

PERAN KEPUASAN KERJA DALAM HUBUNGAN KOMPENSASI DAN KINERJA PEGAWAI

Emiliana Beti Sopian¹, I Putu Santika², Ni Luh Sili Antari^{3*}

^{1,2,3}Fakultas Bisnis, Pariwisata dan Pendidikan Universitas Triatma Mulya

*Email: sili.antari@triatmamulya.ac.id

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Karangasem I yang berjumlah 59 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dipergunakan sebagai sampel. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 2) Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan 4) Kompensasi memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Puskesmas Karangasem I. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar Kepala Puskesmas Karangasem I lebih memperhatikan peningkatan kompensasi dan kepuasan kerja guna mendorong kinerja pegawai yang lebih optimal.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT: This research seeks to examine the mediating role of job satisfaction in the relationship between compensation and employee performance. The study population comprises all staff members of the Karangasem I Public Health Center, totaling 59 individuals. A saturated sampling method, also known as a census technique, was employed meaning the entire population was included as the research sample. The analytical methods utilized in this study consist of validity and reliability testing, classical assumption testing, and path analysis. The findings reveal that: 1) Compensation exerts a positive and significant influence on job satisfaction; 2) Compensation has a positive and significant impact on employee performance; 3) Job satisfaction significantly and positively affects employee performance; and 4) Compensation indirectly enhances employee performance through the mediating effect of job satisfaction at Karangasem I Public Health Center. Based on these findings, it is recommended that the Head of Karangasem I Public Health Center prioritize efforts to improve compensation, foster job satisfaction, and further enhance employee performance.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah modal terbesar dan paling utama yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Menurut Rosmaini dan Tanjung (2019) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan

kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja pegawai merupakan faktor strategis dalam menuntun keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam sektor pelayanan publik seperti pusat kesehatan masyarakat (puskesmas). Dalam era peningkatan mutu pelayanan publik, tuntutan terhadap profesionalisme dan produktivitas pegawai kian tinggi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola berbagai aspek yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kompensasi.

Kompensasi adalah berhubungan dengan imbal jasa yang wajib diterima oleh seorang pegawai dari pekerjaan yang dikerjakannya selama kurun waktu harian, mingguan maupun bulanan. Kompensasi yang diperoleh oleh pegawai menggambarkan pemenuhan hak-hak dari hasil jerih payahnya yang diterima dari gaji pokok, insentif, atau bonus yang dihitung dalam dalam satuan insial atau nonfinansial sesuai atau tidak sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan kepada perusahaan (Herispon & Daulay, 2021). Selain kompensasi, faktor yang berpengaruh penting terhadap kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut (Hasibuan, 2019) kepuasan kerja berhubungan erat dengan kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Menurut (Andika Kurniawan & Tony, 2020) kompensasi merupakan program penghargaan kepada pegawai sebagai bagian keuntungan organisasi.

Puskesmas Karangasem I sebagai institusi pelayanan kesehatan dasar memiliki peran penting dalam mendukung program kesehatan masyarakat di Kabupaten Karangasem. Namun, sebagaimana organisasi publik lainnya, puskesmas juga menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan observasi awal, masih terdapat kesenjangan dalam persepsi pegawai terhadap kompensasi yang diterima dan kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai bagaimana keterkaitan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas Karangasem I. Merujuk pada latar belakang tersebut, dengan demikian penelitian ini memiliki beberapa tujuan berikut:

- 1) Melakukan analisis terhadap pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Karangasem I.
- 2) Menganalisis kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Karangasem I.
- 3) Menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Karangasem I.

- 4) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Puskesmas Karangasem I.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2018) kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosi yang positif atau senang yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Pada dasarnya, manusia memiliki kebutuhan yang sangat beragam baik dari segi jenis maupun tingkatannya. Kebutuhan tersebut bersifat dinamis dan cenderung terus berkembang seiring waktu, menyesuaikan dengan kemampuan individu dalam memenuhinya. Sementara itu, Wijono (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap positif seorang pekerja terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari penilaiannya terhadap aspek tertentu dari pekerjaan tersebut. Lie dan Siagian (2018) mengemukakan bahwa terdapat lima komponen utama yang mencerminkan kepuasan kerja, ialah karakteristik pekerjaan itu sendiri, kompensasi, peluang untuk advertensi, kualitas pengawasan, serta hubungan bersama rekan kerja.

