

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DUKUNGAN REKAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Pada PT Duta Beton Mandiri Pasuruan)

SKRIPSI



Disusun oleh

MOCHAMMAD DAVID AMRULLOH

NIM: 210501110215

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG (UIN) MAULANA
MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

**PENGARUH DUKUNGAN KOMPENSASI DAN
DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada PT Duta Beton Mandiri Pasuruan)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada: Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk Memenuhi Salah Satu Peryaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M)



Oleh

MOCHAMMAD DAVID AMRULLOH

NIM: 210501110215

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG (UIN) MAULANA
MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh imbalan dan dukungan rekan kerja terhadap
kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel
mediasi

SKRIPSI

Oleh

Mochammad David Amrulloh

NIM : 210501110215

Telah Disetujui Pada Tanggal 11 Juni 2025

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, MM

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Kompensasi dan Dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada PT Duta Beton Mandiri Pasuruan)

SKRIPSI

Oleh

MOCHAMMAD DAVID AMRULLOH

NIM : 210501110215

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 25 Juni 2025

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji
Syahirul Alim, M.M
NIP. 197712232009121002

2 Anggota Penguji
Ahmad Mu'is, M.Ag
NIP. 197111102023211008

3 Sekretaris Penguji
Ryan Basith Fasih Khan, M.M
NIP. 199311292020121005

Tanda
Tangan



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mochammad David Amrulloh

NIM : 210501110215

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Duta Beton Mandiri Pasuruan adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan aau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan seenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 01 Maret 2025

Hormat saya,



Mochammad David Amrulloh

NIM 210501110215

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kehadiran bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri teladan bagi umat manusia.

Skripsi ini saya persembahkan sebagai wujud rasa syukur dan cinta kepada orangtua saya yang selalu mengusahakan yang terbaik untuk saya dengan dipenuhi cinta, kasih, doa, dan pengorbanan tanpa batas di setiap langkah perjalanan ini. Kehadiran kalian adalah anugerah terindah dalam hidup saya. Saya persembahkan juga karya ini kepada diri saya sendiri, yang telah berjuang, bertahan, dan terus melangkah tanpa menyerah. Untuk segala lelah yang tak terlihat, doa yang terbisik dalam sunyi, serta keyakinan yang tak pernah padam dalam menggapai mimpi. Semoga langkah ini menjadi awal dari perjalanan yang lebih besar dan penuh makna.

Dengan segala hormat, saya persembahkan karya ini kepada para Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya dosen pembimbing saya Ryan Bhasith Fasih Khan, SE., MM yang selalu sabar dan penuh dedikasi telah membimbing, mengarahkan, serta memberi motivasi dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih juga kepada seluruh dosen yang telah berbagi ilmu dan wawasan selama masa perkuliahan, yang menjadi bekal berharga dalam perjalanan akademik saya. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik.

HALAMAN MOTTO

“Selalu ada harapan bagi mereka yang sering berdoa, selalu ada jalan bagi mereka sering berusaha”

“Pohon yang kokoh juga lahir dari benih yang kecil, dan meskipun daun hijau akan menguning. Kebijakan takkan pernah hilang”

يَبْنَى أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيِسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا
الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

“Wahai anak-anakku, pergi dan carilah berita tentang Yusuf beserta saudaranya. Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tidak ada yang berputus asa dari rahmat Allah, kecuali kaum yang kafir.”

(Q.S Yusuf Ayat 87)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya haturkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh kompensasi dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.” Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah menyampaikan ajaran Islam sebagai pedoman hidup serta membimbing umat manusia dari kegelapan menuju cahaya kebenaran. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. El selaku Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ryan Basith Fasih Khan, SE.,MM selaku dosen pembimbing akademis yang telah membantu, mengarahkan, dan membimbing hingga penelitian ini selesai dengan baik.
5. Bapak Ikhsan Maksum,M.SC selaku dosen wali selama masa perkuliahan yang telah membimbing dan mengarahkan penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah berbagi pengetahuan dan pengalaman sepanjang masa perkuliahan.
7. Kedua orang tua saya, Bapak maliki dan junaenah, yang dengan penuh cinta dan ketulusan selalu menyertai setiap langkah saya dalam menyelesaikan skripsi ini dan meraih gelar sarjana. Tak lupa, terima kasih kepada kakak tersayang, via lailatus sholiha, serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa dan dukungan dengan penuh kasih.

