



Kompensasi Finansial Sebagai Variabel Intervening dalam Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Astri Rachmasari¹, S. Anugrahini Irawati²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Abstract

Keywords:

Employees Performance, Financial Compensation, Job Satisfaction and Workload

The aims of this study is to determine the effect of job satisfaction and workload on employees performance with financial compensation as an intervening variable in car rental companies Sidoarjo. It used quantitative methods, sampling methods, and path analysis. The number of samples as 70 employees in car rental company at Sidoarjo. Using the Path analysis, the result showed that the (1) Job satisfaction has a positive and significant effect on financial compensation with a large effect of 0.29 units for every 1 unit increase in financial compensation (2) Work load has an insignificant effect on financial compensation with a big effect of 0.175 units for every 1 unit increase in financial compensation (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee work performance with a large effect of 0.791 units for every 1 unit increase in work performance (4) Work load has a negative effect on employee work performance with a big effect of 0.83 units for every 1 unit decrease in work performance (5) Financial compensation has an insignificant effect on employee work performance with a large effect of 0.006 units for every 1 unit increase in work performance.

✉ Penulis Korespondensi*

S. Anugrahini Irawati

Email:

anugrahini.irawati@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

PENDAHULUAN

Perusahaan rental mobil saat ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat untuk untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Dengan adanya transportasi yang disediakan oleh perusahaan rental mobil dapat memudahkan masyarakat menjangkau suatu tempat atau tujuan tertentu dengan menyewa kendaraan. Transportasi jasa rental saat ini sedang maraknya sehingga membuka banyak peluang kerja bagi masyarakat. Untuk kenyamanan konsumen, perusahaan harus menciptakan karyawan yang mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen. Dalam perspektif kepuasan kerja, beban kerja, prestasi kerja

dan kompensasi merupakan hal yang saling berhubungan pada karyawan yang berada di dalam perusahaan seperti yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Hal penting dalam perusahaan yang harus diperhatikan yaitu kepuasan kerja karyawan. Seperti halnya dalam perusahaan rental mobil yang berada di Sidoarjo ini, kepuasan kerja karyawan dalam setiap perusahaan kurang diperhatikan. Berdasarkan hasil wawancara di lapangan karyawan dalam perusahaan-perusahaan di rental mobil ini kurang merasa puas dengan apresiasi yang diberikan kepada mereka. Dengan adanya peristiwa seperti ini karyawan ingin diberi apresiasi berupa pujian dari supervisor. Apresiasi ini juga merupakan bagian penting dalam perusahaan untuk kepuasan kerja karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya dalam perusahaan. Hasil dari terjun ke lapangan, peneliti mendapatkan informasi tentang kurangnya apresiasi atasan terhadap karyawan. Dengan adanya penelitian ini ingin menjadikan karyawan lebih diperhatikan oleh atasan. Hal tersebut berpengaruh dalam prestasi kerja karyawan agar lebih meningkat. Menurut Gibson dalam Yoyo et al., (2020:76) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan persepsi mereka dalam pekerjaan. Lebih lanjut, Sumber keunggulan kompetitif terkini adalah inovasi dan kreativitas (Safrizal, 2023).

Beban kerja karyawan dalam perusahaan juga harus diperhatikan untuk kelancaran dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia sejauh ini merupakan aset yang paling penting (Safrizal et al. 2020; Faidal, 2020). Produktivitas karyawan berpengaruh dengan adanya beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Tuntutan-tuntutan beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus dapat diselesaikan sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan. Maka dari itu beban kerja merupakan salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan. Setiap karyawan memiliki beban atau tanggung jawab tersendiri dalam tiap pekerjaannya dalam perusahaan. Menurut Munandar (2014), beban kerja adalah satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Dalam perusahaan, prestasi kerja karyawan merupakan hal yang penting dalam memajukan perusahaan. Prestasi kerja karyawan tidak diperoleh dengan mudah Prestasi kerja karyawan didapatkan melalui proses yaitu proses penilaian pada saat karyawan melakukan pekerjaannya (Safrizal et al. 2020a; Safrizal et al., 2020b). Dalam prestasi kerja karyawan, setiap karyawan memiliki motivasi tersendiri dalam dirinya untuk memperoleh prestasi kerja tersebut. Motivasi bisa datang dari lingkungan pekerjaan maupun dari diri sendiri. Setiap karyawan memiliki skill yang berbeda, skill tersebut yang akan membawa mereka untuk mencapai prestasi dalam pekerjaan. Kegagalan perusahaan dalam menjalankan bisnis disebabkan oleh kurangnya pemahaman manajer terhadap tujuan bisnisnya sehingga berimplikasi pada menurunnya kinerja perusahaan (Marjan et al., 2022). Menurut Hasibuan (2017), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dalam sebuah perusahaan yang perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan loyal yaitu dengan memberikan sebuah kompensasi finansial yang sesuai dengan kemampuan karyawan yang diberikan kepada perusahaan. kompetensi adalah kemampuan menerapkan pengetahuan, keterampilan, perilaku dan kepribadian untuk melaksanakan tugas baik individu maupun organisasi guna mencapai prestasi kerja yang unggul (Hidayat et al., 2022). Karyawan yang telah memberikan kemampuan kerjanya terhadap perusahaan, maka perusahaan sewajarnya untuk menghargai jerih payah karyawan tersebut dengan cara memberikan balas jasa yang setimpal kepada mereka. Dengan adanya pemberian kompensasi terhadap karyawan akan membuat mereka merasa puas dengan kemampuan kerja yang sudah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga akan sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Tabel 1. Data Kompensasi Karyawan 2022