Kompensasi

Enny (2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi dan pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk institusi. Bentuk kompensasi ini bisa berupa finansial, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan bisa juga dalam bentuk penghargaan non-finansial. Sementara ini Menurut Akbar (2021) kompensasi mencakup seluruh bentuk pengembalian finansial serta berbagai tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja yang terjalin. Sutrisno (2018) menambahkan bahwa kompensasi merupakan salah satu elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selanjutnya, Afandi (2018) mengidentifikasi beberapa komponen kompensasi, antara lain gaji dan upah, insentif, tunjangan, serta fasilitas yang diberikan kepada karyawan.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja seorang karyawan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Sementara itu, Simamora (2017) menjelaskan bahwa kinerja ialah capaian kerja yang dihasilkan

oleh individu maupun kelompok dalam sebuah institusi, yang dilakukan sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna meraih tujuan institusi secara sah, tidak melanggar aturan hukum, serta tetap berlandaskan pada nilai moral dan etika. DeCenzo et al., (2016) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator utama untuk menilai kinerja karyawan di perusahaan, yaitu kualitas kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu, efisiensi, serta tingkat kemandirian individu dalam bekerja.

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori, dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

Kompensasi yang diterima karyawan dapat mempengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa mendapat kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan cenderung akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian lainnya oleh Kuvaas (2019) juga mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan menurunkan tingkat perputaran karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H1: Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi menunjukkan produktivitas dan kualitas pekerjaan yang baik, sementara kinerja yang rendah dapat berdampak negatif terhadap perkembangan dan keberhasilan organisasi. Penelitian Astrama (2016) dan Jufrizen (2016) menemukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H2: Kompetensi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Penelitian Sari dan Ardana (2016); Riza Dan Fazri (2023) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H3: Kepuasan kerja berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja pegawai

Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Penelitian Taha dan Jabid (2022); Sari dan Ardana (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja sepenuhnya memediasi efek kompensasi pada kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis keempat penelitian ini adalah:

H4: Kompensasi memengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada pengujian hipotesis melalui data yang dapat diukur secara numerik, sehingga memungkinkan peneliti menarik kesimpulan yang obyektif. Variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai di Puskesmas Karangasem I dengan jumlah total 72 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner, dokumentasi, serta wawancara. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*), yang diawali dengan pengujian validitas, reliabilitas, serta asumsi klasik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada seluruh partisipan penelitian secara *online* menggunakan *google form* kepada 72 responden. Penyebaran kuesioner dimulai sejak tanggal 15 Pebruari 2025 hingga 14 April 2025. Namun, kuesioner yang kembali hanya sebanyak 59 orang responden.

Tabel 1.
Gambaran Deskripsi Responden

No	Karakteristik	Kuantitas (orang)	Persentase (%)
1.	Gender		
	• Laki - laki	17	28,8
	• Perempuan	42	71,2

2.	Lama Kerja		
	• < 5 tahun	9	15,3
	• 5 – 10 tahun	40	67,8
	• >10 tahun	10	16,9
3.	Umur		
	• <26 tahun	2	3,4
	• > 35 tahun	21	35,6
	• 40 tahun	36	61,0
4.	Tingkat Pendidikan		
	• SMP	3	5,1
	• SMU/SMK	12	20,3
	• Diploma	29	49,2
	• Sarjana	15	25,4

Sumber: data diolah, 2025

Tabel 1 Menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Puskesmas Karangasem I adalah perempuan dengan pengalaman kerja menengah (5–10 tahun), usia produktif, dan memiliki latar belakang pendidikan Diploma sebagai kualifikasi dominan. Karakteristik ini mencerminkan profil tenaga kerja yang cukup matang dan kompeten dalam mendukung aktivitas Puskesmas Karangasem I.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2.