Dukungan mereka yang tak terbatas menjadikan kekuatan terbesar bagi saya.

8. Rizki agung, jakfar aunillah, akhdan, fitria ilma, syauqi selalu menemani, berbagi keluh kesah dan suka cita dengan penulis. Semoga kita selalu dikuatkan dan mendapatkan rezeki berlimpah.
9. Teman-teman Manajemen 2021, yang kerap memberikan informasi dan bantuan terkait perkuliahan. Semoga ikhtiar kita membuahkan hasil dan menjadi orang sukses. Teman-teman KKN 183, Insani Komisariat Malang, Cahaya Ilmu Bahasa Arab

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis terbuka atas kritik dan saran yang membangun demi meningkatkan kualitas penulisan. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan sedikit manfaat serta wawasan bagi semua pihak.

Malang, 13 Mei, 2025

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	6
1.3 TUJUAN PENELITIAN	6
1.4 MANFAAT PENELITIAN	7
1.4.1 MANFAAT TEORITIS.....	7
1.4.2 MANFAAT PERKTIS	7
1.4.3 MANFAAT AKADEMIS	8
BAB II.....	9
KAJIAN TEORI	9
2.1 PENELITIAN TERDAHULU	9
2.2 Kajian Teori	14

2.2.1 Kompensasi	14
2.2.2 Dukungan Rekan Kerja	21
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	26
2.2.4 Kinerja karyawan.....	31
2.3 Pengaruh Antar Variabel	36
2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.3.2 Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	37
2.3.4 Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	38
2.4 Kerangka Konseptual.....	39
2.5 Hipotesis	39
BAB III	40
METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Jenis Penelitian	40
3.2 Lokasi Penelitian	40
3.3 Populasi Dan Sampel.....	40
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sample	40
3.4 Data Dan Metode Pengambilan Data	41
3.4.1 Sumber Data	41
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	42
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.6 Metode Analisis Data	49
3.7 Uji Hipotesis	52
3.7.1 Pengaruh Langsung (Direct Effect).....	52
3.7.2 Pengaruh tidak langsung (Indirect effect).....	53
BAB IV	54
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Hasil Penelitian.....	54

4.1.1 Profil Perusahaan	54
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	58
4.1.3 Hasil Uji Analisis Data SEM PLS	63
4.1.3.2 Analisis Uji <i>Inner Model</i>	71
4.1.3.3 Path koefisien	73
4.1.4 Uji Hipotesis	74
4.2 PEMBAHASAN	77
4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	77
4.2.2 Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	82
4.2.4 Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	84
BAB V	87
KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 KESIMPULAN	87
5.2 SARAN	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	39
Tabel 3.1 Skala Likert	42
Tabel 3.2 Devinisi Operasional Variabel	44
Tabel 4.1 Distribusi karakteristik berdasarkan usia	56
Tabel 4.2 Distribusi karakteristik berdasarkan jenis kelamin	56
Tabel 4.3 Distribusi karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir	57
Tabel 4.4 Distribusi karakteristik berdasarkan lama bekerja	57
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kompensasi.....	58
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Dukungan Rekan Kerja.....	59
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 4.9 Uji Loading Factor (Running Pertama).....	64
Tabel 4.10 Uji loading factor (Running kedua).....	66
Tabel 4.11 Average Variance Extracted	68
Tabel 4.12 Nilai Cross Loadings	69
Tabel 4.13 Composite Reliability dan Cronbach Alpha	70
Tabel 4.14 R-Square	72
Tabel 4.15 Nilai F-Square.....	73
Tabel 4.16 Path koefisien.....	74
Tabel 4.17 Path koefisien (direct efect)	74
Tabel 4.18 Indirect efect	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	39
Gambar 4.1 Outer Model (Running Pertama)	64
Gambar 4.2 Outer Model (Running kedua)	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuesioner Peneitian.....	100
Lampiran 1.2 Jawaban Responden	105
Lampiran 1.3 Dokumentasi Kuesioner	112
Lampiran 1.4 hasil olah data Smart PLS 3	112
Lampiran 1.5 Rekap Bimbingan	116
Lampiran 1.6 Surat Bebas Plagiarisme	116
Lampiran 1.7 Biodata Peneliti	117

ABSTRAK

David amrulloh, M. 2025. SKRIPSI.”Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT Duta Beton Mandiri Pasuruan)”.