Nama Perusahaan	Posisi Jabatan	Pendidikan Terakhir Karyawan	Gaji
Langitebening Rentcar	Driver	SMA	3.500.000
	Teknisi	SMA	3.500.000
	Cleaning Service	SMA	2.000.000
Al-Hamdi Trans	Driver	SMA	2.500.000
	Teknisi	SMA	2.500.000
	Cleaning Service	SMA	1.500.000
Rahma Rent Car	Driver	SMA	3.000.000
	Teknisi	SMA	2.800.000
	Cleaning Service	SMA	2.300.000

Sumber: Perusahaan Rental Mobil di Sidoarjo, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi perusahaan rental mobil di Sidoarjo ini sudah cukup baik. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan tingkat beban kerja yang diterima oleh masing-masing karyawan. Berdasarkan wawancara di lapangan permasalahan dalam perusahaan-perusahaan rental mobil tersebut yaitu masih belum memberikan asuransi-asuransi kepada karyawan. Pada tiap perusahaan asuransi merupakan bentuk perusahaan peduli terhadap karyawannya dan salah satu bentuk perlindungan dalam bekerja.

Kepuasan kerja, beban kerja, prestasi kerja, dan kompensasi finansial didalam perusahaan ini harus tetap diperhatikan untuk kelancaran perusahaan-perusahaan rental mobil di Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini dilakukan di beberapa perusahaan rental mobil yang ada di kota Sidoarjo. Nama perusahaan rental mobil yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Langitebening rentcar, Al-Hamdi Trans, dan Rahma rentcar. Perusahaan-perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa. Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif salah satu jenis penelitian yang memiliki spesifikasi secara sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal melakukan penelitian hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2019: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan dari perusahaan-perusahaan rental mobil yang ada di Sidoarjo dengan total 70 karyawan. Masing-masing jumlah karyawan pada setiap perusahaan rental mobil ini yaitu pada Langitebening rentcar berjumlah 35 karyawan, Al-Hamdi Trans berjumlah 15 karyawan, dan Rahma rentcar 20 karyawan. Data ini diambil secara langsung di kantor setiap perusahaan rental mobil tersebut. Dalam penelitian ini pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh.

HASIL

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Person Correlation (R hitung)	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1.1	0,462	0,000	Valid
	X1.1.2	0,641	0,000	Valid
	X1.2.1	0,390	0,001	Valid
	X1.2.2	0,548	0,000	Valid
	X1.3.1	0,542	0,000	Valid
	X1.3.2	0,552	0,000	Valid
	X1.4.1	0,472	0,000	Valid
	X1.4.2	0,449	0,000	Valid
	X1.5.1	0,426	0,000	Valid
	X1.5.2	0,419	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dapat diketahui bahwa Koefisien Korelasi atau hitung pada setiap item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai yang lebih besar dari rtabel yaitu 0,2353 atau dapat dijabarkan sebagai rhitung > rtabel. Selain itu hasil uji validitas pada setiap item variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi < 0,05. Jadi hasil uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki validitas yang tinggi dan dapat dijadikan instrumen penelitian.

b. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Variabel	Indikator	Person Correlation (R hitung)	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X2)	X2.1.1	0,595	0,000	Valid
	X2.1.2	0,655	0,000	Valid
	X2.2.1	0,700	0,000	Valid
	X2.2.2	0,643	0,000	Valid
	X2.3.1	0,602	0,000	Valid
	X2.3.2	0,757	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dapat diketahui bahwa Koefisien Korelasi atau rhitung pada setiap item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai yang lebih besar dari rtabel yaitu 0,2353 atau

dapat dijabarkan sebagai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Selain itu hasil uji validitas pada setiap item variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Jadi hasil uji validitas pada variabel Beban Kerja (X2) memiliki validitas yang tinggi dan dapat dijadikan instrumen penelitian.

c. Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (Z)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial

Variabel	Indikator	Person Correlation (R hitung)	Sig.	Keterangan
Kompensasi Finansial (Z)	Z1.1.1	0,575	0,000	Valid
	Z1.1.2	0,547	0,000	Valid
	Z1.2.1	0,610	0,000	Valid
	Z1.2.2	0,675	0,000	Valid
	Z1.3.1	0,678	0,000	Valid
	Z1.3.2	0,586	0,000	Valid
	Z1.4.1	0,576	0,000	Valid
	Z1.4.2	0,497	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dapat diketahui bahwa Koefisien Korelasi atau r hitung pada setiap item pernyataan pada variabel Kompensasi Finansial (Z) memiliki nilai yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,2353 atau dapat dijabarkan sebagai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Selain itu hasil uji validitas pada setiap item variabel Kompensasi Finansial memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Jadi hasil uji validitas pada variabel Kompensasi Finansial (Z) memiliki validitas yang tinggi dan dapat dijadikan instrumen penelitian.

d. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Variabel	Indikator	Person Correlation (R hitung)	Sig.	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	Y1.1.1	0,660	0,000	Valid
	Y1.1.2	0,236	0,049	Valid
	Y1.2.1	0,547	0,000	Valid
	Y1.2.2	0,617	0,000	Valid
	Y1.3.1	0,476	0,000	Valid
	Y1.3.2	0,561	0,000	Valid
	Y1.4.1	0,350	0,003	Valid
	Y1.4.2	0,294	0,013	Valid
	Y1.5.1	0,373	0,001	Valid
	Y1.5.2	0,350	0,000	Valid
	Y1.6.1	0,516	0,000	Valid
	Y1.6.2	0,459	0,000	Valid
	Y1.7.1	0,660	0,000	Valid

Variabel	Indikator	Person Correlation (R hitung)	Sig.	Keterangan
	Y1.7.2	0,547	0,000	Valid
	Y1.8.1	0,617	0,000	Valid
	Y1.8.2	0,476	0,000	Valid
	Y1.9.1	0,561	0,000	Valid
	Y1.9.2	0,603	0,000	Valid
	Y1.10.1	0,550	0,000	Valid
	Y1.10.2	0,521	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dapat diketahui bahwa Koefisien Korelasi atau r hitung pada setiap item pernyataan pada variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,2353 atau dapat dijabarkan sebagai r hitung > r tabel. Selain itu hasil uji validitas pada setiap item variabel Prestasi Kerja memiliki nilai signifikansi < 0,05. Jadi hasil uji validitas pada variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki validitas yang tinggi dan dapat dijadikan instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,637	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,727	Reliabel
Kompensasi Finansial (Z)	0,856	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,739	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas pada setiap variabel memiliki nilai cronbach alpha > 0,60. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,637, yang berarti lebih besar dari 0,60 dan data dianggap reliabel. Variabel Beban Kerja memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,727, yang berarti lebih besar dari 0,60 dan data dianggap reliabel. Variabel Kompensasi Finansial memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,856, yang berarti lebih besar dari 0,60 dan data dianggap reliabel. Variabel Prestasi Kerja memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,739, yang berarti lebih besar dari 0,60 dan data dianggap reliabel.

Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Berganda Persamaan I a. Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan I

Tabel 7 Hasil Regresi Linear Berganda Persamaan I

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,429	5,462		3,374	,001		
	Kepuasan Kerja	,290	,109	,306	2,669	,010	,998	1,002
	Beban Kerja	,175	,136	,148	1,286	,203	,998	1,002

a. Dependent Variable: Kompensasi Finansial

b. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi Finansial

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,346 ^a	,120	,093	3,377

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kompensasi Finansial

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,120 atau 12%, yang artinya Kompensasi Finansial dipengaruhi oleh perubahan skor pada variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja sebesar 12% sedangkan sisanya 88% (100%-12%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercantum ke dalam penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh cukup kuat terhadap Kompensasi Finansial karyawan.

c. Uji T (Parsial)

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Variabel Kompensasi Finansial

Berdasarkan hasil hitung pada tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai Thitung pada Uji T Variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 2,669 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Thitung 2,669 > Ttabel 1,99656 dan nilai signifikansi 0,010 < 0,05 maka H0 ditolak sehingga, variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi Finansial.

Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap Variabel Kompensasi Finansial

Berdasarkan hasil hitung pada tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai Thitung pada Uji T Variabel Beban Kerja adalah 1,286 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,203. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Thitung 1,286 > Ttabel 1,99656 dan nilai signifikansi 0,203 > 0,05 maka H0 diterima sehingga, variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi Finansial.

2. Analisis Regresi Berganda II

a. Hasil Analisis Regresi Berganda II

Tabel 16. Hasil Regresi Linear Berganda Persamaan II

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,823	4,994		2,167	,034		
	Kepuasan Kerja	,791	,096	,728	8,201	,000	,902	1,109
	Beban Kerja	-,083	,116	-,061	-,712	,479	,974	1,027
	Kompensasi Finansial	,006	,103	,006	,061	,951	,880	1,136

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 16. Hasil Koefisien Determinasi Variabel Prestasi Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729 ^a	,531	,510	2,854

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,531 atau 53,1%, yang artinya Prestasi Kerja dipengaruhi oleh perubahan skor pada variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja sebesar 53,1% sedangkan sisanya 46,9% (100%-53,1%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercantum ke dalam penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh cukup kuat terhadap Prestasi Kerja karyawan.

c. Uji T (Parsial)

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Variabel Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil hitung pada tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai Thitung pada Uji T Variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 8,201 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Thitung $8,201 > T_{tabel} 1,99656$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga, variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap Variabel Prestasi Kerja

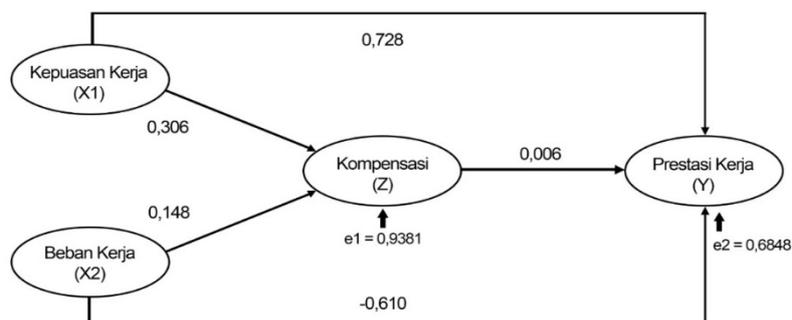
Berdasarkan hasil hitung pada tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai Thitung pada Uji T Variabel Beban Kerja adalah sebesar -0,712 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,479. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Thitung $-0,712 < 1,99656$ dan nilai signifikansi $0,479 > 0,05$ maka H_0 diterima sehingga, variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial terhadap Variabel Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil hitung pada tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai Thitung pada Uji T Variabel Kompensasi Finansial adalah sebesar 0,061 dengan tingkat signifikansi 0,951. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Thitung $0,061 < T_{tabel} 1,99656$ dan nilai signifikansi $0,951 > 0,05$ maka H_0 diterima sehingga, variabel Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Gambar 3. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)



Sumber: Data Primer Diolah, 2023

1. Pengaruh Langsung

Berdasarkan gambar 3 diatas dapat diketahui hasil dari pengaruh langsung antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung antara variabel X1 terhadap Z adalah sebesar 0,306
2. Pengaruh langsung antara variabel X2 terhadap Z adalah sebesar 0,148
3. Pengaruh langsung antara variabel X1 terhadap Y adalah sebesar 0,728
4. Pengaruh langsung antara variabel X2 terhadap Y adalah sebesar -0,610
5. Pengaruh langsung antara variabel Z terhadap Y adalah sebesar 0,006

