

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi dalam menjalankan semua kegiatannya untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor yang sangat penting dan yang sering digunakan untuk menggerakkan faktor-faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh sebab itu sebuah organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Menurut Marihot sendiri pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi di samping faktor lainnya seperti modal.¹ Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Maka, dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan pasti memerlukan sumber daya untuk melakukan berbagai kegiatan demi terwujudnya tujuan.

Salah satu sumber daya yang paling penting adalah Sumber Daya Manusia yang akan mengoperasikan sumber daya yang lainnya. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan menunjang pencapaian tujuan suatu organisasi. Karena manusia merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Maka sangat diperlukan instrument, pola, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas

¹ Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Garsindo,2005)

sumber daya manusia. Juga kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi dalam perspektif ekonomi modern tidak akan terlepas dari keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran krusial dalam upaya mencapai misi dan tujuan organisasi. Berkembang atau tidaknya organisasi bergantung pada sejauh mana orang-orang yang ada di dalamnya menjalankan sistem organisasi dan menginvestasikan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui keberhasilan suatu organisasi ialah dengan mempelajari berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Dari beberapa faktor, kompensasi memegang peranan yang diduga sangat penting mengingat faktor ini berhubungan langsung dengan karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan suatu tugas.

Berbagai faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi, diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang tepat, budaya organisasi yang baik, motivasi yang tinggi, rekrutmen yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, kompensasi yang menimbulkan semangat tinggi bagi pelaksana pekerjaan mulai dari *level staf* sampai pada *level top manager*. Faktor-faktor ini harus diperhatikan dengan seksama sehingga dapat diketahui faktor mana yang menyumbangkan pengaruh yang dominan terhadap kinerja organisasi maupun perusahaan yang merupakan akumulasi dari pekerjaan individu-individu yang ada didalamnya.

Untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Maka, sebuah organisasi harus mampu mengelola aset-aset yang ada didalam sebuah

organisasi tersebut salah satu caranya adalah dengan memberikan kompensasi terhadap karyawannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dari karyawan tersebut, sehingga karyawan mampu memberikan kinerja secara optimal untuk organisasi tempat karyawan bekerja.

Pada dasarnya, pemberian kompensasi merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kinerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka.²

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung maupun tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.³

Kompensasi bila dirancang dengan benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Pemberian kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relative menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi

² Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Kencana,2009)

³ Mangkuprawira S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Bogor: Ghalia Indonesia, 2011)

meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.⁴

Menurut Handoko kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka bekerja.⁵ Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁶ Oleh karena itu, perusahaan harus membayar kompensasi sesuai dengan berat ringan sebuah pekerjaan serta menyiapkan gaji setiap bulannya karena telah menggunakan jasanya sebagai karyawan. Menurut Herman kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodic yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.⁷

Tujuan pemberian kompensasi menurut Notoatmodjo, antara lain:

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan
4. Memperoleh karyawan yang berkualitas
5. Pengendalian biaya

⁴ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; CV Andi Offset, 2007)

⁵ Handoko Hani, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, 2014)

⁶ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013)

⁷ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2013)

6. Memenuhi peraturan-peraturan.⁸

Kompensasi adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggungjawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.⁹

Menurut Robbins bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang di capai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.¹⁰ Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara arti kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.¹¹ Seorang karyawan harus melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya sebagai karyawan. Setelah karyawan melakukan kewajibannya yakni menyelesaikan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan, maka karyawan akan memperoleh gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah di lakukan. Seorang karyawan akan

⁸ Notoatmodjo Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Rieka Cipta,2002).

⁹ Husein, Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001).

¹⁰ Robbins, *Perilaku Organisasi jilid 1*, (Jakarta; Indeks, 2001).

¹¹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung; PT. Remaja Rosdakarya,2000)

bekerja dengan rasa ikhlas dan mencari keridhaan Allah SWT sesuai dengan Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105:

فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَقُلِ أَعْمَلُوا ۚ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: :Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹²

Sebagaimana dalam hadits yang di riwayatkan oleh Ibnu Majjah:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majjah, Shahih).¹³

RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri adalah Rumah Sakit yang bergerak di bidang jasa yang terletak di Jalan Gatot Subroto No.84 Kota Kediri. Dalam rangka untuk mencapai visi dan misi serta tujuan rumah sakit umum Muhammadiyah memiliki nilai dasar serta keyakinan dasar yang merupakan budaya kerja, dan menjadi pijakan, pegangan dan pedoman bagi direksi, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan atau operasional dan seluruh pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Tabel 1.1

¹² <https://tafsirweb.com/3121-surat-at-taubah-ayat-105.html>. Akses 7 November 2019 15:07

¹³ <https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>. Akses 7 November 2019 15:10