Pembimbing: Ryan Basith Fasih Khan,MM

Kata Kunci: Kompensasi,Dukungan Rekan Kerja,Kinerja Karyawan,Kepuasan

Sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi yang sukses fokus pada SDM untuk melakukan fungsinya secara optimal, terutama dalam dinamika perubahan lingkungan yang terjadi.. Dinamika perubahan lingkungan memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik jika sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut ditangani oleh manajemen sumber daya manusia yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja, serta menguji dan menganalisis pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan kompensasi terhadap kinerja karyan, dan dukunga rekan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode probability sampling melalui teknik simple random sampling. Jumlah responden sebanyak 68 karyawan PT Duta Beton Mandiri Pasuruan, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner Google Form dan dianalisis menggunakan Smart PLS 3.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dukungan rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu kepuasan kerja berperan sebagai mediasi yang signifikan terhadap penaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRAK

David Amrulloh, M. 2025. THESIS. “The Effect of Compensation and Coworker Support on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable (Study at PT Duta Beton Mandiri Pasuruan)”.

Supervisor: Ryan Basith Fasih Khan,MM

Keywords: Compensation, Coworker Support, Employee Performance, Satisfaction

Human resources are very important and are the focus of many organizations in achieving competitive advantage. Successful organizations focus on HR to perform their functions optimally, especially in the dynamics of environmental change that occurs. The dynamics of environmental change require an effective and efficient management system. Company goals can be achieved well if the human resources in the company are handled by proper human resource management. This study aims to test and analyze the effect of compensation on performance, as well as to test and analyze the effect of coworker support on employee performance. This study also aims to analyze the mediating role of job satisfaction in the relationship between compensation and employee performance, and coworker support on employee performance.

This study uses a descriptive quantitative approach with a probability sampling method through a simple random sampling technique. The number of respondents was 68 employees of PT Duta Beton Mandiri Pasuruan, with data collected through a Google Form questionnaire and analyzed using Smart PLS 3.0.

The results of this study indicate that compensation does not have a positive and significant effect on employee performance. While co-worker support has a significant positive effect on employee performance. Meanwhile, job satisfaction plays a significant mediation role in the influence of compensation on employee performance, and co-worker support on employee performance.

ABSTRAK

ديفيد أمرولو، ماجستير. 2025. أطروحة بعنوان "تأثير التعويضات ودعم زملاء العمل على أداء الموظفين، مع اعتبار الرضا الوظيفي متغيراً وسيطاً" (دراسة في مركز دوتا بيتون مانديري باسوروان)

المشرف: ريان باسيث فصيح خان، ماجستير

الكلمات المفتاحية: التعويضات، دعم زملاء العمل، أداء الموظفين، الرضا الوظيفي

الموارد البشرية بالغة الأهمية، وهي محور تركيز العديد من المؤسسات لتحقيق الميزة التنافسية. تُركز المؤسسات الناجحة على الموارد البشرية لأداء وظائفها على النحو الأمثل، لا سيما في ظل التغيرات البيئية التي تطرأ. تتطلب هذه التغيرات نظام إدارة فعال وكفؤ. يمكن تحقيق أهداف الشركة بكفاءة إذا أُدرت الموارد البشرية في الشركة بكفاءة. تهدف هذه الدراسة إلى اختبار وتحليل تأثير التعويضات على الأداء، بالإضافة إلى اختبار وتحليل تأثير دعم زملاء العمل على أداء الموظفين. كما تهدف هذه الدراسة إلى تحليل الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين التعويضات وأداء الموظفين، ودعم زملاء العمل على أدائهم.

تعتمد هذه الدراسة على منهج كمي وصفي، مع أخذ عينات احتمالية بطريقة عشوائية بسيطة. بلغ عدد المشاركين 68 موظفًا في Smart شركة "بي تي دوتا بيتون مانديري باسوروان"، وُجمعت البيانات من خلال استبيان على نموذج جوجل، وحُللت باستخدام PLS 3.0.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن التعويضات لا تؤثر بشكل إيجابي وهام على أداء الموظف. في حين أن دعم زملاء العمل له تأثير إيجابي كبير على أدائه. في الوقت نفسه، يلعب الرضا الوظيفي دورًا وسيطًا هامًا في تأثير التعويضات على أداء الموظف، ودعم زملاء العمل على أدائهم.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi yang sukses fokus pada SDM untuk melakukan fungsinya secara optimal, terutama dalam dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dinamika perubahan lingkungan memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien (Juliningrum dan Sudira, 2013). Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik jika sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut ditangani oleh manajemen sumber daya manusia yang tepat (Koopmans, et al. 2014).