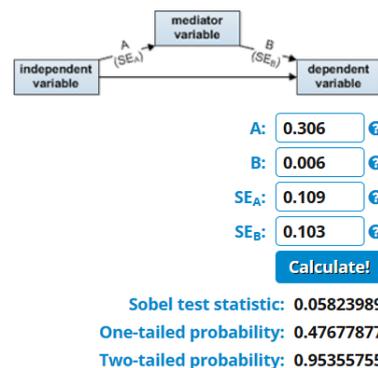
2. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung dapat diketahui dengan menggunakan Sobel Test melalui kalkulator Sobel dengan ketentuan, apabila nilai Sobel Test $> 1,996$ (Ttabel) dan nilai Signifikansi $< 0,05$, maka variabel tersebut berhasil memediasi.

a. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kompensasi Finansial

Gambar 4. Hasil Sobel Test Persamaan I

Please enter the necessary parameter values, and then click 'Calculate'.



Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan gambar 4 diatas dapat diketahui bahwa nilai sobel Test sebesar 0,058 dan nilai Signifikasi sebesar 0,476, Nilai di atas berasal dari:

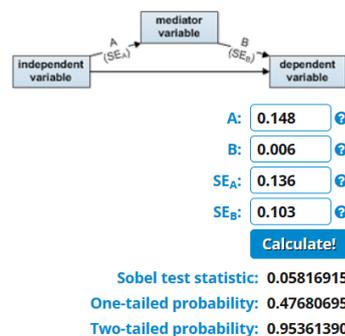
- A : Nilai Koefisien regresi Kepuasan Kerja terhadap Kompensasi Finansial
B : Nilai Koefisien regresi Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja
SE_A : Nilai standart error A
SE_B : Nilai standart error B

Hasil di atas menunjukkan nilai Sobel Test $0,058 < 1,996$ dan nilai Signifikasi $0,476 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial tidak memediasi hubungan

pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja atau Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Kompensasi Finansial.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kompensasi Finansial

Please enter the necessary parameter values, and then click 'Calculate'.



Gambar 5. Hasil Sobel Test Persamaan II

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan gambar 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai Sobel Test sebesar 0,058 dan nilai Signifikasi sebesar 0,476, Nilai di atas berasal dari:

- A : Nilai Koefisien regresi Beban Kerja terhadap Kompensasi Finansial
- B : Nilai Koefisien regresi Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja
- SE_A : Nilai standart error A
- SE_B : Nilai standart error B

Hasil di atas menunjukkan nilai Sobel Test $0,058 > 1,996$ dan nilai Signifikasi $0,476 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial tidak memediasi hubungan pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja atau Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Kompensasi Finansial.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kompensasi Finansial

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan hasil pengujian yang telah di lakukan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi finansial karyawan rental mobil di Sidoarjo dengan nilai sebesar 0,306 dan tingkat signifikan sebesar 0,010 yang artinya $p < 0.05$. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya didalam perusahaan dikarenakan kesesuaian kemampuan dan pekerjaan mereka. Hal ini semakin baik cara kerja karyawan dalam perusahaan sehingga semakin tinggi kompensasi finansial yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan. Kepuasan kerja sendiri sangat berpengaruh untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga akan bisa menambah prestasi kerja karyawan pada perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kayacilar Cengiz et al., (2022) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan Pt Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Pekanbaru dengan nilai sebesar 0.372. Andini & Sahputra (2015) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai sebesar 0,000.

Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya adalah proses yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Adanya bonus karena perusahaan telah mencapai target pendapatan yang sesuai merupakan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kompensasi finansial karyawan perusahaan rental mobil di Sidoarjo. Kompensasi finansial akan membuat karyawan lebih bersemangat dan merasa bahwa pekerjaan yang telah mereka lakukan dihargai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kompensasi Finansial

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi finansial karyawan rental mobil di Sidoarjo dengan nilai sebesar 0,148 dan tingkat signifikan 0,203, yang artinya $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan semakin baik persepsi karyawan dengan adanya beban kerja, maka kompensasi finansial yang diberikan tidak berpengaruh pada beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dumai Uli, dkk (2020) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja dan kompetensi secara simultan tidak mempengaruhi motivasi kerja melalui kompensasi dengan nilai sebesar 0.411. Mahendrawan & Indrawati (2015) dengan hasil penelitian menyatakan Variabel beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0.008.

