

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPR CHRISTA JAYA KUPANG

Josephina Putri Doun, Frans Gana, Grace Martiani Maku

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of improving employee performance through appropriate compensation management and job satisfaction. The objective of this study is to analyze the influence of compensation and job satisfaction on employee performance at BPR Christa Jaya Kupang. The hypothesis posited is that compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative approach with an associative design. Data were collected through questionnaires, interviews, observations, and documentation, with a sample size of 57 employees using a saturated sampling technique. Data analysis employed multiple linear regression. The results indicate that compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings underscore the importance of providing fair compensation and enhancing job satisfaction to foster optimal employee performance.

Keywords: *compensation, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Aspek kehidupan manusia dewasa ini banyak mengalami peralihan dan perkembangan yang signifikan. Hal ini terlihat dari semakin banyaknya perusahaan baru yang bermunculan, baik berskala nasional, internasional, kecil, menengah, maupun besar. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil, berkualitas, dan kompeten. Sumber daya manusia menjadi satu-satunya sumber daya yang ada pada suatu perusahaan yang memiliki keinginan, akal perasaan, pengetahuan, dorongan, keterampilan, daya dan karya (Sutrisno, 2016). Kesuksesan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, melainkan lebih ditentukan oleh kualitas kinerja sebagai pelaksana aktivitas perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja menjadi fokus utama setiap perusahaan, karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, di antaranya adalah kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi bisa berupa gaji atau upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Pemberian kompensasi perlu didasarkan pada prinsip keadilan dan kelayakan serta mengikuti peraturan yang berlaku. Sedangkan Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul ketika kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan lembaga perbankan yang kegiatan usahanya lebih terbatas dibandingkan bank umum. Salah satu BPR yang berperan dalam mendukung perekonomian daerah adalah BPR Christa Jaya Kupang, yang beroperasi di Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Namun ditemukan adanya indikasi masalah terkait kompensasi dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Indikasi permasalahan yang pertama adalah terkait kompensasi yakni kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja terutama pada kompensasi dalam bentuk gaji. Indikasi permasalahan yang kedua, terkait kepuasan kerja yakni tidak tersedianya peluang promosi jabatan. Terakhir indikasi permasalahan terkait kinerja karyawan yang mengalami penurunan pada beberapa aspek kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama tim.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019:94) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja individu ketika mereka menggunakan bakat, pengalaman, dan dedikasi mereka untuk menyelesaikan tugas dalam batas waktu tertentu. Sedangkan Mangkunegara (2011:67) pencapaian kerja karyawan dalam hal kuantitas dan kualitas sesuai dengan tugas yang dibagikan organisasi merupakan definisi lain dari kinerja. Sedangkan Robbins (2001) kinerja adalah hasil yang diraih pekerja saat menjalankan profesinya nya sesuai dengan

standar tertentu yang berlaku untuk suatu posisi. Mathis dan Jackson (2006:378) menyebutkan indikator kinerja karyawan ada lima mencakup: 1) Kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) kehadiran dan 5) kerja sama.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2005:118) kompensasi adalah semua jenis pembayaran, baik tunai maupun dalam bentuk barang, diperoleh secara langsung atau tidak langsung oleh staf atas bantuan yang mereka berikan kepada organisasi secara kolektif. Sedangkan menurut Simamora (1997:541) kompensasi merupakan istilah yang memiliki cakupan luas dan berkaitan dengan berbagai bentuk imbalan finansial (financial rewards) yang diterima individu sebagai konsekuensi dari hubungan kerja dengan suatu organisasi. Sedangkan menurut Dessler (1997:85) kompensasi disebut segala alat pembayaran atau manfaat yang ditawarkan kepada pekerja sebagai pengakuan atas usaha dan prestasi mereka. Menurut Simamora (2004:445), terdapat beberapa indikator kompensasi yang dapat dijadikan acuan dalam suatu organisasi yaitu: 1) upah dan gaji, 2) insentif, 3) tunjangan dan 4) fasilitas.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996) sikap keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya, yang merupakan cerminan dari kesetaraan upah yang diterima dan upah yang diharapkan, dikenal sebagai kepuasan kerja. Sedangkan Wether & Davis (1996) kepuasan kerja juga menggambarkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa emosi kepuasan maupun kejengkelan saat menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan Berry (1998) kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap terhadap pekerjaan yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan perilaku, yang pada akhirnya memengaruhi berbagai perilaku kerja individu. Kepuasan kerja diukur dengan

menggunakan indikator dari Luthans (2006:243) yang meliputi: 1) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 2) kepuasan terhadap gaji, 3) kepuasan terhadap kesempatan promosi, 4) kepuasan terhadap pengawasan (supervisi), 5) kepuasan terhadap rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis dengan teknik statistik guna menjawab rumusan masalah secara objektif. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BPR Christi Jaya yang terletak di Jl. Frans Seda No.16 Kelurahan Fatululi, Kecamatan Oebobo Kota Kupang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2025-Januari 2026.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. BPR Christa Jaya Perdana Kupang sebanyak 57 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono,2010). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini juga didasarkan oleh 2 (dua) sumber data, yaitu:

1. Data kuantitatif adalah informasi yang dikumpulkan dalam bentuk numerik, seperti jumlah pekerja di lokasi penelitian.
2. Data kualitatif berupa informasi dalam bentuk lisan maupun tulisan, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, serta visi dan misi perusahaan yang berkaitan dengan objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner adalah metode penghimpunan data di mana peserta diberi rangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab.
2. Wawancara dilakukan melalui proses tanya jawab secara langsung antara peneliti dan responden guna memperoleh informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian.
3. Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian untuk memperoleh data yang sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.
4. Dokumentasi adalah metode penghimpunan data yang dilakukan dengan menelaah berbagai dokumen, arsip, laporan, catatan, maupun gambar yang berkaitan dengan topik penelitian.