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga beberapa upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Mitang & Kiha (2019) kinerja pegawai merupakan sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi prestasi kinerja seorang karyawan. Produktif atau tidaknya seorang karyawan, tergantung pada beberapa faktor antara lain motivasi, sistem kompensasi, dan kepuasan kerja (Handoko, 2020). Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan,

kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja atau dukungan rekan kerja , jenis latihan dan pengawasan, lingkungan sosial, serta kompensasi.

Sedangkan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja (Hidayah, 2016). Kompensasi menurut Nawawi (2005) merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi yang diterima karyawan akan memberikan dorongan lebih untuk bekerja.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan(Hidayah, 2016). Dalam hal ini Handoko (2000) menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi. Namun dalam penelitian(Anjani et al., 2021) menunjukan bahwa variabel kompensasi tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP Kab. Madiun didukung dengan beberapa pernyataan , pegawai merasakan belum mendapat gaji sesuai pekerjaan yang di lakukan, belum menerima upah sesuai aturan yang berlaku, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP Kab.Madiun tidak maksimal.

Selain kompensasi yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Dukungan rekan kerja dapat menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan(Ahmed et al., 2020). Dukungan kerja merupakan dorongan untuk memperoleh pembelajaran baru di tempat kerja. Dukungan sosial rekan kerja merupakan suatu motivasi yang diperoleh dari orang lain dalam bentuk support kepada individu lainnya karena manusia merupakan makhluk sosial yang dituntut untuk mempunyai kemampuan dalam bersosialisasi dengan sesama. Dukungan tersebut mengacu pada kenyamanan, kepedulian dan bantuan dari orang lain yang menjadikan individu tersebut mempunyai perasaan tenang, dicintai, diperhatikan, timbul rasa percaya diri & kompeten(Harmawati et al., 2022). Coworker support atau dukungan rekan kerja adalah bentuk interaksi antar rekan di tempat kerja, dengan cara membangun komunikasi yang baik dengan mereka(Umboh, 2015). Sumber dukungan sosial terpenting di tempat kerja ialah rekan kerja, utamanya ketika karyawan diberikan tugas sehingga mereka berinteraksi yang berhubungan dengan rekan kerja(Lusianingrum et al., 2020). Dukungan rekan kerja yang dirasakan didefinisikan sebagai keyakinan tentang sejauh mana kualitas bantuan hubungan yang berasal dari rekan-rekan tersedia (Kim et al., 2017).(Kurniawan & Naeni, 2021) menyebutkan dengan mendapatkan dukungan dari rekan kerja, karyawan akan merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaannya, dan ini akan mengurangi kemungkinan mereka keluar dari perusahaan. Dukungan rekan kerja berbentuk seseorang yang bekerja bersama, biasanya seseorang dengan peran atau level yang sama dalam sebuah organisasi yang aktivitasnya memberikan dampaknya terhadap lingkungan kerja maka akan memengaruhi sikap dan prestasi kerja karyawan(Ahmed et al., 2020).

Dalam beberapa penelitian yang menjelaskan dampak positif dari dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan misalnya(Rahmawati & Irwana, 2020). Dalam penelitiannya, ia menemukan bahwa dukungan karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja mereka. Artinya, etika dukungan rekan kerja tinggi maka kinerja karyawan meningkat dan

sebaliknya etika dukungan rekan kerja rendah kinerja karyawan menurun. Lebih lanjut (Mukarramah & Chalil, 2020), dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan dukungan rekan kerja mereka merasa diperhatikan oleh rekan kerja, merasa lebih nyaman, dan merasa diperhatikan. Dengan demikian, karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal dan meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan (Utami & Adhiatma, 2020) dukungan rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kompensasi dan dukungan rekan kerja yang telah dijelaskan sebelumnya, kepuasan kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Harmawati et al., 2022). Menurut (Priyono, I., & Marnis, 2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Tingkat kepuasan setiap individu atau karyawan memiliki tingkatan yang berbeda dengan yang lainnya tergantung dengan keyakinan serta nilai didalam diri orang tersebut (Kadek et al., 2023). Tingkat kepuasan kerja dapat tercapai apabila atasan dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan keadaan emosional yang mengasikkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. kepuasan kerja diperlukan untuk menjaga motivasi dari karyawan dan lebih berkomitmen pada perusahaan. Hal ini dapat dijelaskan melihat tuntutan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan meminta karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai tujuan

perusahaan. Sama halnya dengan karyawan, timbal balik atas hasil kinerjanya juga menjadi harapan dari setiap karyawan. Setiap karyawan yang telah memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan akan mengharapkan timbal balik agar perusahaan memberikan dan mencukupi segala kebutuhan karyawan (Maghfira, I. dan Efendi, 2022)