Beban kerja dalam perusahaan sangat berpengaruh pada proses bekerjanya karyawan. Dengan adanya beban kerja akan membantu karyawan agar lebih disiplin dalam bekerja. Maka perusahaan-perusahaan rental mobil yang ada di Sidoarjo menerapkan beban kerja kepada karyawan agar cara bekerja karyawan lebih tertata dan bertanggung jawab. Dengan adanya kompensasi finansial dalam perusahaan-perusahaan rental mobil di Sidoarjo, kompensasi finansial tidak berpengaruh langsung dalam beban kerja karyawan. Dalam perusahaan rental mobil yang ada di Sidoarjo ini kompensasi finansial tidak berpengaruh langsung pada beban kerja karyawan karena karyawan yang ada di dalam perusahaan bekerja bukan hanya untuk mendapatkan kompensasi finansial melainkan mereka bekerja karena tugas yang sudah ditanggungjawabkan pada karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan rental mobil di Sidoarjo dengan nilai sebesar 0,728 dan tingkat signifikan sebesar 0,000, yang artinya $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan semakin baik persepsi karyawan mengenai adanya kepuasan kerja, maka prestasi kerja karyawan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andini N, dkk (2015) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hotel Sudi Mampir Blok Songo Labuhanbatu Selatan dengan nilai sebesar 1,685. Pontoh, dkk (2022) dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai sebesar 0.776. Mukti dkk (2019) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai sebesar 0.368.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dikarenakan sudah sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan mereka. Dengan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir karyawan yang telah diberikan oleh perusahaan melalui rekan kerja yang saling mendukung dan juga mampu untuk menetapkan prioritas pekerjaan dengan baik

merupakan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan keberhasilan sebuah perusahaan maka membutuhkan karyawan yang memiliki prestasi kerja. Dengan adanya kepuasan kerja dalam perusahaan-perusahaan rental mobil di Sidoarjo ini membuat karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan akan meningkatkan prestasi kerja mereka. Prestasi kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan agar perusahaan lebih maju karena adanya sumber daya manusia didalamnya yang baik. Hal tersebut akan membuat peningkatan dalam keberhasilan sebuah perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan rental mobil di Sidoarjo dengan nilai sebesar -0,610 dan tingkat signifikan 0,479, yang artinya $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan semakin baik persepsi karyawan mengenai adanya beban kerja dalam perusahaan, maka prestasi kerja karyawan tidak berpengaruh pada beban kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pontoh, dkk (2022) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan nilai t hitung sebesar 0.853. Dumai Uli, dkk (2020) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai sebesar -0.054.

Dengan adanya beban kerja yang berlebihan maka dapat menghambat keinginan karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Semakin banyak beban kerja yang ditanggung oleh karyawan akan membuat mereka mengalami peningkatan dalam tanggung jawab dan juga kedisiplinan. Dalam perusahaan rental mobil yang ada di Sidoarjo beban kerja karyawan tidak berpengaruh pada prestasi kerja karyawan karena adanya target beban kerja karyawan yang dirasa cukup tinggi untuk dicapai sehingga membuat karyawan tidak memikirkan prestasi kerja mereka. Dalam perusahaan rental mobil yang ada di Sidoarjo ini karyawan lebih mementingkan tanggung jawab atas beban kerja mereka.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan rental mobil di Sidoarjo dengan nilai sebesar 0,006 dan tingkat signifikan sebesar 0,951, yang artinya $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan semakin baik persepsi karyawan mengenai kompensasi finansial, maka kompensasi finansial tidak berpengaruh prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dumai Uli, dkk (2020) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi tidak mempunyai hubungan pengaruh langsung motivasi kerja dengan nilai sebesar 0,020.

Dalam perusahaan rental mobil yang ada di Sidoarjo bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh pada prestasi kerja karyawan karena berdasarkan di lapangan bahwa karyawan memiliki tujuan untuk selalu memberikan prestasi kerja pada perusahaan. Hal tersebut menurut karyawan memang harus dilakukan agar dapat membantu perusahaan untuk lebih baik kedepannya. Maka dari itu kompensasi finansial tidak berpengaruh karena tujuan karyawan tidak untuk mencari kompensasi finansial kecuali pada gaji dari perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kompensasi Finansial

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan-perusahaan rental mobil di Sidoarjo melalui kompensasi finansial dengan Sobel Test sebesar 0,058 dan nilai signifikansi sebesar 0,476 >

