

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT. ASURANSI JIWA SEQUISILIFE DENPASAR

I Gusti Ngurah Putu Wiratama¹, Gregorius Paulus Tahu², Ni Made Satya
Utami³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Gustingurah2266@gmail.com

ABSTRACT

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel yang dalam penelitian ini menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang diduga memiliki pengaruh secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di PT. Asuransi Jiwa Sequisilife Denpasar. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak pada PT. Asuransi Jiwa Sequisilife Denpasar yaitu sebanyak 281 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 responden yang ditentukan dengan menggunakan rumus *slovin*, dengan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis inferensial digunakan untuk menguji model empiris dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modelling – SEM*) berbasis *varians* atau *SEM* berbasis komponen yang dikenal dengan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuannya (Hartati, 2020). Faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam dan tenaga kerja yang berkualitas serta berkompeten, maka hal tersebut tidak akan berjalan optimal. Sebagai konsekuensi, capaian kinerja secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya harus sejalan dengan kewajiban yang telah diamanatkan (Utami *et al.*, 2020).

Kinerja merupakan output yang berhasil direalisasikan oleh individu atau kolektivitas dalam sebuah entitas organisasi. Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Saraswati dan Sintaasih, 2021). Kinerja yang unggul adalah kinerja yang mencapai tingkat optimal, yaitu kinerja yang selaras dengan standar organisasi dan berkontribusi terhadap tercapainya sasaran strategis organisasi. Beragam upaya diimplementasikan untuk mengakselerasi kinerja pegawai, seperti melalui program pengembangan kompetensi dan pelatihan, pemberian remunerasi dan insentif motivasional, serta pengondisian ekosistem kerja yang kondusif.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja adalah kompensasi. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk imbalan material maupun non-material yang dianugerahkan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi serta dedikasi mereka terhadap keberlangsungan operasional organisasi. Penelitian terdahulu Rosalia *et al.*, (2020) menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh negatif pada kepuasan kerja, serta Pahrudin *et al.*, (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aisha dan Juhaeti (2023) mendapatkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor penting yang harus diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Dharmayasa dan Adnyani (2020) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Penelitian sebelumnya menurut Utama dan Hasan (2024), serta Setyaji dan Rijanti (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Narulita dan Charina, 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Paais (2018) diketahui bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi untuk menguji pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Utama dan Hasan (2024) serta Agustedi (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara kompensasi berbasis kinerja dan performa pegawai. (Efendi, 2019) mengindikasikan bahwa kompensasi tidak selalu berdampak langsung pada kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja menjadi penghubung yang penting. Utama dan Hasan (2024) juga menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan dalam penelitian ini adalah PT Asuransi Jiwa Sequislife Denpasar. PT Asuransi Jiwa Sequislife Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, yang menyediakan jasa berupa asuransi jiwa bagi masyarakat luas. Hasil dari wawancara yang dilakukan pada karyawan diperoleh bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan sudah menunjukkan bahwa terdapat Fenomena yang terjadi selama tahun 2023, karyawan belum dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Tabel 1

Data Target Premi Agen PT. Asuransi Jiwa Sequislife Denpasar

No	Minimum Target Premi (Rp)	Hadiah Cash (Rp)
1	≥ 8.750.000,-	100.000
2	≥ 15.750.000,-	220.000
3	≥ 22.750.000,-	310.000
4	≥ 29.750.000,-	480.000
5	≥ 36.750.000,-	600.000
6	≥ 43.750.000,-	700.000
7	≥ 50.750.000,-	810.000
8	≥ 57.750.000,-	925.000
9	≥ 64.750.000,-	1.050.000
10	≥ 106.750.000,-	1.350.000

Sumber: PT. Asuransi Jiwa Sequislife Denpasar, 2023

Tabel 1 di atas menunjukkan data target premi yang harus dipenuhi oleh setiap agen. Target tersebut berisi premi minimum serta seberapa besar insentif atau bonus yang akan didapatkan oleh agen. Semakin besar premi yang diperoleh agen, maka semakin besar juga insentif yang akan didapatkan agentersebut di setiap bulannya pada tahun 2023. Hal tersebut bertujuan untuk memotivasi agen agar memberikan kinerja terbaiknya, namun insentif tersebut belum memberikan dampak yang signifikan seperti yang digambarkan dari Tabel 2 di bawah.