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan, sebuah perusahaan manufaktur yang didirikan oleh H. Moch. Roeslan pada tahun 2008 yang memproduksi ready mix, paving, topi uskup, kanstin, hexagonal, batako, precast, uditch dan penggilingan batu. Untuk mendukung proses produksi, perusahaan telah menyediakan peralatan canggih yang membantu karyawan dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Keberadaan mesin-mesin tersebut sangat relevan dengan visi dan misi dari perusahaan yaitu Perusahaan ini sangat mengedepankan kualitas produk yang memenuhi harapan pelanggan. Selain mengedepankan kualitas produk yang memenuhi harapan pelanggan perusahaan ini juga memiliki misi untuk mengembangkan potensi karyawan guna membangun perusahaan lebih baik dan juga meningkatkan kinerja karyawan Berdasarkan masalah yang ingin diteliti sekiranya ada sedikit gambaran bahwa kompensasi dan juga dukungan rekan kerja mampu mempengaruhi kinerja tenaga kerja dan lebih termotivasi untuk menjalankan tugasnya sebagai tenaga kerja di PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan. Bagi suatu perusahaan, penelitian kinerja dan juga kepuasan kerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Akan tetapi, masih adanya karyawan yang menunjukkan sikap yang kurang baik dalam bekerja atau kinerja yang dilakukan kurang optimal, hal ini ditunjukkannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam hal ini waktu penyelesaian tugas yang masih

kurang memuaskan. Dengan masih kurangnya kualitas karyawan yang merupakan modal dasar yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam berkompetisi dengan kompetitor-kompetitor lainnya dalam memenuhi kepuasan pasar. Maka dengan itu pemberian kompensasi dan juga edukasi tentang dukungan rekan kerja dapat menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan, dan juga membutuhkan dukungan rekan kerja sehingga karyawan merasa nyaman dan di merasa di anggap oleh sesama rekan kerja sehingga terbentuk motivasi yang kuat. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil kepuasan kerja dan kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan fenomena yang diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan fenomena kinerja karyawan sebagai topik penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga kerja?
4. Apakah kepausan kerja memediasi pengaruh dukungan rekan kerkja terhadap kinerja tenaga kerja ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Agar dapat menguji dan menganalisis apakah konpensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Agar dapat menguji dan menganalisis apakah dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

3. Agar dapat menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan .
4. Agar dapat menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini memberikan manfaat untuk mengetahui hubungan antara kompensasi, dukungan rekan kerja , kepuasan kerja dan kinerja karyawan, penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja individu dan tim. Hal ini dapat termasuk pengembangan program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada meningkatkan kinerja karyawan . Dan juga mengetahui bahwa dukungan rekan kerja sering kali berkaitan erat dengan kinerja karyawan, penelitian ini dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan, akibatnya, meminimalkan tingkat pergantian karyawan.

1.4.1 MANFAAT TEORITIS

1. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam atau memperkaya teori terkait hubungan antara kompensasi, dukungan rekan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini bisa digunakan untuk meningkatkan relevansi teori dalam praktik agar bisa disesuaikan dengan kondisi lapangan

1.4.2 MANFAAT PERKTIS

1. Penelitian dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan
2. Penelitian ini dapat memberikan informasi yang akurat dan berbasis data yang membantu pengambilan keputusan dalam merumuskan kebijakan atau strategi di dalam perusahaan Penelitian ini memberikan informasi kepada perusahaan bahwa pentingnya kompensasi dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.3 MANFAAT AKADEMIS