Daftar Rumah Sakit UMUM di Kota Kediri

| No | Rumah Sakit UMUM | Akreditasi | Kelas |
|----|-------------------------|------------------|-------|
| 1. | RSM Ahmad Dahlan Kediri | Paripurna | C |
| 2. | RS Aura Syifa Kediri | Perdana | C |
| 3. | RS Baptis Kediri | Paripurna | B |
| 4. | RSU Lirboyo Kediri | Madya | D |
| 5. | RS TK I DKT Kediri | Belum Ditetapkan | C |
| 6. | RS Bhayangkara Kediri | Paripurna | B |
| 7. | RS Gambiran Kota Kediri | Paripurna | D |
| 8. | RSM Siti Khodijah | Paripurna | D |

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Kediri

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari delapan rumah sakit yang ada di Kediri memiliki akreditasi yang berbeda dan kelas yang berbeda pula. Tingkatan akreditasi dalam rumah sakit ada empat tingkatan yang pertama Dasar, kedua Madya, ketiga Utama dan yang terakhir atau yang paling bagus adalah Paripurna. Dan rumah sakit yang memiliki akreditasi yang sama di tunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rumah Sakit yang setara

| No | Rumah Sakit yang setara | Akreditasi | Kelas |
|----|------------------------------|------------|-------|
| 1. | RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri | Paripurna | C |
| 2. | RS Baptis Kediri | Paripurna | B |
| 3. | RS Bhayangkara Kediri | Paripurna | B |

| | | | |
|----|--------------------|-----------|---|
| 4. | RS Gambiran Kediri | Paripurna | D |
| 5. | RSMSiti Khodijah | Paripurna | D |

Sumber: Dari Dinas Kesehatan Kota Kediri

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa rumah sakit yang ada di Kediri memiliki akreditasi yang sama yaitu paripurna adalah RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri, RS Baptis Kediri, RS Bhayangkara Kediri, RS Gambiran Kediri, dan RSM Siti Khodijah namun kelas untuk ke lima rumah sakit diatas memiliki kelas yang berbeda. Akreditasi RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri kelasnya berada di bawah RS Baptis Kediri dan RS Bhayangkara Kediri. Namun berada di atas RS Gambiran Kediri dan RSM Siti Khodijah.

Tabel 1.3
Data Karyawan RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri
Berdasarkan Jabatan

| No. | Berdasarkan Jabatan | Tahun 2019 |
|-----|----------------------------|------------|
| 1 | DIREKSI | 3 |
| 2 | MANAGER / KA. BAG/ KA. BID | 6 |
| 3 | KA. SIE / KA. SUBAG | 20 |
| 4 | KARU / KAUR | 27 |
| 5 | KOORDINATOR | 7 |
| 6 | PELAKSANA | 504 |

Sumber: RSM Aahmad Dahlan Kota Kediri

Berdasarkan dari tabel 1.3 dapat di uraian bahwa peneliti mengambil 30 karyawan sebagai responden yang di gunakan untuk pengambilan data untuk memperoleh data tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Responden yang di ambil dalam penelitian kali ini adalah responden yang berada di tingkatan lower atau staf atau dalam lembaga

tersebut di sebut Pelaksana. Berikut adalah data-data para karyawan yang ada di tingkat pelaksana:

Tabel 1.4
Data Karyawan RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri
Berdasarkan Jenis Kelamin dan Profesi

| Rumpun SDM | Jenis Kelamin | | Jumlah |
|---------------------------|---------------|------------|------------|
| | Laki-laki | Perempuan | |
| 01. Medis | 29 | 24 | 53 |
| 02. Psikologi Klinis | - | 1 | 1 |
| 03. Keperawatan | 60 | 110 | 170 |
| 04. Kebidanan | - | 36 | 36 |
| 05. Kefarmasian | 5 | 39 | 44 |
| 06. Kesehatan Masyarakat | - | 1 | 1 |
| 07. Kesehatan Lingkungan | - | 1 | 1 |
| 08. Gizi | - | 6 | 6 |
| 09. Keterampilan Fisik | - | 3 | 3 |
| 10. Keteknisian Medis | - | 5 | 5 |
| 11. Teknik Biomedika | 4 | 11 | 15 |
| 12. Kesehatan Tradisional | - | - | - |
| 13. Tenaga Penunjang | 105 | 125 | 207 |
| | | | |
| Total | 203 | 363 | 566 |

Sumber: RSM Aahmad Dahlan Kota Kediri

Berdasarkan observasi awal pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa total jumlah karyawan yang ada di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri sebanyak 566 karyawan. Dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 203 dan jumlah karyawan perempuan sebanyak 363. Jadi total keseluruhan karyawan RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri sebesar 566 karyawan. Berikut adalah data karyawan yang ada di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri:

Tabel 1.5
Data Karyawan RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri

| Jumlah Karyawan | |
|-----------------|-----------|
| Laki-Laki | Perempuan |
| 203 | 363 |

Sumber; RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri

Berdasarkan jumlah karyawan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa semakin banyak karyawan dalam sebuah perusahaan mampu mencapai suatu visi, misi dan tujuan yang ada di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri. Untuk mencari data awal peneliti mengambil 30 responden dalam mencari apa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, berikut adalah data awal:

Tabel 1.6
Data Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Menurut Pasolong¹⁴

| Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan | Jumlah responden |
|--|------------------|
| Kemampuan | 3 |
| Kemauan | 4 |

¹⁴ Pasolong, Harbani, *Teori Administrasi Publik*, (Bandung:Alfabet,2012)

| | |
|------------------|----|
| Energi | 5 |
| Teknologi | 3 |
| Kompensasi | 7 |
| Kejelasan Tujuan | 6 |
| Keamanan | 2 |
| Jumlah | 30 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2019

Berdasarkan tabel 1.6 data observasi tersebut dapat diketahui bahwa dari beberapa karyawan yang dijadikan responden pada observasi menunjukkan 7 dari 30 responden memilih kompensasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya dan dengan hasil yang baik. Data kompensasi yang diperoleh dari karyawan kedua rumah sakit di tunjukkan pada table berikut ini:

Tabel 1.7
Perbandingan antara RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri dengan RSM Siti Khodijah

| No. | Data Kompensasi | Objek | |
|-----|-----------------------------|------------------------------|-------------------|
| | | RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri | RSM Siti Khodijah |
| 1. | Gaji pokok | Ada | Ada |
| 2. | Tunjangan Jabatan | Ada | Ada |
| 3. | Tunjangan Keselamatan Kerja | Ada | Ada |
| 4. | Uang Makan | Ada | Ada |
| 5. | Uang Lembur | Ada | Ada |
| 6. | Insentif | Ada | Ada |

| | | | |
|----|----------------|-----|-----|
| 7. | Transport | Ada | Ada |
| 8. | THR atau Bonus | Ada | Ada |

Sumber : Dari Karyawan RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri dan RSM Siti Khodijah

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan bahwa data kompensasi yang diperoleh dari karyawan kedua rumah sakit menunjukkan adanya kesamaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada Karyawan RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah yang di teliti adalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri ?

C. Tujuan Penelitian

Melihat dari rumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan judul di atas maka dapat disimpulkan kegunaan penelitian ini dapat dibagi menjadi:

1. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk menerapkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan ke dalam dunia kerja, selain juga menambah pengetahuan di lapangan tentang hal – hal yang berkaitan dengan ekonomi terutama mengenai Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi bagi akademisi dan menjadi referensi pada penelitian yang akan datang untuk dapat lebih mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini.

3. Bagi Lembaga

Hasil penelitian diharapkan sebagai masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan atau keputusan dalam rangka mempertahankan kinerja karyawan yang sudah baik.

E. Hipotesis Penelitian

Ho : tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan RSM Ahmad

Dahlan Kota Kediri.

Ha : ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan RSM Ahmad

Dahlan Kota Kediri.

F. Telaah Pustaka

1. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda”. Yang di tulis oleh Usman Fauzi Universitas Mulawarman 2014. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda dengan menggunakan uji t. Sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji pengaruh yang dominan diketahui variable XI (kompensasi finansial) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.¹⁵

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis pada pokok pembahasan yaitu membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian penulis dengan penelitian tersebut adalah obyek penelitian. Penelitian tersebut lebih berfokus membahas tentang kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial sedangkan dalam penelitian ini peneliti membahas tentang kompensasi saja.

2. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Coffe Shop di Surabaya”. Yang di tulis oleh Christopher Tanto

¹⁵ <https://adoc.tips/download/usan-fauzi-1-kata-kunci-kompensasi-kinnerja-karyawan.html>

Koestartyo, shierly Yunita, dan Agustinus Nugroho Universitas Kristen Petra 2016. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 42 karyawan coffe shop dengan metode analisis regresi lenier berganda Variabel penelitian terdiri dari variabel kompensasi langsung (X_1), kompensasi tidak langsung (X_2) dan kinerja karyawan (Y). teknik pengambilan data yang digunakan adalah obeservasi, angket, dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di tiga coffe shop di Surabaya.¹⁶

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis pada pokok pembahasan yaitu membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian ini berjudul “ Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening(studi kasus pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)”. Yang ditulis oleh Nurul Hidayah Universitas Negeri Yogyakarta 2016. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regersi sebesar 0,645 dan F hitung $>$ F tabel ($4,589 > 3,97$); (2) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien mediasi 0,154 dan t hitung $>$ t tabel ($1,949 > 1,991$). Kepuasan kerja dikatakan sebagai variabel mediasi

¹⁶ <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhoelan/article/view/4745/4355>

sebagian karena pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,456 > 0,154$).¹⁷

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis pada pokok pembahasan yaitu membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian penulis dengan penelitian tersebut adalah obyek penelitian. Penelitian tersebut lebih berfokus membahas tentang kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian ini peneliti membahas tentang kompensasi.

¹⁷ <https://eprints.uny.ac.id/31366>

