

## Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon

Tesalonika Atika Langyu

Ventje Tatimu

Wehelmina Rumawas

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
Email; [tesalanguju@gmail.com](mailto:tesalanguju@gmail.com)

Diajukan : 28 September 2024  
Direvisi : 21 Oktober 2024  
Diterima : 15 Desember 2024

**ABSTRACT.** This research aims to determine the influence of compensation and satisfaction Work on the Performance of PT Mayora Indah Tbk Tomohon Branch employees. In this research, we used quantitative approach, with a sample of 40 respondents. Technique Sampling in this research used saturated sampling techniques. Data collection in this research was carried out using a questionnaire. The analysis technique used in the research uses Partial Least Square (PLS). Data that meets the requirements for analysis is processed using the help of the SmartPLS4 program. From the results of statistical testing, it was found that compensation has no effect on employee performance, Compensation influences job satisfaction and job satisfaction influence the performance of PT Mayora Indah Tbk Tomohon Branch employees.

**Keywords :** Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon, Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program SmartPLS4. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, dan kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam mengembangkan usahanya senantiasa harus memperhatikan sumber daya manusianya, sebab sumber daya manusia dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti bahan baku, modal, atau peralatan. Manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa

berada melekat baik manusia sebagai anggota masyarakat ataupun anggota organisasi. Manusia merupakan faktor produksi yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan. Suksesnya suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Sumber daya manusia dalam konteks

bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau yang sering juga disebut karyawan (Rumawas, 2018). Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital dalam organisasi maka perlu ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Karena itu perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

Perusahaan Mayora adalah perusahaan yang berpusat di Jakarta. Didirikan pada tahun 1977, Mayora Group telah semakin berubah dari awal sebagai rumah industri kecil sederhana ke dalam salah satu Perusahaan Fast Moving Consumer besar dengan 13 pabrik barang. Saat ini produk Mayora di jual lebih dari 85 negara yang telah tersebar di 5 benua di dunia dan didukung oleh logistik modern dan sistem manajemen gudang, juga didukung oleh jaringan distribusi yang kuat. Selama beberapa dekade lebih Mayora Group telah tumbuh menjadi salah satu nama yang diakui dalam Fast Moving Consumer Good Industri. Kemauan untuk mengidentifikasi kebutuhan pasar dan komitmen untuk menghasilkan produk yang berkualitas telah membuat merek Mayora terkenal di dunia, seperti Kopiko, Astor, Energen, Torabika, Roma Kelapa, Beng-beng, Superkeju, Permen kiss dan masih banyak yang lainnya. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan swasta yang berada di Indonesia dan mempunyai beberapa anak cabang seperti di Manado, Makassar, dan Kendari.

Dilihat dari segi Kompensasi dan Kepuasan Kerja PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon yang masih kurang, sehingga menimbulkan kurangnya kinerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha memberikan kompensasi yang tepat untuk terciptanya kepuasan kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan Perusahaan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon. Karena itulah mengapa

pemberian kompensasi demi meningkatkan kepuasan kerja para karyawan dalam bekerja sangatlah penting dan sangat berpengaruh bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Karena dengan kepuasan kerja para karyawan yang terpenuhi sehingga itupun juga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila kinerja karyawan dalam perusahaan itu meningkat maka otomatis juga itu akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan karena dengan adanya itu perusahaan akan lebih mudah lagi dalam mencapai tujuan serta keinginan yang akan dicapai oleh perusahaan sendiri. Maka dari itu mengapa meningkatnya kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kemajuan suatu perusahaan karena kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian ini adalah: "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon".

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka masalah yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karywan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon?

Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon?

Apakah Kepuasaan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon?

## Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon.

Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon.

Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kompensasi

Menurut Rumawas (2018), Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara langsung ataupun secara tidak langsung. Biasanya kompensasi secara langsung berupa uang (*financial*) yang diberikan atas pekerjaan yang telah diselesaikan sedangkan kompensasi secara tidak langsung berupa penghargaan (*non-finansial*) dari hasil kerja dalam hal pemberian tunjangan. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain.

### Kepuasan Kerja

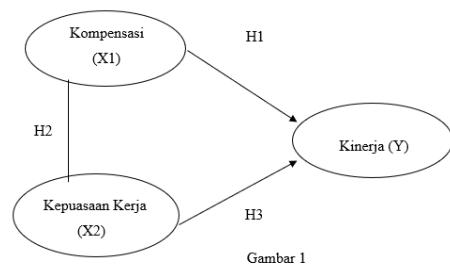
Mangkunegara (2009) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyak ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

### Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut pandangan Byars (dalam Veithzal:2004) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka berfikir

### Hipotesis

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon.

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon.

### METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan. Berdasarkan metode dan teori yang ada maka pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah penelitian asosiatif yang bersifat kuantitatif. Metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015) diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 40 orang responden diatas tersebut, sudah dianggap representatif bisa mewakili keseluruhan populasi karyawan di PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon.. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisioner dan observasi. Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan kuisioner (angket). Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuisioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1-5 dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik lewat program software Smart

PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut: Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability, Uji AVE, Cronbach Alpha dan Uji Hipotesis. (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan beberapa tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Convergent Validity dari model

Pengukuran dari model pengukuran dengan refleksi indicator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Tabel 1. Outer Loading (Measurement Model)  
Model Awal

Kuesioner	Nilai Outer Loading Kompensasi	Nilai Outer Loading kepuasan kerja	Nilai Outer Loading Kinerja karyawan
Kuesioner 1	0.642	0.725	0.711
Kuesioner 2	0.642	0.790	0.789
Kuesioner 3	0.619	0.824	0.681
Kuesioner 4	0.632	0.750	0.744
Kuesioner 5	0.835	0.672	0.697
Kuesioner 6	0.715	0.605	0.717
Kuesioner 7	0.816	0.794	0.706
Kuesioner 8	0.720	0.824	0.672
Kuesioner 9	0.798	0.725	0.711
Kuesioner 10	0.798	0.701	0.789

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada table 1 Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi convergen validity karena masih cukup banyak indikator yang memiliki nilai loading factor di

bawah 0,70. Tetapi menurut Ghozali nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan antara Discriminant Validity dan square root of average extracted (AVE). jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah  $> 0,5$ .