1. Penelitian ini bisa menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut yang dapat mengembangkan teori atau model yang ada, serta menguji validitas dan aplikasinya di konteks yang lebih luas atau dalam kondisi yang berbeda.
2. Penelitian bisa menjadi bahan diskusi atau studi kasus dalam proses pembelajaran.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis, judul, tahun	Variabel	Hasil penelitian
1	(Ariskha et al., 2020). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Jaya beton indonesia cabang medan	Variabel X: kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2). Variabel Y: kinerja karyawan	Dari penelitian ini menyatakan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara parsial dan simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan
2	(Kusumawati et al., 2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra bintang sembada	Variabel X: kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), Variabel Y: kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Bintang Sembada (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Bintang Sembada (3) kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Bintang Sembada.
3	(Erwin & Nurhadi, 2022). Pengaruh human relation, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Tuban	Variabel X: human relation (X1), Kompensasi (X2), Kepemimpinan (X3) Variabel Y: kinerja karyawan.	Didapatkan hasil secara simultan human relation, kompensasi, dan kepemimpinan memiliki keterkaitan yang signifikan pada kinerja karyawan. Pengujian secara parsial variabel human relation dan kepemimpinan memiliki keterkaitan yang signifikan pada

			kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel kompensasi memiliki keterkaitan yang tidak signifikan pada kinerja karyawan
4	(Hadi & Sudaryana, 2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimulya interbuana di tanggerang selatan	Variabel X: kompensasi Variabel Y: kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,348 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,813 dengan kriteria baik. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 8,411 + 0,888X$, dan nilai koefisien korelasi 0,734 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.
5	(Azizah et al., 2022). <i>The Effect of Compensation Non Financial, Motivation, and Job Description On Employee Performance</i> PT. Petrolog Citra Sarana	Variabel X: Kompensasi Non Finansial, Motivasi Dan Job Description Variabel Y : kinerja karyawan	Berdasarkan hasil analisis data dapat ditarik kesimpulan bahwa, Kompensasi non finansial, Motivasi, dan Job description berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan
6	(Tangkudung et al., 2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Henri Elyon Narwastu (PT.HEN) Manado	Variabel X : Motivasi (X1), Kompenasasi (X2) Variabel Y : Kinerja karyawan	ditemukan hasil bahwa Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Henri Elyon Narwastu (PT.HEN) Manado.
7	(Mohammad Rofiudin, Yudhi Anggoro, Anita Putri Setyawati, 2023).	Variabel X :motivasi (X1), kompenasai (X2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel

	Analisis motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurjaya sakti sejahtera (Studi Pada Kantor Cabang Istana Singhasari Malang)	Variabel Y : Kinerja karyawan	motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Pangestu & Masman, 2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxiar indosurya yang dimediasi oleh motivasi	Variable X: kompensasi (X1) Variable Y: kinerja karyawan (Y1) Variable Z : motivasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
9	(Muhamad Raffin et al., 2023). <i>Unravelling influence of management support colleague support, compensation and benefit, and job security on employee job performance during the business recovery phase</i>	Variabel X : dukungan manajemen (X1), Dukungan rekan kerja (X2) ,Kompemasi dan manfaat (X3),keamanan kerja (X4) Variable Y : kinerja karyawan	hasil penelitian menunjukkan korelasi yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara dukungan rekan kerja, keamanan kerja, dan kinerja kerja karyawan. Tidak ada hubungan yang signifikan antara dukungan manajerial, kompensasi, dan tunjangan dengan kinerja kerja karyawan. Penentu utama dalam penelitian ini adalah tingkat bantuan yang diberikan rekan kerja. Faktor dukungan rekan kerja dan keamanan kerja menunjukkan pertimbangan higienis, yang berfungsi untuk

			mengurangi ketidakbahagiaan karyawan
10	(Abdul et al., 2024). Pengaruh kompensasi dan dukungan manajerial terhadap kepuasan kerja karyawan : (studi kasus pada karyawan CV. Indo bata beton	Variabel X : kompensasi,dukungan manajerial Variabel Y : kepuasan kerja	Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja,dan dukungan manajerial pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
11	(Artiani et al., 2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksana Proyek Konstruksi	Variable X: kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) Variable Y : kinerja karyawan	Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja, dimana setiap peningkatan sebesar 1 maka akan meningkatkan kinerja pekerja 0.319, kemudian variabel yang paling berpengaruh selanjutnya adalah kompensasi (X1) dimana setiap peningkatan sebesar 1 maka akan meningkatkan kinerja pekerja sebesar 0.131. Sedangkan variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai - 0.142 yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja.
12	(Ramadhan, 2024). Pengaruh dukungan rekan kerja dan dukungan supervisor terhadap kepuasan kerja melalui kelelahan emosional sebagai variabel intervening	Variabel X : Dukungan rekan kerja (X1), dukungan supervisor (X2) Variabel Y : kepuasan kerja Vaariabel Z: kelelahan emosional	dukungan teman sebaya berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kelelahan emosional perwakilan layanan pelanggan. Dukungan supervisor berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kelelahan mental Customer Service Representative.