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,580	3,588		8,801	,000
Kompensasi	,246	,095	,330	2,596	,012
Kepuasan Kerja	,172	,059	,366	2,918	,005

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel ini dan sesuai hasil analisis menggunakan SPSS 21, didapatkan hasil persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 31,580 + 0,246X_1 + 0,172X_2 + e$$

1. Konstanta = 31,580

Jika variabel kompensasi dan kepuasan kerja bernilai tetap sama dengan nol(tidak berubah), maka besar nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 31,580.

2. Koefisien $X_1 = 0,246$

Apabila koefisien kompensasi meningkat sebesar satu poin (satuan), dengan asumsi variabel kepuasan kerja tidak mengalami perubahan/tetap , maka akan menyebabkan variabel kinerja karyawan

meningkat senilai 0,246. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif bagi kinerja karyawan.

3. Koefisien $X_2 = 0,172$

Apabila koefisien kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin (satuan), dengan asumsi variabel kompensasi tidak mengalami perubahan/tetap, maka akan menyebabkan variabel kinerja karyawan meningkat senilai 0,172. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,580	3,588		8,801	,000
Kompensasi	,246	,095	,330	2,596	,012
Kepuasan Kerja	,172	,059	,366	2,918	,005

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4. uji t (parsial) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel 4.11, hasil uji t variabel kompensasi menunjukkan t hitung sebesar 2,596, dan t tabel 2,004, sedangkan nilai signifikan sebesar 0,012 dan alpha 0,05, sehingga nilai t hitung lebih besar nilai t tabel ($2,596 > 2,004$) dan nilai signifikan lebih kecil alpha ($0,012 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompensasi dikelola secara lebih baik lagi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel 4.11, hasil uji t variabel kepuasan kerja menunjukkan t hitung sebesar 2,918, dan t tabel 2,004, sedangkan nilai signifikan sebesar 0,005 dan alpha 0,05, sehingga nilai t hitung lebih besar nilai t tabel ($2,918 > 2,004$) dan nilai signifikan lebih kecil alpha ($0,005 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	66,971	2	33,486	4,302	,018 ^b
Residual	420,292	54	7,783		
Total	487,263	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada tabel 5. hasil uji f menunjukkan f hitung sebesar 4,302, dan t tabel 3,17, sedangkan nilai signifikan sebesar 0,018 dan alpha 0,05, sehingga nilai f hitung lebih besar nilai f tabel ($4,302 > 3,17$) dan nilai signifikan lebih kecil alpha ($0,018 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,371 ^a	,137	,105	2,78983

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square yang digunakan sebagai nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,105 artinya 10,5% variasi yang terjadi terhadap kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan 89.5% disebabkan oleh variabel lainnya seperti sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan dan manajemen kepemimpinan (Sedarmayanti, 2017).

PEMBAHASAN

Secara parsial, kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian imbalan berupa gaji, insentif,

tunjangan, dan fasilitas dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dengan beban kerja karyawan. Ketidakseimbangan ini berpotensi mengurangi motivasi kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, efektivitas kompensasi akan optimal jika diberikan secara adil dan proporsional. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Nanik Yuzalmil, Refni Sukmadewi, dan Setiawati (2024), yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman di lingkungan kerjanya, memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, serta mendapat dukungan dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Namun, terbatasnya peluang promosi menyebabkan sebagian karyawan merasa tidak puas. Situasi ini dapat meredam semangat kerja dan menghambat peningkatan kinerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh I Wayan Sudarsana dan Nindi Ade Marsalena (2025), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara bersamaan, kompensasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi tidak hanya oleh faktor finansial tetapi juga oleh faktor psikologis yang terkait dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kedua aspek tersebut harus dikelola secara seimbang oleh perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Muhammad Ras Muis dan Atika Aini Nasution (2023), yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersamaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang judul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Christa Jaya Kupang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif terhadap kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan BPR Christa Jaya Kupang berada pada kategori baik.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang.
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang.
4. Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Christa Jaya Kupang.

DAFTAR PUSTAKA

- Berg, R. G. (2023, December 19). SPSS Kolmogorov-Smirnov Test for Normality [Basics & Statistics A-Z]. SPSS Tutorials. Diakses dari https://www-spss-tutorials-com.translate.goog/spss-kolmogorov-smirnov-testfornormality/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=tc.
- Dessler, Gary. (1997). Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 17. Edisi Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P., Haji. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan S.P. Malayu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung.

Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.

Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kesebelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Muis, M. R., & Nasution, A. A. (2023). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Tapanuli Selatan. Masalah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah, 1(4), 353–365.

Purbaya, B. S., & Ashari. (2005). Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS. Yogyakarta: Andi.

Priyanto, Duwi. (2009). SPSS: Analisis Statistik Data dalam Penelitian. Yogyakarta: Gava Media.

Raharjo, S. (2017). Cara Uji Normal Probability Plot dalam Model Regresi dengan SPSS. SPSS Indonesia. Diakses dari <https://www.spssindonesia.com/2017/03/normalprobability-plot.html>.

Robbins, S.P. (2001). Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bina Aksara.