Rekap Data Hasil Uji Validitas Dan Reliabelitas

Variabel	Indikator	Uji validitas		Uji reliabilitas	
		Pearson Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X)	X1	0,681	Valid	0,760	Reliable
	X2	0,863	Valid		
	X3	0,839	Valid		
	X4	0,648	Valid		
Kepuasan Kerja	Y1.1	0,595	Valid		
	Y1.2	0,827	Valid		

(Y1)	Y1.3	0,889	Valid	0,871	Reliable
	Y1.4	0,877	Valid		
	Y1.5	0,852	Valid		
Kinerja Pegawai (Y2)	Y2.1	0,726	Valid	0,771	Reliable
	Y2.2	0,665	Valid		
	Y2.3	0,772	Valid		
	Y2.4	0,795	Valid		
	Y2.5	0,704	Valid		

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji instrumen yang ditampilkan pada Tabel 2, seluruh butir pertanyaan dari ketiga variabel dalam penelitian ini terbukti valid dan menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak sebagai alat pengumpulan data yang sah dan andal.

4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov, di mana kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi yang harus lebih besar dari 0,05 (5%). Ringkasan hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Pengujian Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.9249519
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.056
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah, 2025

Sesuai dengan apa yang digambarkan pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang > tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan dalam analisis regresi.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Rincian hasil pengujian multikolinearitas dipaparkan dalam Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	X	.577	1.734
	Y1	.577	1.734

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: data diolah, 2025

Tabel 4 menggambarkan bahwa nilai tolerance untuk variabel kompensasi dan kepuasan kerja berada di atas 0,10, dan nilai VIF masing-masing kurang dari 10. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung indikasi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas penting dilakukan guna mendeteksi apakah varians dari error term bersifat tidak konstan antara satu observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi. Rangkuman hasil uji ini digambarkan pada Tabel 5.

Tabel 5.
Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.221	.898		.247	.806
X	-.036	.073	-.085	-.495	.623
Y1	.098	.063	.268	1.562	.124

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: data diolah, 2025

Nilai signifikansi variabel kompensasi dan kepuasan kerja yang melebihi 0,05 sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 5 menggambarkan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas menurut hasil pengujian Glejser.

4.4 Hasil Uji Analisis Path

Tabel 6 memuat *output* dari analisis jalur yang dipergunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

Tabel 6.

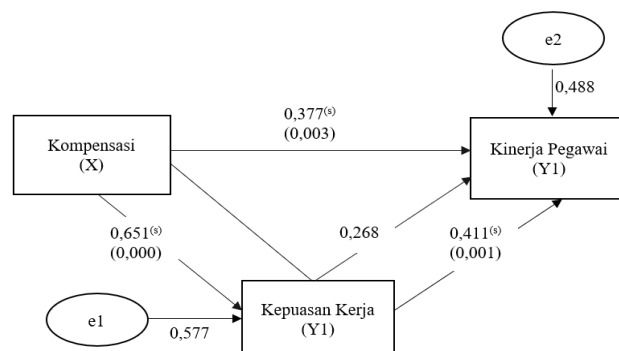
Hasil Uji Peran Kepuasan Kerja dalam Hubungan Kompensasi dan Kinerja Pegawai

No	Hubungan Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tak Langsung (Nilai <i>Sobel Test</i>)	Efek Total	Sig	Ket
1	Kompensasi (X) → Kepuasan Kerja (Y1)	0,651	-	0,651	0,000	H1 diterima
2	Kompensasi (X) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,377	-	0,377	0,003	H2 diterima
3	Kepuasan Kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,411	-	0,411	0,001	H3 diterima
4	Kompensasi (X) → Kepuasan Kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	-	2,96	2,96		H4 diterima

Sumber: data diolah, 2025

Gambar 1.

