



Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Jambi Ekspres Televisi

Ronaldo Simarmata^{1*}, Zulfina Adriani², Erwita Dewi³

^{1,2,3}Universitas Jambi, Indonesia

E-mail: ronaldo08oktober02@gmail.com¹, zulfina_adriani@unja.ac.id², erwidadewi@unja.ac.id³

Alamat: Jl. Jambi – Muara Bulian No.KM. 15, Mendalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi

*Korespondensi penulis: ronaldo08oktober02@gmail.com

Abstract. *This study aims to see the effect of compensation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT Jambi Ekspres Televisi. The technique applied for this study is quantitative research. The population for this study was all employees of PT Jambi Ekspres Televisi as many as 30 people and for the research sample as many as 30 people. The data collection method used was a questionnaire that had been proven valid and reliable. The research analysis method used descriptive statistical analysis using the equation model structure (SEM), with Smart PLS 4.0 Software as a tool to process the data. The output of this study shows that compensation has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable.*

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

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan agar dapat melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Jambi Ekspres Televisi. Teknik yang diterapkan untuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. populasi untuk penelitian ini seluruh pekerja PT Jambi Ekspres Televisi sebanyak 30 orang dan untuk sampel penelitian sebanyak 30 orang. Metode pengambilan data yang pakai merupakan kuesioner yang sudah di terbukti valid serta reliabel. Metode analisa penelitian memakai analisa statistic deskriptif menggunakan struktur equation model (SEM), dengan Software Smart PLS 4.0 sebagai alat untuk mengolah data nya. Dari *output* penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepuasan kerja, Kompensasi.

1. LATAR BELAKANG

Media massa memiliki peran yang sangat penting terhadap kalangan masyarakat. Media massa merupakan suatu sarana dalam penyampain pesan dan informasi kepada setiap kalangan masyarakat serta tidak memandang usia dari muda sampai yang tua, informasi yang di sampaikan dapat berupa media cetak dan media elektronik (Hendra, 2019). Media cetak suatu sarana untuk informasi media massa serta diterbitkkan secara berkala seperti majalah, dan surat kabar, tetapi untuk media elektronik merupakan sarana yang memanfaatkan perangkat atau alat elektronik yang sudah modern, seperti televisi, film, dan radio. Televisi sudah menjadi sebuah media informasi yang sangat penting untuk kehidupan masyarakat. Dibandingkan dengan

media massa lainnya, televisi memiliki keistimewaan dan keunggulan tersendiri, yaitu bersifat audio-visual (dapat didengar dan dilihat), serta mampu menggambarkan kenyataan, dan menyajikan kejadian dan peristiwa secara langsung, seolah-olah kejadian tersebut terjadi tepat di depan mata.

Menurut Badan Pusat Statistika terjadi penurunan penonton televisi di Indonesia di tahun 2018, jumlah penonton televisi 93,21% dan pada tahun 2021 jumlah penonton televisi hanya 89,96% terjadi penurunan sebesar 3,25% selama periode 3 tahun hal ini disebabkan karena dampak meningkatnya pengguna media sosial seperti Instagram, Tik-Tok, Twitter, YouTube dan sebagainya. Penggunaan media sosial lebih cepat dan jangkauan media sosial lebih luas dibandingkan televisi, serta siaran televisi dan fungsi televisi bisa didapatkan pada media sosial. Perusahaan harus mampu mengikuti cepatnya arus perkembangan teknologi dan informasi karena dari hal ini bisa menjadikan jalan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kualitas para karyawan.

Agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan harus ada upaya yang dilakukan oleh perusahaan agar para karyawan dapat menunjukkan skill dan potensi yang maksimal. Kinerja merupakan hasil pencapaian output kerja serta sikap yang diperlihatkan selama menjalankan kewajiban dan peran dalam periode waktu yang ditetapkan Riri et.,al (2024). Sedangkan menurut Wartono, (2018) Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian kerja yang dihasilkan oleh individu atau tim selaras terhadap wewenang dan kewajiban setiap individu pada rentan periode waktu yang sudah disepakati. Salah satu diantaranya yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja merupakan kompensasi, perusahaan harus dapat menyadari para karyawan memiliki berbagai kebutuhan, maka dari hal itu pihak perusahaan harus memperhatikan kompensasi karyawannya baik berupa materiil dan immateriil dari hal ini akan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Banyak sekali faktor yang bisa mempengaruhi performa karyawan dalam bekerja salah satunya merupakan faktor kompensasi.

Menurut Dhermawan et al., (2022) kompensasi merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi performa kinerja karyawan. Menurut Herlina (2023), Kompensasi merupakan bentuk penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka berikan kepada organisasi. Kemudian pernyataan menurut Herman et.,al (2020) menyatakan bahwa Kompensasi, baik dalam bentuk material maupun tidak berbentuk materi, bisa menambah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja adalah sebuah faktor yang harus sangat diperhatikan oleh pihak perusahaan karena kepuasan kerja dapat berdampak kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan harusnya perusahaan sangat harus memerhatikan kompensasi, karyawan, kompensasi ini sangat mempengaruhi kinerja para karyawan karena jika kalau faktor kompensasi tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja maka hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja pada karyawan, jika kepuasan karyawan dapat tercapai maka karyawan memiliki semangat serta dorongan kerja yang besar maka dari hal ini bisa menambah performa pekerja, sehingga sasaran dan tujuan organisasi dapat tergapai. Hal ini di dukung pernyataan menurut Nurwadi et.,al (2021) mengatakan Kompensasi yang dirancang dengan baik dapat mendorong kesuksesan bersama, sehingga karyawan merasa puas dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Anjani.,al (2021) kepuasan kerja karyawan dapat meningkat jika mereka menerima kompensasi yang setimpal terhadap kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

Dengan adanya fenomena serta berdasarkan penjelasan sebelumnya maka, penelitian ini memiliki tujuan agar dapat menerangkan bagaimana kinerja karyawan, kompensasi, dan kepuasan kerja saling berpengaruh, serta menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja yang memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan. Disamping itu, pada penelitian ini memiliki tujuan agar dapat memperlihatkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai penghubung variabel pada PT. Jambi Ekspres Televisi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Merupakan suatu output pekerjaan, bagus dari aspek mutu ataupun jumlah, yang berhasil didapatkan dari seorang pekerja saat melakukan pekerjaannya sejalan dengan kewajiban yang telah yang telah di terimanya (Mangkunegara, 2005). Menurut Amirullah (2015) mengatakan bahwa kinerja merupakan outpu pekerjaan yang di proleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Riri et.,al (2024) kinerja merupakan pencapaian *output* kerja dan sikap yang ditunjukkan selama menjalankan kewajiban dan peran dalam priode yang telah ditentukan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2007), kompensasi merupakan semua wujud apresiasi yang diterima oleh pegawai untuk imbalan terhadap kinerjanya kepada perusahaan, baik dalam bentuk dana ataupun benda, maupun bentuk lainnya, yang dapat diterima secara langsung atau