0,05. Hal ini menunjukkan semakin baik persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, maka kompensasi finansial tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kompensasi finansial tidak memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Kelpulasan kelrja dalam pelrulsahaan relntal mobil di Sidoarjo berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dikarenakan rekan kerja dalam perusahaan dapat bekerja sama dengan baik dan juga kondisi didalam perusahaan yang mendukung sehingga karyawan lebih peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi sehingga karyawan merasa puas dan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Besar kecilnya kompensasi finansial juga tidak berpengaruh pada kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan karena berdasarkan wawancara di lapangan bhawa karyawan bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi finansial. Karyawan dalam perusahaan rental mobil di Sidoarjo ini tidak dipengaruhi dengan kompensasi finansial karena yang terpenting bagi karyawan yaitu mempunyai pekerjaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang diluar gaji bulanan yaitu meliputi tunjangan hari raya dan bingkisan hari raya. Kompensasi finansial tidak berpengaruh pada karyawan perusahaan rental mobil di Sidoarjo ini karena karyawan merasa kompensasi finansial memang sudah kewajibannya untuk mereka dapatkan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kompensasi Finansial

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan hasil pengujian yang telah di lakukan menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan-perusahaan rental mobil di Sidoarjo melalui kompensasi finansial dengan nilai Sobel Test sebesar 0,058 dan nilai signifikasi $0,476 > 0,05$. Hal ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, maka kompensasi finansial tidak berpengaruh pada beban kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan di lapangan kompensasi finansial tidak dapat memediasi beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Beban kerja pada perusahaan rental mobil di Sidoarjo berpengaruh pada prestasi kerja karyawan karena beban kerja yang diberikan pada karyawan mampu mereka selesaikan menggunakan ketrampilan dan juga potensi dari karyawan dengan waktu tertentu. Berdasarkan penelitian di lapangan bahwa prestasi kerja yang didapatkan dari beban kerja merupakan hal yang memang harus karyawan dapatkan untuk memajukan perusahaan rental mobil. Hal tersebut karena beban kerja karyawan yang sudah diberikan kepada karyawan merupakan tanggung jawab mereka sehingga kompensasi finansial tidak berpengaruh pada beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan karena gaji dari perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan pemaparan dan pembahasan hasil sebelumnya, maka dapat diuraikan poin-poin kesimpulan penelitian ini, antara lain: Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi; Variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi; Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan; Variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan; Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan; Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui kompensasi; Variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui kompensasi dengan nilai Sobel Test $0,058 < 1,996$ dan nilai Signifikasi $0,477 < 0,05$. Variabel beban kerja berpengaruh sebesar 46,9% terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, maka kompensasi finansial tidak berpengaruh pada beban kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, N., & Sahputra, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Hotel Sudi Mampir Blok Songo Labuhanbatu Selatan. Volume 2.
- Dumai, U., Kusumapradja, R., & Hilmy, M. R. (2020). Affect Analysis of Work Load, Competence to Work Motivation with Compensation as Intervening Variables of Nurse Care Implementation in Ananda Hospital Bekasi Indonesia. Volume 9.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS 25.0 :edisi 9. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, C. W., Sulisty, Wilujeng, S., Chrismardani, Y., & Wahab. (2022). Human resource competencies, supply chain management, and financial performance. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(2), 471–476. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2021.12.004>
- Kayacilar, C., Rudi Alhemp, R., Muin, M. R., Fahrozi, M., & Siregar, B. A. (2022). Penanomics: International Journal Of Economics The Effect Of Job Satisfaction And Workload On Employees Performance Of Pt Bank Tabungan Negara (Bt) Syariah Pekanbaru. <https://Penajournal.Com/Index.Php/PENANOMICS/>
- Mahendrawan, I Gede & Indrawati, Ayu Desi. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4.
- Marjan, Y., Hasanah, U., Muliatie, Y. E., & Usman, I. (2022). Logistic Capability and Total Quality Management Practice on SME's Performance. *Journal of Distribution Science*, 20(7), 97-105.
- Mukti, D.F (2019) Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*. Vol 6 No 1.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Pontoh, S. H., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Boroko. Volume 10.
- Safrizal, H. B. A. (2023). Innovative Behavior as an Antecedent of Employee Performance. *resmilitaris*, 13(3), 904-915.
- ^aSafrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The Effect of Double Role Conflict (Work Family Conflict) on Female Worker's Performance with Work Stress as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10).
- ^bSafrizal, H. B. A., Eliyana, A., Firdaus, M., & Rachmawati, P. D. (2020). The effect of participatory leadership on performance through psychological empowerment and trust-in-supervisors. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1234-1246. Sudarso, Yoyo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Penerbit Andi
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.