			Kelelahan emosional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Customer Service Representative. Dukungan rekan kerja tidak berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan, meskipun kelelahan emosional merupakan variabel mediasi bagi perwakilan layanan pelanggan. Dukungan supervisor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kelelahan emosional menjadi variabel intervening pada account manager
13	(Saputra & Kurniawan, 2024). Pengaruh dukungan rekan kerja,kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV. Muda jaya utama sidoarjo	Variable X : dukungan rekan kerja (X1), kepuasan kerja,(X2), pengembangan karir (X3) Variabel Y : kinerja karyawan	Hasil ini menyatakan bahwa rekan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif pada kinerja pegawai, tetapi kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Memperkuat hubungan saling mendukung antar pekerja dan membangun tangga karir menjadi implikasi bagi pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai
14	(Muhammad Ramdhan & Rosita, 2024). . Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoguna Utama	Variabel X : motivasi (X1), kompensasi (X2) Variabel Y : kinerja karyawan	secara parsial maupun simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indoguna Utama.
15	(Sekar Arum Pramudita, N. Rachma, 2025). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan	Variabel X: kompensasi,disiplin kerja,ligkungan kerja.	Variabel kompensasi disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan

	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD. Permata Beton Desa Sugihan, Kampak Trenggalek Jawa Timur	Variabel Y: kinerja karyawan	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	------------------------------	--

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial (Leonardo & Andreani, 2015). Kompensasi finansial adalah kompensasi yang langsung diserahkan oleh perusahaan terhadap karyawannya dalam bentuk upah atau bonus (Sutrisno, 2016). Sedangkan Kompensasi non finansial menurut (Rivai, V., Ramli, M., Mutis, T., & Arafah, 2014) merupakan pemberian kompensasi oleh perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawannya agar nyaman di dalam bekerja. Kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas perusahaan, pujian, rasa nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, dan motivasi dari perusahaan. Menurut (Sjafri Mangkuprawira 2011), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja,

seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan

Menurut (Rivai dan Sagala 2009), kompensasi merupakan sesuatu yang diterimakaryawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi salah satu alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Sehingga secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial dalam bentuk upah dan gaji, dan juga berupa non finansial dalam bentuk fasilitas perusahaan, pujian, rasa nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, dan motivasi dari perusahaan.

2.2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Simamora (2004:201) kompensasi terdiri dari:

1. Kompensasi Finansial

A. Kompensasi langsung

- 1) Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah
- 2) Bayaran Prestasi (*Merit Pay*)
- 3) Bayaran Insentif (*Insentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham

- 4) Bayaran Tertangguh (*Deferred Pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.
- B. Kompensasi Tidak Langsung
 - 1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja .
 - 2) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil
 - 3) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir
2. Kompensasi Nonfinansial
 - A. Pekerjaan yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian
 - B. Lingkungan Kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

2.2.1.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2004) tujuan manajemen kompensasi efektif meliputi hal-hal berikut:

1. Memperoleh personil yang berkualifikasi

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga

pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah upah atau di atas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia (SDM), manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi sumber daya manusia (SDM) optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

2.2.1.4 Indikator Kompensasi

Indikator-indikator Kompensasi menurut Henry Simamora (2004:445) diantaranya :

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji. Upah merupakan basis bayaran yang seringkali digunakan bagi karyawan produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan Kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari Kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.2.1.5 Kompensasi Dalam Perspektif Islam

Dalam konteks Islam, prinsip kompensasi sejalan dengan konsep Ujrah atau Upah. Secara sederhana, Islam menekankan pentingnya sistem pengupahan yang melibatkan kontrak antara kedua belah pihak (Riski et al., 2023). Tujuannya adalah agar prinsip keadilan, yang menjadi nilai tinggi dalam Islam, dapat terwujud, di mana semua pihak terlibat dengan rela tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun (Riski et al., 2023). Selain itu, Islam mengajarkan pentingnya pembayaran upah secepat mungkin, mengingat setiap pekerja tidak dapat memprediksi kebutuhan hidupnya. Dalam rangka mempertahankan tingkat upah yang layak, Islam memberikan kebebasan penuh dalam mobilisasi tenaga kerja. Pendekatan kedua yang dianjurkan oleh Islam untuk menetapkan standar upah di seluruh negeri adalah

memberikan kebebasan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang diinginkan (Hafni, R., & Tsabit, 2021).