Tabel 2 di bawah menunjukkan bahwa kinerja agen PT. Asuransi Jiwa Sequislife Denpasar masih belum memenuhi harapan perusahaan. PT. Asuransi Jiwa Sequislife Denpasar mengharapkan lima puluh persen dari jumlah agen dapat mencapai target minimum atau lebih. Hal tersebut masih cukup jauh, karena hanya tiga belas persen dari agen yang dapat mencapai target tersebut.

Tabel 2

Data Pencapaian Agen di PT. Asuransi Jiwa Sequislife Denpasar

Pencapaian Premi					
No	Jabatan	Rp. 8.750.000 ≤ premi ≤ Rp. 29.750.000	Rp. 29.750.000 ≤ premi ≤ Rp. 50.750.000	≥ Rp. 50.750.000	Persentase
1	<i>Business Partner Central</i>	-	-	3	75%
2	<i>Business Partner</i>	1	1	6	73%
3	<i>Assosiate Business Partner</i>	3	1	3	44%
4	<i>Financial Consultant</i>	15	-	5	8%
	Total	19	2	17	13,55%

Sumber: PT. Asuransi Jiwa Sequislife Denpasar 2023

Wawancara dengan enam orang karyawan diperoleh hasil bahwa kurang maksimalnya kinerja karyawan, disebabkan kurang puasnya karyawan terhadap kompensasi pekerjaan dari perusahaan. Karyawan berpendapat kompensasi yang diberikan perusahaan masih tidak sesuai, karena komisi dan insentif yang diberikan perusahaan cenderung masih rendah. Hal tersebut menyebabkan tidak termotivasinya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta dalam mencapai target yang diberikan perusahaan.

Bisnis asuransi ada dikenal dengan yang namanya komisi. Komisi merupakan bentuk imbalan atas produk yang dijual oleh agen asuransi. Kompensasi yang akan di dapat oleh agen PT. Asuransi Jiwa Sequislife Denpasar, akan berupa komisi serta insentif atau bonus untuk pencapaian tertentu, seperti pada Tabel 1 dan Tabel 3.

Tabel 3

Data Komisi Agen PT. Asuransi Jiwa Sequislife Denpasar

No	Komisi Agen	Struktur Baru (%)	Kompensasi Struktur Lama (%)	Kompensasi
1	<i>New Agent Recruiting Bonus (NARB)</i>	20	5	
2	<i>Quarterly Volume Bonus (QVB)</i>	35	20	

Sumber: PT. Asuransi Jiwa Sequislife Denpasar

Komisi agen di atas dapat dihitung dari total penjualan agen asuransi itu sendiri. Komisi agen pertama *New Agent Recruiting Bonus* (NARB) dengan struktur kompensasi baru sebesar 20% dan struktur kompensasi lama sebesar 5%. Komisi agen kedua *Quarterly Volume Bonus* (QVB) dengan struktur kompensasi baru sebesar 35% dan struktur kompensasi lama sebesar 20%. Hal tersebut masih belum sesuai, mengingat tingkat kesulitan agen dalam menjual produk perusahaan yang berupa asuransi jiwa. Target yang ditentukan perusahaan juga masih terlalu tinggi, sehingga banyak agen yang tidak dapat mencapainya. Kompensasi perusahaan yang belum sesuai tersebut menyebabkan banyak agen menjadi tidak produktif dan hanya agen yang masih memiliki komisi yang bertahan di PT. Asuransi Jiwa Sequislife Denpasar.

Berdasarkan uraian latar belakang, fenomena yang terjadi Pernyataan yang diberikan oleh karyawan tersebut tidak dapat sepenuhnya dianggap benar, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut agar nantinya didapatkan hasil yang nyata. terdahulu, maka oleh karna itu penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Asuransi Jiwa Sequislife Denpasar”.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) yang diperkenalkan oleh Locke (1968) menjelaskan bahwa individu memiliki sasaran yang dipilih dan didorong untuk mencapainya (Srimindarti, 2012). Dalam konteks ini, tujuan mencerminkan pencapaian standar kompetensi dalam suatu tugas pada waktu tertentu. Sasaran yang lebih menantang memerlukan dedikasi, fokus, pengetahuan, dan keterampilan yang lebih besar dibandingkan sasaran yang lebih mudah.