tidak langsung. Menurut Hani (2014) Handoko Kompensasi mencerminkan nilai atau prestasi yang diperoleh oleh karyawan, baik di antara rekan-rekan kerja mereka maupun dalam pandangan keluarga dan masyarakat. Sedangkan menurut Heriyono (2024) Kompensasi adalah bentuk apresiasi ataupun balas jasa, baik pada wujud materi ataupun tidak materi, yang dapat diberikan melalui dengan cara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan. Pemberian ini dilakukan secara adil dan pantas sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi mereka guna meraih target organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Rahayu dan Riana (2017) kepuasan kerja yang tinggi dapat memacu pencapaian target organisasi dengan lebih baik. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menjadi ancaman yang berpotensi menyebabkan kemunduran atau bahkan keruntuhan perusahaan, Baik untuk rentang waktu singkat maupun periode yang lebih lama. Sedangkan menurut Handoko (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang dapat berupa perasaan bahagia atau tidak bahagia yang dapat dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Sinta, Septiana Elma, et al. (2024) kepuasan kerja adalah suasana hati yang bahagia ataupun perasaan keberhasilan yang dialami oleh seorang pegawai sebagai hasil dari dia bekerja. Ketika karyawan merasakan kebahagiaan dan memiliki pandangan positif tentang pekerjaannya, mereka cenderung menjadi lebih produktif, termotivasi, dan dapat meningkatkan kreativitas mereka.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penerapan metode ini fokus pada pengolahan serta analisis data secara numerik guna menganalisis hubungan antarvariabel dalam penelitian. Dengan demikian, hasil analisis dapat memberikan gambaran keseluruhan mengenai objek yang diteliti.

Populasi yang digunakan sebanyak 30 orang karyawan PT. Jambi Ekspres Televisi (Jek Tv). Penelitian ini menggunakan teknik sampling sebagai metode pengambilan sampel. Teknik sampel sampling adalah metode pemilihan yang digunakan untuk menetapkan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menerapkan metode sampling jenuh, di mana semuanya anggota dimuat menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2019), Sampling jenuh merupakan metode yang digunakan ketika seluruh populasi dilibatkan sebagai sampel pada penelitian. Sampel yang dipakai pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang dimiliki Jek

tv atau dengan kata lain seluruh pegawai yang bekerja di PT Jambi Ekspres Tv yang berjumlah 30 orang.

Penelitian ini memanfaatkan data primer yang diperoleh langsung dari sumber utama, seperti hasil penyebaran kuesioner, serta data sekunder yang bersumber dari jurnal, artikel, buku, dan laporan resmi pemerintah. Untuk mengolah data, penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS (versi 4.1.1) dengan pendekatan *Struktural Equation Model* (SEM)

Pengujian hipotesis adalah teknik yang digunakan untuk menilai adanya pengaruh signifikan keterkaitan antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi dalam sebuah penelitian. Tahapan ini dilakukan melalui analisis koefisien jalur, yang meliputi evaluasi ukuran koefisien serta signifikansi uji t (dengan nilai t yang harus lebih dari 1,65964) dan nilai probabilitas (P) yang perlu berada di bawah 0,5.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	60%
	Perempuan	12	40%
Total		30	100%
Usia	20 - 25 Tahun	4	13,3%
	26 - 30 Tahun	11	36,7%
	31 - 35 Tahun	9	30%
	>36 Tahun	6	20%
Total		30	100%
Pendidikan	SMA Sederajat	6	20%
	D3	5	16,7%
	S1	16	53,3%
	S2	3	10%
Total		30	100%
Lama Berkerja	<1 Tahun	3	10%
	1-5 Tahun	11	36,7%
	6-10 Tahun	9	30%
	>10 Tahun	7	23,3%
Total		30	100%

Tabel di atas memperlihatkan lebih banyak responden laki-laki dan dari data usia dapat kita lihat rentan usia yang paling tinggi merupakan 26- 30 tahun, dan untuk pendidikan para responden dapat dilihat lebih banyak lulusan S1 serta untuk lama bekerja lebih banyak di angka tahun 1-5 tahun.

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reabilitas

Item	Cronbach's	Composite Reliability	AVE	Keterangan
X	0,947	0,950	0,679	Reliabel
Y	0,963	0,965	0,693	Reliabel
Z	0,927	0,935	0,665	Reliabel

Tabel diatas, memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel lebih tinggi dari 0,6, maka dari itu bisa diambil kesimpulan bawasannya instrumen penelitian ini layak digunakan karena memiliki tingkat ketepatan dan kesetabilan yang tinggi. Selain itu, nilai Composite Reliability pada seluruh variabel melebihi 0,8, yang mengindikasikan bahwa model penelitian tersebut memiliki tingkat keandalan yang baik. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bawasannya seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki nilai reabilitas yang baik.