Peran Kepuasan Kerja dalam Hubungan Kompensasi dan Kinerja Pegawai



Sumber: data diolah, 2025

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil uji menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Karangasem I. Artinya, peningkatan kualitas kompensasi yang diberikan akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Jufrizen, 2016), (Astrama, 2017), (Yulia & Lestariningsih, 2023), (Taha & Jabid, 2022), serta (Riza & Fazri, 2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Kompensasi yang mencakup aspek finansial dan non-finansial memberikan motivasi yang lebih besar bagi pegawai untuk mencapai kinerja optimal sekaligus menambah kepuasan kerja. Kompensasi di Puskesmas Karangasem I mencakup berbagai aspek penting yang berkontribusi terhadap terciptanya kepuasan kerja. Upah yang dibayarkan sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi pegawai menciptakan rasa keadilan dan penghargaan. Insentif, sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja, memberikan motivasi tambahan bagi pegawai. Selain itu, tunjangan, seperti tunjangan kesehatan dan transportasi, memberikan rasa aman dan kenyamanan. Fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan medis dan lingkungan kerja yang nyaman, mendukung produktivitas serta menambah kepuasan terhadap tempat kerja. Dengan kompensasi yang memadai, pegawai merasa dihargai atas kontribusi mereka dan memiliki motivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini pada akhirnya memperkuat rasa loyalitas, keterikatan, dan kepuasan kerja pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, pengelolaan kompensasi yang optimal di Puskesmas Karangasem I sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai sekaligus mendukung keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Karangasem I menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Karangasem I. Hasil analisis ini berkata bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yang ditimbulkan oleh pegawai Puskesmas Karangasem I. Hasil riset ini searah dengan (Jufrizen, 2016), (Astrama, 2017), serta (Riza & Fazri, 2023) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi yang memadai meningkatkan semangat kerja dan hasil yang dicapai pegawai. Pegawai yang merasa dihargai melalui kompensasi yang baik cenderung menunjukkan dedikasi lebih besar dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Pemberian kompensasi yang baik di Puskesmas Karangasem I melibatkan berbagai aspek. Upah atau gaji memberikan stabilitas ekonomi bagi pegawai, sehingga mereka lebih fokus pada pekerjaannya. Insentif, yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja unggul, menjadi pendorong semangat untuk mencapai target lebih tinggi. Tunjangan, seperti jaminan kesehatan dan transportasi, memastikan pegawai merasa nyaman dan terlindungi dalam menjalankan tugasnya. Fasilitas kerja yang memadai juga menciptakan lingkungan yang mendukung efektivitas dan efisiensi pegawai dalam bekerja. Dengan kompensasi yang dirancang secara strategis, Puskesmas Karangasem I telah berhasil menciptakan landasan bagi pegawai untuk berkontribusi lebih optimal. Namun, upaya untuk terus menyempurnakan aspek-aspek tertentu, seperti peningkatan insentif berdasarkan hasil kerja atau penambahan fasilitas pendukung, dapat memperkuat kinerja pegawai secara menyeluruh. Kombinasi antara kompensasi yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi kunci dalam mencapai target organisasi yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Karangasem I menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Karangasem I. Hasil penelitian ini sesuai dengan (Jufrizen, 2016), (Astrama, 2017), (Taha & Jabid, 2022), dan (Riza & Fazri, 2023) menemukan kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana pegawai merasa dihargai, nyaman, dan termotivasi dalam pekerjaannya, sehingga berkontribusi langsung terhadap kualitas dan kuantitas kinerja yang mereka hasilkan. Pekerjaan yang memberikan rasa pencapaian dan relevansi membuat

pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk berprestasi lebih baik. Sistem imbalan yang adil dan kompetitif mendorong pegawai untuk merasa diapresiasi atas kontribusi mereka. Selain itu, adanya peluang untuk promosi memberikan dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi mereka. Dukungan dari pengawas yang efektif dan hubungan kerja yang rukun antar pegawai membuat lingkungan pekerjaan menjadi menyenangkan dan penuh semangat. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, pegawai di Puskesmas Karangasem I merasa lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Kepuasan kerja tidak hanya memberikan pengaruh positif terhadap individu tetapi juga pada keseluruhan organisasi, dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas. Manajemen diharapkan terus memperkuat aspek-aspek kepuasan kerja ini untuk mendorong kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Puskesmas Karangasem I menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Puskesmas Karangasem I. Hasil analisis ditunjukkan dari nilai efek tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0,268. Hasil ini didukung dengan nilai perhitungan *Sobel Test* sebesar 2,96 yang lebih besar dari nilai 1,98 dengan tingkat signifikansi 5%. Temuan tersebut menandakan bahwa kepuasan kerja mampu sebagai variabel mediasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Astrama, 2017), (Taha & Jabid, 2022), serta (Riza & Fazri, 2023) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga memiliki efek tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan secara adil dan memadai menciptakan rasa puas di kalangan pegawai, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif dan berkinerja lebih baik. Kepuasan kerja berperan sebagai penghubung yang memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja. Ketika pegawai merasa kompensasi yang mereka terima mencakup upah atau gaji yang setara, insentif yang memotivasi, tunjangan yang mendukung kebutuhan mereka, serta fasilitas kerja yang memadai, mereka merasa dihargai. Rasa puas ini mendorong komitmen dan semangat kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya tercermin dalam peningkatan kinerja individu. Dengan memberikan perhatian lebih pada pengelolaan kompensasi yang adil dan relevan, manajemen Puskesmas Karangasem I dapat memaksimalkan