Two Factor Theory

Teori Herzberg menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua dimensi yang saling bertentangan, dipengaruhi oleh aspek pekerjaan yang berbeda: *satisfiers* (*motivation factors*) dan *dissatisfiers* (*hygiene factors*). *Satisfiers* mencakup elemen yang menciptakan kepuasan, seperti pekerjaan menantang, prestasi, penghargaan, dan promosi. *Dissatisfiers* meliputi faktor yang menyebabkan ketidakpuasan, seperti gaji, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan status (Robin, 2020).

Kinerja Karyawan

Mahaputra dan Ardana (2020) menyatakan kinerja karyawan atau prestasi kerja merujuk pada tingkat pencapaian tugas yang direalisasikan oleh individu, unit, atau divisi, dengan memanfaatkan potensi yang tersedia serta memperhitungkan batasan-batasan yang telah ditentukan guna mencapai sasaran strategis perusahaan. Penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu: Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Waktu (jangka waktu), Penekanan biaya, Pengawasan, Hubungan antar karyawan.

Kompensasi

Agustini dan Dewi (2019) berpendapat Kompensasi yang minim dapat menurunkan tingkat produktivitas pegawai, sementara kompensasi yang lebih tinggi cenderung meningkatkan produktivitas mereka. Pernyataan ini secara tegas mengindikasikan bahwa kompensasi berperan sebagai aset esensial untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan

tingkat produktivitas yang optimal. Gee *et al.*, (2021) menyatakan indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut: Upah atau Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas

Kepuasan Kerja

Astuti dan Surya (2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku positif didasarkan pada hasil yang dirasakan seorang karyawan terhadap usaha yang telah dilakukan dalam mencapai tujuannya. Nabawi (2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu: Kepuasan terhadap gaji atau upah, Kepuasan terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap rekan kerja, Kepuasan terhadap atasan, Kepuasan terhadap promosi, Kepuasan terhadap lingkungan kerja.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dwianto *et al.*, (2019) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai sumber penghasilan. Penelitian oleh Asnawi (2024) serta (Zulfanni dan Nugraha, 2021) menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kompensasi tinggi meningkatkan kinerja, sementara rendah menurunkannya. Berdasarkan temuan ini, hipotesis dirumuskan:

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Squisilife Denpasar.

Pengaruh Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja

Kompensasi sangat penting dan berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan. penelitian terdahulu menurut Saban *et al.*, (2020) serta Baqi dan Indradewa (2021) menyatakan bahwa kompensasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. erdasarkan temuan ini, hipotesis dirumuskan:

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Squisilife Denpasar.

Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Teori dari Alamanda dan Kamaratih (2019) Kepuasan kerja karyawan adalah masalah utama yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja karyawannya. Penelitian terdahulu menurut Srilestari dan Indriyaningrum (2023), serta Wahyudi dan Diputra (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap performa karyawan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan level kepuasan individu akan seiring dengan peningkatan kualitas kinerja yang ditampilkan. erdasarkan temuan ini, hipotesis dirumuskan:

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Squisilife Denpasar.

Kepuasan kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian terdahulu menurut Tampubolon (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediator yang menghubungkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin kuat dampak tidak langsung dari kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Sequislife Denpasar.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Asuransi Jiwa Sequislife Denpasar, yang berlokasi di Jalan Cok Agung Tresna Komplek Grya Alamanda Blok 11/12 Renon, Denpasar, Bali. Fokus utama dari penelitian ini mencakup kompensasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja yang terdapat di PT. Asuransi Jiwa Sequislife Denpasar. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Variabel mediator yang dianalisis adalah kepuasan kerja (M). Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan kontrak PT. Asuransi Jiwa Sequislife Denpasar, yang berjumlah 281 orang. Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin, sampel yang digunakan adalah 74 orang karyawan, yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai metode, antara lain observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4

Hasil Uji Validitas

Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Hasil	Keterangan
Y1	0.707	Valid
Y2	0.638	Valid
Y3	0.722	Valid
Y4	0.727	Valid
Y5	0.784	Valid
Y6	0.753	Valid
Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (M)	Hasil	Keterangan
M1	0.777	Valid
M2	0.700	Valid
M3	0.836	Valid
M4	0.795	Valid
M5	0.821	Valid
M6	0.773	Valid
Pertanyaan Variabel Kompensasi (X)	Hasil	Keterangan
X1	0.728	Valid
X2	0.886	Valid
X3	0.857	Valid
X4	0.836	Valid

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa semua item kuesioner mempunyai nilai *corrected item* dengan koefisien di atas 0,30, sehingga semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja kompensasi dinyatakan valid dan lolos uji validitas.

