pengumpulan data, keterbatasan bahan dalam bacaan, serta kurangnya referensi jurnal. Sehingga penulisan penelitian inipun masih banyak kekurangan yang perlu diperbaiki.

Bimbingan, bantuan arahan, serta dukungan-dukungan dari keluarga dan teman-teman mempermudah dalam penelitian ini. Setelah terselesaikan penulisan skripsi ini, perkenankan penulis untuk mengucapkan rasa terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Kristin Handayani S.Si., M.M., selaku pembimbing penulisan skripsi yang telah menyediakan waktu dan pikirannya untuk membimbing pada penelitian ini.
2. Dr. Ir. Hisar Sirait, M.A., sebagai Ketua Rektor Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.
3. Dr. M. Budi Widiyo Iryanto, M.E., sebagai Wakil Rektor 1 bidang Akademik Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.



4. Bapak Dr. Abdullah Rakhman, M.M., sebaga Ketu Program Studi Kelas Manajemen Reguler.
5. Seuluruh dosen Manajemen yang sudah memberikan ilmunya selama Saya berkuliah di Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.
6. Papah saya, Yulius Lias, adalah pejuang sejati yang selalu bekerja keras untuk memberikan saya pendidikan terbaik tanpa mengharapkan imbalan. Beliau memberikan segala upaya dan jerih payahnya dengan penuh dedikasi agar saya dapat mengejar cita-cita saya. Saya sungguh bersyukur atas semua pengorbanan dan cinta beliau yang tanpa batas.
7. Mamah Saya Enen Rosmiyati, penyokong mental yang baik yang selalu hadir dalam kehidupan saya, telah memberikan dukungan tak tergantikan dalam menjalani perjalanan penelitian ini. Meskipun berbagai macam hambatan dirasakan dan dilalui dalam penelitian ini, seperti kesulitan dalam pengumpulan data, kehadiran Mamah memberikan saya kekuatan dan semangat untuk terus maju.
8. Kakak saya Dymitri Yuliannti Sarah, yang terkadang memberikan support agar saya selalu tekun dan tepat dalam mengerjakan penelitian ini.
9. Adik kembar saya Lisa Ariani dan Lisa Adriani serta adik saya yang paling kecil Gabriel Christo Sagara yang memberikan dukungan moral dan etika baik ketika saya mengerjakan penelitian ini
10. Saudara-saudara penulis yang telah mendukung dan membantu pendistribusian kusioner dalam penelitian ini
11. Teman-teman organisasi gereja saya dari Misdinar Santo Servatius yang selalu mendukung dengan kata-kata serta ucapan doa baik selama saya mengerjakan penelitian ini
12. Pihak-pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Jakarta, 2 April 2024

Dian Novia Putri Maharani



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR GRAFIK	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Penelitian	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 11
A. Landasan Teoritis	11
1. Teori Kompensasi.....	11
2. Teori Kinerja.....	23
3. Teori Kepuasan Kerja.....	32
B. Penelitian Terdahulu.....	37
C. Kerangka Pemikiran	38
D. Hipotesis Penelitian	41



BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Objek Penelitian	42
B. Desain Penelitian	42
1. Studi Penelitian.....	42
2. Sumber Data	43
3. Situasi Studi.....	43
4. Strategi Penelitian.....	44
5. Dimensi Waktu	45
C. Variabel-variabel Penelitian	46
1. Variabel Endogen (Variabel Bebas)	46
2. Variabel Eksogen (Variabel Terikat).....	47
3. Variabel Perantara (<i>Intervening Variable/Mediating Variable</i>).....	48
4. Konseptualisasi Konstruk	49
D. Teknik Pengambilan Sampel	49
E. Teknik Pengumpulan Data	50
F. Teknik Analisis Data	51
1. <i>Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM)</i>	52
2. Model Pengukuran dan Model Struktural	52
3. Evaluasi Model	54
4. Uji Efek Mediasi (<i>Intervening</i>).....	58
5. Uji Hipotesis	59
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	60
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60
B. Analisis Deskriptif.....	61
1. Analisis Profil Responden	61
2. Analisis Variabel	63
C. Hasil Penelitian.....	72
1. Hasil Evaluasi <i>Outer Model</i>	72
2. Hasil Evaluasi <i>Inner Model</i>	76
3. Hasil Efek Mediasi	80
4. Uji Hipotesis	81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



D. Pembahasan	84
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	84
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	86
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	87
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel <i>Intervening</i> Kepuasan Kerja	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran	90
1. Pihak Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan di DKI Jakarta	90
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN 1 Kusioner Penelitian	97
LAMPIRAN 2 Hasil Data Kusioner	100
LAMPIRAN 3 Hasil Evaluasi SmartPLS	104