Tabel 2. *Construct Reliability and Validity*

Variabel	Cronbach's Alpha	composite reliability	Average Variance Extracted
Kompensasi	0.898	0.907	0.554
Kepuasan Kerja	0.909	0.911	0.512
Kinerja karyawan	0.863	0.864	0.527

Sumber: Data olahan (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai AVE seluruh variabel  $> 0,5$  Dengan demikian dapat dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik.

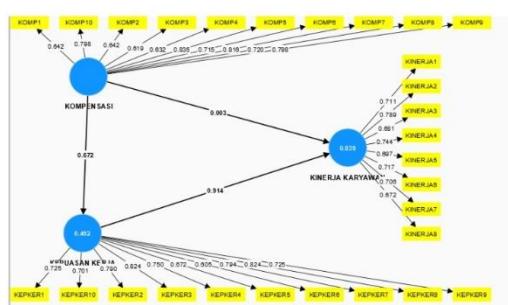
Composite Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki composite reliability  $> 0,7$ . Mempunyai reliabilitas yang tinggi. Composite reliability blok indicator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha.

Berdasarkan table 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian  $> 0,7$ . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai

cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,7$ . Berikut nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel:

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel penelitian  $>0,7$ . Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

## Gambar 2 Model Struktural Penelitian



Tabel 3. Results for Inner Weights

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Value
Kepuasan Kerja-> Kinerja karyawan	0.914	0.923	0.073	12.459	0.000
Kompensasi-> Kepuasan Kerja	0.672	0.695	0.080	8.408	0.000
Kompensasi-> Kinerja karyawan	0.003	-0.009	0.099	0.032	0.974

Hasil pengujian Hipotesis Pertama Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai Original Sampel sebesar 0.003 dengan T-Statistic 0.032 dan P-Value 0,945. Mengingat P-value >0.05 ( $\alpha=1\%$ ), mengidentifikasikan Positif tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).Artinya semakin Kurangnya Kompensasi (X1) akan Semakin kurang juga Kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian, hipotesis 1 penelitian ini di Tolok

Hasil pengujian Hipotesis kedua Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2), diperoleh nilai Original Sampel sebesar 0.672 dengan T-Statistic 8.408 dan P-Value 0,000. Mengingat P-value <0.05 ( $\alpha=1\%$ ), mengidentifikasiakan highly significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2).Artinya semakin tinggi Kompensasi (X1) akan semakin mempengaruhi Kepuasan Kerja (X2). Dengan demikian, hipotesis 2 penelitian ini di terima

Hasil pengujian Hipotesis ketiga Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai Original Sample sebesar 0,914 dengan T-Statistic 12,459 dan P-Value 0,000. Mengingat P-value >0,05 ( $\alpha=1\%$ ), mengidentifikasikan highly significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja (X1) akan semakin mempengaruhi Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis 3 penelitian ini di terima

## Pembahasan

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Dalam penelitian ini menemukan bahwa Dalam penelitian ini ditemukan bahwa tidak adanya pengaruh antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Pemberian Kompensasi tidak akan mempengaruhi Kinerja Para karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon. Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Terdapat bentuk kompensasi yaitu tunjangan, insentif, ataupun berupa upah. Beberapa bentuk penghasilan tersebut baik dalam uang, barang didapatkan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Jerry Nelwan, Riane J.Pio, Wehelmina Rumawas (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Manado

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Dalam penelitian ini ditemukan bahwa adanya pengaruh Positif dan signifikan antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. Artinya Kompensasi yang tinggi akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Para karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon. Dengan demikian kompensasi dapat dijadikan sebagai alat dan metode oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan atau kinerja yang diinginkan perusahaan seiring dengan tujuan untuk memperoleh omzet penjualan dan capaian hasil yang lebih tinggi lagi.

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Dalam penelitian ini ditemukan bahwa adanya pengaruh Positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Yang Artinya dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja Para karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ribkha Novelin Londok, Willam Agustinus Areros, Sandra Asaloei (2019) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebagaimana, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Penelitian ini menemukan bahwa Kompensasi Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon,
- Penelitian ini Menemukan bahwa Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon
- Penelitian ini menemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon

## Referensi

Fathoni, A. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryono, S. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media
- Indrasari, M. 2017. *KepuasanKerja dan KinerjaKaryawan*. Yogyakarta.: Indomedia Pustaka
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nelwan, J. Pio, R. J. dan Rumawas, W. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galesong Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 9, No.3, Hal. 44-54.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta: Prehallindo.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Rumawas, W. 2021. *ManajemenKinerja*. Manado: Universitas Sam Ratulangi
- Rumawas, W. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Rumawas, W. The Impacts of Human Resource Development, Organizational Commitment, and Compensation on Employee Performance (A study conducted at Sulut Bank in North Sulawesi). *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, Vol. 4 Issue 8, Page 24-30.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Metho)*. Bandung: Alfabeta.