Uji Reliabilitas**Tabel 5****Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.811	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (M)	0.872	<i>Reliabel</i>
Kompensasi (X)	0.846	<i>Reliabel</i>

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel-variabel penelitian, seperti yang ditampilkan dalam Tabel 5, mengindikasikan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel melebihi nilai ambang batas 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini membentuk model yang reliabel.

Hasil Analisis Inferensial**Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)***1. Convergent Validity***Tabel 6****Hasil *Outer Loading***

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	T-Statistic
Kompensasi (X)	Upah (X1)	0.677	5.313
	Insentif (X2)	0.887	28.611
	Tunjangan (X3)	0.876	29.543
	Fasilitas (X4)	0.857	23.723
Kepuasan Kerja (M)	Kepuasan thd Upah (M1)	0.757	11.956
	Kepuasan thd Pekerjaan (M2)	0.683	8.999
	Kepuasan thd Rekan Kerja (M3)	0.853	24.757
	Kepuasan thd Atasan (M4)	0.809	16.885
	Kepuasan thd Promosi (M5)	0.806	14.930
	Kepuasan thd Lingkungan Kerja (M6)	0.794	13.975
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas (Y1)	0.705	8.719
	Kuantitas (Y2)	0.575	4.153
	Waktu (Y3)	0.709	11.241
	Penekanan Biaya (Y4)	0.720	11.311
	Pengawasan (Y5)	0.813	15.147
	Hubungan antar Karyawan (Y6)	0.800	15.440

Berdasarkan informasi pada Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa keempat indikator yang mengukur variabel kompensasi (X) memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,50 dan *T Statistic* berada di atas 1,96. Selain itu, indikator insentif merupakan indikator terkuat dari variabel kompensasi (X) dikarenakan memiliki nilai *outer loading* paling besar, yaitu 0,887. Hasil evaluasi variabel kepuasan kerja (M) menunjukkan bahwa keenam indikator merupakan indikator yang valid dalam merefleksikan variabel kepuasan kerja (X), karena dapat dilihat pada tabel semua indikator memiliki nilai *outer loading* sebesar 0,50 dan *T-Statistic* di atas 1,96. Indikator kepuasan terhadap rekan kerja merupakan indikator terkuat untuk merefleksikan kepuasan kerja dikarenakan memiliki nilai *outer loading* sebesar 0,853. Variabel kinerja karyawan memiliki hasil evaluasi dengan keenam indikatornya merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel kinerja karyawan (Y). Analisis

lebih lanjut menunjukkan bahwa pengawasan merupakan indikator yang paling baik dalam mengukur kinerja karyawan dan memiliki nilai *outer loading* sebesar 0,813.

2. *Discriminant Validity*

Tabel 7

Pemeriksaan *Discriminant Validity*

	Kepuasan Kerja (M)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X)
Kepuasan Kerja (M)	0,785		
Kinerja Karyawan (Y)	0,688	0,725	
Kompensasi (X)	0,784	0,575	0,829

Hasil pemeriksaan validitas diskriminan menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,50. Selain itu, ketiga variabel laten yang diteliti memiliki nilai akar kuadrat dari AVE ($\sqrt{AVE}$) yang lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien korelasi antar variabel lainnya. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa model penelitian menunjukkan validitas diskriminan yang baik.

3. *Composite Reliability*

Tabel 8

Hasil *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja (M)	0.906
Kinerja Karyawan (Y)	0.868
Kompensasi (X)	0.897

Hasil penilaian *composite reliability* yang terdapat dalam Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk ketiga variabel laten lebih dari 0,70. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel tersebut dengan baik.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 9

Hasil Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model Struktural	Variabel	R-Square
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,476
2	Kepuasan Kerja (M)	0,614
Kalkulasi : $Q^2 = 1 - [(1 - R_1^2) (1 - R_2^2)]$		
$Q^2 = 1 - [(1 - 0,476) (1 - 0,614)] = 0,798$		