dampaknya pada kinerja pegawai. Upaya untuk terus meningkatkan aspek kompensasi, seperti insentif yang lebih kompetitif dan fasilitas kerja yang mendukung produktivitas, dapat memperkuat kepuasan kerja pegawai sekaligus meningkatkan kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Merujuk pada hasil analisis dan uraian pembahasan, riset yang sudah dilaksanakan ini melahirkan sejumlah simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja di Puskesmas Karangasem I. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kompensasi yang diterima pegawai akan mendorong meningkatnya kepuasan kerja mereka.
2. Pemberian kompensasi yang optimal berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Karangasem I. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang memadai mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Karangasem I. Semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin besar pula kontribusi mereka dalam meningkatkan kinerja.
4. Di Puskesmas Karangasem I, kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Artinya, kepuasan kerja mampu menjembatani dan memperkuat dampak kompensasi terhadap peningkatan kinerja.

5.2 Saran

Merujuk pada hasil kesimpulan penelitian, maka penulis menyampaikan sejumlah saran yang dianggap relevan sebagai berikut.

- 1) Kepala Puskesmas Karangasem I disarankan untuk dapat meningkatkan kompensasi yang diterima pegawai disesuaikan dengan beban kerja, tanggung jawab dan kinerja pegawai, agar tetap adil, cukup dan kompetitif.
- 2) Diharapkan Kepala Puskesmas Karangasem I, dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja (*reward system*), dimana pegawai yang menunjukkan prestasi dan kedisiplinan tinggi

diberikan imbalan tambahan, baik berupa finansial maupun non-finansial, serta dengan mengoptimalkan penggunaan anggaran yang tersedia dengan mengalokasikan sebagian dana untuk bentuk imbalan tambahan seperti insentif bulanan, tunjangan khusus, atau bonus kinerja.

- 3) Diharapkan Kepala Puskesmas Karangasem I, dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan evaluasi kembali sistem monitoring yang sudah dilakukan, dengan cara menentukan kriteria penilaian yang sesuai, memilih metode evaluasi yang tepat (salah satunya adalah secara personal antara atasan dan bawahan), memberikan umpan balik secara konstruktif, memberikan kepercayaan tinggi kepada pegawai dalam menjalankan tugas dan pengambilan keputusan, berdasarkan kapasitas dan tanggung jawabnya, agar mereka merasa dihargai dan mampu berkembang secara profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Astrama. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. BPR Mitra Bali Artha Mandiri Di Karangasem, Bali). *Forum Manajemen*. 14(2): 92-104
- Akbar, M. F. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Andika Kurniawan, J., & Tony, M. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 723-729.
- Astrama, I. M. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. BPR Mitra Bali Artha Mandiri Di Karangasem, Bali). *Forum Manajemen*, 14(2), 92-104. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.61938/fm.v14i2.146>
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management* (12th Editi). John Wiley & Sons.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herison, H., & Daulay, N. I. O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Ptpn V Sei Galuh Kampar, Riau. *Jurnal Daya Saing*, 7(3), 335-349. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v7i3.738>
- Jufrizen. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Kuvaas, B. (2019). The relationship between compensation and employee outcomes: A review of the literature and a meta-analysis. *International Journal of Human*

- Resource Management*, 30(12), 1935-1960.
- Luthans (2018), *Perilaku Organisasi*". Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riza, F., & Fazri, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(04), 1086–1100.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sari dan Ardana. 2016. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Unu*.5 (1): 470 – 499
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Taha, F., & Jabid, A. W. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Patani Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.33387/jms.v10i1.4826>
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yulia, L. P., & Lestariningsih, M. (2023). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Honda Victory Surabaya." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(2), 1–16.