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terlebih Dahulu.....	37
Tabel 3.1 Indikator Variabel Endogen (Variabel Bebas)	46
Tabel 3.2 Indikator Variabel Eksogen (Variabel Terikat).....	47
Tabel 3.3 Indikator Variabel Perantara (Variabel <i>Intervening</i>).....	48
Tabel 4.1 Profil Responden berdasarkan <i>Gender</i>	61
Tabel 4.2 Profil Responden berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3 Profil Responden berdasarkan Status	62
Tabel 4.4 Profil Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Rentang Waktu Bekerja.....	63
Tabel 4.6 Hasil Analisis Variabel Kompensasi	64
Tabel 4.7 Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan	67
Tabel 4.8 Hasil Analisis Variabel Kepuasan Kerja	69
Tabel 4.9 Hasil Evaluasi <i>Convergent Validity</i> ke-1	72
Tabel 4.10 Hasil Evaluasi <i>Convergent Validity</i> ke-2	73
Tabel 4.11 Hasil Evaluasi <i>Discriminant Validity</i> – Fornell Lacker	74
Tabel 4.12 Hasil Evaluasi <i>Discriminant Validity</i> – <i>Cross Loading</i>	75
Tabel 4.13 Hasil Evaluasi <i>Cronbach alpha</i> dan <i>Composite Realibility</i>	76
Tabel 4.14 Hasil Evaluasi <i>Path Coefficient</i> – <i>Direct Effect</i>	76
Tabel 4.15 Hasil Evaluasi <i>Path Coefficient</i> – <i>Indirect Effect</i>	77
Tabel 4.16 Hasil Evaluasi <i>R-Square</i>	78
Tabel 4.17 Hasil Evaluasi <i>Effect Size</i>	79
Tabel 4.18 Hasil Evaluasi <i>Q Square</i>	79



Tabel 4.19 Hasil Perbandingan <i>Path Coefficient Direct Effect</i> dan <i>Indirect Effect</i>	80
Tabel 4.20 Hasil Pengujian Hipotesis Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta.....	81
Tabel 4.21 Hasil Pengujian Hipotesis Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di DKI Jakarta.....	82
Tabel 4.22 Hasil Pengujian Hipotesis Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di DKI Jakarta.....	83
Tabel 4.23 Hasil Pengujian Hipotesis Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di DKI Jakarta	83

DAFTAR GAMBAR



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
 Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1 Rentang skala Kompensasi	66
Gambar 4.2 Rentang skala Kinerja Karyawan	68
Gambar 4.3 Rentang skala Kepuasan Kerja	71

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



DAFTAR GRAFIK



Hak cipta milik IBI KG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Grafik 1.1 Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan yang Ditamatkan di DKI Jakarta Tahun 2022	2
Grafik 1.2 Angkatan Kerja di DKI Jakarta tahun 2022 Menurut Kelompok Umur	3
Grafik 1.3 Pembagian Angkatan Kerja di DKI Jakarta Tahun 2022 Menurut Kelompok Umur	4
Grafik 1.4 Rata-rata Upah/Gaji Bersih Sebulan Pekerja Formal di DKI Jakarta 2022	5
Grafik 1.5 Alasan Karyawan Startup Mengundurkan Diri dari Perusahaan Tahun 2022 ...	6

Hak Cipta dilindungi undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



DAFTAR LAMPIRAN

©

Hak Cipta Milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

LAMPIRAN 1 Kusoner Penelitian.....	97
A. Kusoner Kompensasi.....	97
B. Kusoner Kinerja Karyawan	98
C. Kusoner Kepuasan Kerja.....	98
LAMPIRAN 2 Hasil Data Kusoner.....	100
LAMPIRAN 3 Hasil Evaluasi SmartPLS.....	104
A. Evaluasi <i>Outer Model</i>	104
1. Hasil <i>Path Coefficient Outer Model</i> ke-1	104
2. Hasil <i>Path Coefficient Outer Model</i> ke-2	104
3. <i>Sumary Outer Loading</i>	105
4. Hasil <i>Composote Realibility</i>	105
5. Hasil <i>Cronbach Alpha</i>	106
6. Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	106
7. Hasil <i>Discriminant Validity</i>	106
8. Hasil <i>Outer Weight</i>	107
B. Evaluasi <i>Inner Model</i>	107
1. Hasil <i>VIF Value</i>	107
2. Hasil <i>Effect Size</i>	107
3. Hasil <i>Total Effect</i>	108
4. Hasil <i>Bootstraping</i>	108
5. Hasil <i>Q-Square</i>	109

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.