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 9, nilai Q^2 sebesar 0,798 yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model struktural memiliki kesesuaian yang baik (*goodness-of-fit model*). Ini berarti bahwa 79,8% informasi dalam data dapat dijelaskan oleh model yang digunakan dalam penelitian ini, sementara sisanya sebesar 20,2% dijelaskan oleh faktor error atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Uji Hipotesis Pengaruh Langsung**Tabel 10****Hasil Path Coefficient**

	Sampe l Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDE V)	P Val ues	Kete rang an
Kompensasi (X) → Kinerja Karyawan (Y)	0,094	0,091	0,123	0,759	0,4 48	<i>Non- sig</i>
Kompensasi (X) → Kepuasan Kerja (M)	0,784	0,789	0,042	18,481	0,0 00	<i>Sig</i>
Kepuasan Kerja (M) → Kinerja Karyawan (Y)	0,614	0,628	0,128	4,817	0,0 00	<i>sig</i>

Informasi hasil rekapitulasi analisis di atas dapat menentukan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis (H_1)

Kompensasi (X) tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif 0,094 dengan *T-statistic* sebesar 0,759 ($T\text{-statistic} < 1,96$) dengan *p-value* sebesar 0,448 ($p\text{-value} > 0,05$) sehingga hipotesis 1 (H_1), yaitu Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Squisilife Denpasar tidak dapat di buktikan sehingga H_4 ditolak. Hasil analisis yang diperoleh memberikan makna bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan di PT. Asuransi Jiwa Squisilife Denpasar tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

2. Pengajuan Hipotesis (H_2)

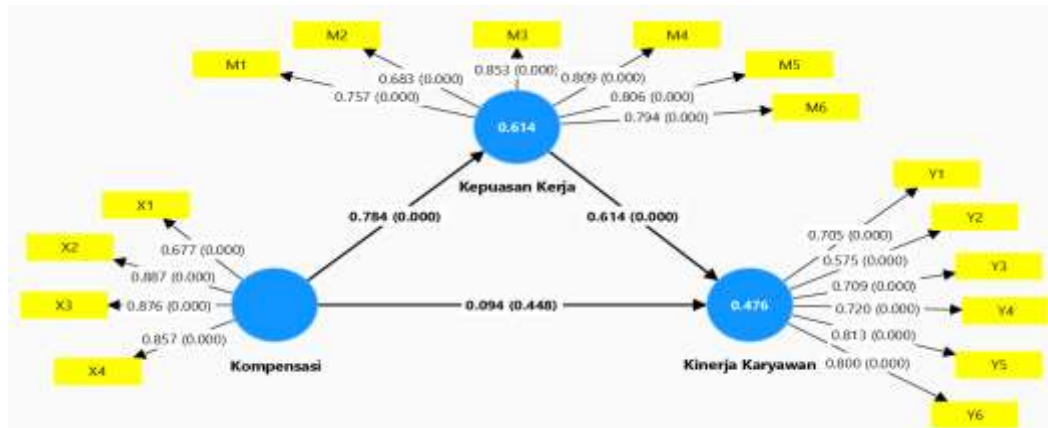
Kompensasi (X) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (M). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif dengan sampel asli sebesar 0,784 dan memiliki *T-statistic* sebesar 18,481 ($T\text{-statistic} > 1,96$) dan *p-value* sebesar 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$) sehingga hipotesis 2 (H_2), yaitu Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Squisilife Denpasar dapat dibuktikan (H_2 diterima). Hasil analisis yang diperoleh memberikan makna bahwa semakin tinggi kompensasi yang diperoleh karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

3. Pengujian Hipotesis (H_3)

Kepuasan kerja (M) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif dengan sampel asli sebesar 0,614 dan memiliki *T-statistic* sebesar 4,817 ($T\text{-statistic} > 1,96$) dan *p-value* sebesar 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$) sehingga hipotesis 3 (H_3), yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Squisilife Denpasar (H_3 diterima). Hasil analisis yang diperoleh memberikan makna bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Dalam rangka memperjelas paparan di atas, maka dapat disajikan full model hasil analisis SEM-PLS pada sajian Gambar.1 berikut ini.