Uji R-Square

Tabel 3. Uji R-Square

Item	R-Square	Adjusted R-Square	Keterangan
Y	0,883	0,875	Kuat
Z	0,815	0,809	Kuat

Tabel diatas menunjukan bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 0,883 atau setara dengan 88,3% yang sudah masuk ke kategori kuat. Sementara pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,815 atau setara dengan 81,5% yang sudah dapat di katagorikan kuat. Maka dari hasil ini menyatakan bahwa 88,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja. Sementara itu untuk 81,5% variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi dan menghubungkan variabel kompensasi dan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis *Bootstraping*

Tabel 4. Uji Hipotesis *Bootstraping*

Matriks	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDV)	P Values
X->Y	0.503	0.504	0.150	3.347	0.001
X->Z	0.903	0.910	0.035	25.455	0.000
Z->Y	0.461	0.462	0.156	2.962	0.003
X->Z->Y	0.416	0.419	0.142	2.923	0.003

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan gambaran setiap variabel dalam penelitian ini maka dapat diketahui rata-rata skor pervariabel yaitu variabel kompensasi memiliki klasifikasi sangat baik, selanjutnya untuk variabel kinerja mendapatkan klasifikasi sangat tinggi dan terakhir variabel kepuasan kerja mendapatkan skor rata-rata dengan klasifikasi sangat puas. Maka dari hasil ini menunjukkan kompensasi, kinerja, dan kepuasan kerja yang dimiliki pada PT Jambi Ekspres Televisi sudah bagus. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dari hasil ini menunjukkan pemberian kompensasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari *output* ini bisa ditarik kesimpulan bawasannya kompensasi memiliki dampak kepada kepuasan kerja apabila kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai maka dari itu pekerja akan merasa puas terhadap pekerjaannya karena karyawan merasa perusahaan memerhatikan kesejahteraan mereka yang menjadi salah satu tolak ukur kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hal ini menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika kepuasan kerja karyawan dapat tercapai atau karyawan merasa puas dalam pekerjaannya maka kinerja seorang pegawai dapat meningkat. Sehingga hasil kerja yang dihasilkan juga akan lebih optimal. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Maka dari hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat sebagai variabel perantara atau menghubungkan antara kompensasi dan kinerja karyawan karena dengan cara pemberian kompensasi yang sesuai akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena jika bertambah bagus kompensasi yang diberikan, maka akan semakin bertambah pula tingkat kepuasan seorang karyawan dalam pekerjaannya maka seorang karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan atau organisasinya bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Anjani, et al. (2021). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(4), 45–56.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2022). Pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Handoko. (2020). Ikatan Penerbit Indonesia. Retrieved from *Ikatan Penerbit Indonesia*: <https://www.ikapi.org/riset>
- Hani, T. (2012). Pengantar manajemen karangan T. Hani Handoko bab 2. *Faizal Nuzul Razak Hamid*, 1(1), 30.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hendra, T. (2019). Media massa dalam komunikasi pembangunan. *Jurnal At-Taghyir: Jurnal Dakwah dan Pengembangan Masyarakat Desa*, 1(2), 136–152.
- Heriyono. (2024). Pengaruh kompensasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas kerja. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–12.
- Herlina. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. X. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(5), 1385–1398. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.615>
- Herman, B., Nursyamsi, I., & Amar, Y. (2020). The effect of financial compensation, non-financial compensation, and work flexibility on online motorcycle taxi drivers' performance with work satisfaction as intervening variables on Gojek in Makassar. *International Journal of Advanced Research (IJAR)*, 8(7), 632–639.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Nurwadi, et al. (2021). Variabel intervening pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ratulangi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 100–110.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wartono. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Yuliana, D., & Pratama, D. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(3), 120–135.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The impact of motivation on the employee's performance in the beverage industry of Pakistan. *Journal of Academic Research in Accounting, Finance, and Management Science*, 3(2), 60–70.