Gambar 1**Full Model Hasil Analisis SEM-PLS**



Pemeriksaan Variabel Mediasi

Tabel 11

Rekapitulasi Hasil Pengujian Variabel Mediasi

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kompensasi (X) → Kepuasan Kerja (M) → Kinerja Karyawan (Y)	0,481	0,496	0,106	4,530	0,000	sig

Tabel 11 di atas adalah hasil pengujian variabel mediasi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (M) mampu memediasi pada pengaruh tak langsung kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan dari pengujian mediasi yang dilakukan memiliki nilai signifikansi serta koefisien jalur efek tak langsung yang diperoleh di atas 0,10 yaitu sebesar 0,481 (Hair *et al*, 2014). Hasil penelitian ini menentukan bahwa kompensasi (X) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (M) mampu dibuktikan secara empiris. Informasi lain yang dapat disampaikan bahwa efek mediasi variabel kepuasan kerja (M) pada pengaruh tidak langsung kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) terbukti secara penuh. Temuan ini memberi petunjuk bahwa variabel kepuasan kerja (M) adalah variabel penentu pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai dampak keseluruhan dari masing-masing hubungan antar variabel yang diteliti, maka dilakukan penyajian perhitungan efek langsung, efek tidak langsung, dan efek total yang dapat dilihat pada Tabel 12 berikut ini.

Tabel 12

Kalkulasi Efek Langsung, Efek tidak langsung dan Efek total

No	Variabel	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
1	Kompensasi (X) → Kinerja Karyawan (Y)	0,094 ^{NS}	0,481 ^S	0,575
2	Kompensasi (X) → Kepuasan Kerja (M)	0,784 ^S	-	0,784
3	Kepuasan Kerja (M) → Kinerja Karyawan (Y)	0,614 ^S	-	0,614

Keterangan : S = Signifikan, NS = Non Signifikan

Informasi yang diperoleh dari Tabel 12 di atas, menunjukkan bahwa koefisiensi jalur kompensasi ke kinerja karyawan sebesar 0,094, kompensasi ke kepuasan kerja sebesar 0,784 dan kepuasan kerja ke kinerja karyawan sebesar 0,614, dengan demikian pengaruh tak langsung mempunyai koefisien jalur lebih besar, yaitu 0,481 dibandingkan dengan koefisien jalur secara langsung sebesar 0,094 dengan efek total sebesar 0,575. Koefisien jalur ini membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan, ditambah lagi pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, ini menandakan semakin baik kepuasan kerja karyawan walau tidak memiliki kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kompensasi tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H_1) ditolak. Hasil ini memberikan makna bahwa walaupun kompensasi yang diterima oleh karyawan sudah baik tetapi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwa Squisilife Denpasar secara langsung.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pahrudin *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mardika (2023), juga memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mungkin saja disebabkan oleh faktor lain seperti jabatan dan golongan.

Pengaruh Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H_2) diterima. Hasil ini memberikan makna bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Asuransi Jiwa Squisilife Denpasar secara langsung.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saban *et al.*, (2020), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Baqi & Indradewa (2021) juga menyatakan hal yang sama, yaitu kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H_3) diterima. Hasil ini memberikan makna bahwa kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwa Squisilife Denpasar secara langsung.

Temuan penelitian pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyaji dan Rijanti (2022), Srilestari dan Indriyaningrum (2023), serta Wahyudi dan Diputra (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Kepuasan kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menentukan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan mampu dibuktikan secara empiris. Berdasarkan hasil tersebut dapat menunjukkan, semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan di PT. Asuransi Jiwa Squisilife Denpasar maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat sehingga akan berdampak terhadap semakin meningkatnya kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwa Squisilife Denpasar. Informasi lain yang dapat disampaikan bahwa efek mediasi variabel kepuasan kerja pada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan bersifat full, artinya penerapan kepuasan kerja adalah sebagai variabel penentu pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon (2021), serta Lubis (2021) juga menyatakan hal yang sama, bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan makna walaupun kompensasi yang diberikan sudah baik di PT. Asuransi Jiwa Squisilife Denpasar namun belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan di PT. Asuransi Jiwa Squisilife Denpasar akan semakin baik pula kepuasan kerja perusahaan tersebut. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan makna semakin baik kepuasan kerja karyawan di PT. Asuransi Jiwa Squisilife Denpasar akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Penerapan kepuasan kerja mampu memediasi pada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan, semakin baik kompensasi di PT. Asuransi Jiwa Squisilife Denpasar maka kepuasan kerja juga akan semakin baik sehingga akan berdampak terhadap semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Limitasi

Waktu pelaksanaan penelitian yang singkat membatasi generalisasi hasil, mengingat permasalahan yang kompleks dan dinamis dapat menghasilkan temuan berbeda jika model diterapkan dalam kondisi lain. Selain itu, keterbatasan jumlah variabel yang diteliti, meskipun dengan pengembangan indikator yang relevan, tidak mencakup berbagai faktor lain yang menentukan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N.K.I. dan Dewi, A.As.K. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. 8(1), hal.7191–7218.
- Aisha, R.K. dan Juhaeti. 2023. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchen Pt. Sumber Rasa Jaya Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), hal.102–114. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19769>.
- Alamanda, K.P. dan Kamaratih, D. 2019. Kepuasan Karyawan Dengan Minnetosa Satisfaction Quesioner (MSQ). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, [daring] 13(1), hal.17–28. Tersedia pada: <<http://www.ums.ac.id/>>.
- Asnawi, M. 2024. The Role Of Leadership In Adopting Green TechnologY. *Proceedings The 2nd Annual Dharmawangsa International Conference*, hal.78–83.
- Astuti, N.K.S.D. dan Surya, I.B.K. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerjadan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), hal.1. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p01>.
- Baqi, F.A. dan Indradewa, R. 2021. The Effect of Compensation and Job Satisfaction on the Performance of Permanent Employees. 4(8), hal.144–151.
- Dharmayasa, P.B. dan Adnyani, I.G.A.D. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(8), hal.2915–2935.
- Dwianto, A.S., Purnamasari, P. dan Tukini, T. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), hal.209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>.
- Efendi, R. 2019. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Malang*. Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Gee, M.N., Manao, A. dan Gohae, A.S. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), hal.10–22.
- Hartati, S. 2020. Penerapan Model New Public Management (Npm) Dalam Reformasi Birokrasi Di Indonesia. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 8(2), hal.65–84. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v8i2.1293>.
- Mahaputra, I.G.Y.A. dan Ardana, I.K. 2020. Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Di Dinas Pariwisata Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), hal.1318. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p05>.
- Mardika, A.P. 2023. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Satya Dharma Di Denpasar. *Ganec Swara*, 17(1), hal.262. <https://doi.org/10.35327/gara.v17i1.396>.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), hal.170–183. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>.
- Narulita, R.P. dan Charina, A. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis (JEPA)*, [daring] 4(2), hal.268–276. Tersedia pada: <<https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2020.004.02.5>>.
- Pahrudin, C., Marina, S. dan Agusinta, L. 2018. Kepemimpinan Etis , Karakteristik Pekerjaan , dan Kepuasan Kerja Karyawan Maskapai Penerbangan The Ethical Leadership , Job ' s Characteristics , and Employees ' Performance Satisfaction of the Airlines Company. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 05(02), hal.117–128.
- Rosalia, P., Mintarti, S. dan Heksarini, A. 2020. The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5, hal.448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>.

- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A. dan Rahman, Z. 2020. Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), hal.1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>.
- Saraswati, N.L.G.W. dan Sintaasih, D.K. 2021. Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pns Bakeuda Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(9), hal.907. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i09.p04>.
- Setyaji, C. dan Rijanti, T. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), hal.299–308. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2411>.
- Srilestari, N.A. dan Indriyaningrum, K. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kota Woodcraf Furniture Jepara. *Jesya*, 6(2), hal.1806–1812. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1096>.
- Srimindarti, C. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Premature Sign-Off Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan Dari Goal Setting Theory. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(2), hal.102–110. <https://doi.org/10.33830/jom.v8i2.249.2012>.
- Tampubolon, L.L. 2021. *Pengaruh Fasilitas, Kualitas Pelayanan Dan Kepercayaan Terhadap kepuasan Pelanggan Pengguna Jasa Maxim Di Kota Batam*. Prodi Manajemen.
- Utama, D.P. dan Hasan, H. 2024. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Teamwork, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Generasi Z di Pekanbaru. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(2), hal.1036. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3385>.
- Utami, N.M.S., Sapta, I.K.S., Astakoni, I.M.P. dan Nursiani, N.P. 2020. Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pada Model Komitmen Organisasional ,Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Binawakya*, 14(12), hal.3551–3568.
- Zulfanni, I. dan Nugraha, H.S. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), hal.772–780. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.29787>.