Dengan demikian, dalam manajemen syariah, kompensasi tidak hanya menjadi kewajiban untuk memberikan imbalan kepada karyawan, tetapi juga sebagai upaya untuk memastikan bahwa proses pembayaran tersebut mematuhi prinsip-prinsip syariah yang meliputi keadilan, kesetaraan, dan larangan terhadap transaksi yang tidak sesuai dengan ajaran Islam (Riski et al., 2023). Hal ini pun telah diajarkan oleh Rasulullah saw. di dalam hadis sebagai berikut:

عن عبد الله بن عمر قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : **أَعْطُوا
الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ**

Artinya !

Dari Abdullah bin Umar, ia berkata, Rasulullah saw. bersabda, “Bayarlah upah pekerja sebelum keringatnya mengering.” (HR. Ibnu Majah).

Berdasarkan hadis tersebut menunjukkan bahwa Rasulullah saw. mengajarkan kepada umat Islam untuk memanusiakan manusia. Memberikan hak kepada para pekerja yang telah menunaikan kewajibannya sebelum kering keringatnya. Dengan demikian maka, para pekerja itu merasa dihargai usahanya dan semakin tambah semangat untuk bekerja.

Salah satu prinsip utama dalam pemberian kompensasi adalah kesebandingan antara imbalan dan kinerja individu. Dalam kerangka syariah, imbalan yang diberikan seharusnya mencerminkan kontribusi dan kinerja yang diberikan oleh karyawan. Ini mengacu pada prinsip keadilan bahwa mereka yang memberikan kontribusi lebih besar layak mendapatkan imbalan yang sebanding. Selain itu, prinsip keadilan dalam pembagian laba menjadi penting dalam konteks kompensasi syariah (Riski et al., 2023). Ini menekankan bahwa laba yang dihasilkan oleh perusahaan seharusnya didistribusikan secara adil kepada karyawan sesuai dengan kontribusi mereka, tanpa melanggar prinsip-prinsip moral Islam. Pemberian insentif

dalam kerangka syariah juga membutuhkan kehati-hatian. Insentif yang diberikan harus mematuhi prinsip-prinsip moral Islam dan tidak melanggar larangan dalam ajaran agama, seperti larangan riba. Prinsip ini menekankan bahwa imbalan tambahan atau insentif harus diberikan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan etis Islam (Riski et al., 2023).Selanjutnya, pembayaran yang wajar dan ketepatan waktu adalah prinsip-prinsip penting dalam kompensasi Islam. Pembayaran yang memadai didasarkan pada investasi yang tepat dan proporsional, sementara waktu yang tepat sesuai dengan kemajuan dan kondisi investasi kepada karyawan.(Saskia, 2021) Hal ini sejalan dengan AlBaqarah 2:195

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ ۚ وَأَحْسِنُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ١٩٥

Artinya

Berinfaklah di jalan Allah, janganlah jerumuskan dirimu ke dalam kebinasaan, dan berbuatbaiklah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.

Prinsip-prinsip ini tidak hanya menjadi pedoman dalam menentukan kompensasi, tetapi juga menjadi cara untuk memastikan bahwa penghargaan yang diberikan sesuai dengan prinsip-prinsip moral dan etika Islam. Dengan menerapkan prinsip-prinsip kompensasi yang sesuai dengan syariah, perusahaan dapat memastikan bahwa sistem kompensasi mereka sesuai dengan nilai-nilai moral yang dijunjung tinggi dalam agama Islam (Saskia, 2021). Kompensasi yang adil memiliki implikasi yang signifikan, tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi keseluruhan perusahaan. Ketika karyawan menerima imbalan yang dianggap adil, mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Ini memberikan dorongan emosional yang kuat, merangsang motivasi dan keterlibatan karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka.

2.2.2 Dukungan Rekan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja diartikan sebagai support system yang ada pada diri rekan kerja untuk memotivasi karyawan lain(Maulita, 2015). Sedangkan menurut (Wibowo & Tholok, 2019) bahwa dukungan rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang memelihara hubungan timbal balik dalam mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan. Dukungan rekan kerja mengacu pada karyawan yang saling membantu dalam pelaksanaan tugas mereka dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta menawarkan dorongan dan dukungan(George & Zhou, 2001). Dukungan rekan kerja seperti aspek dukungan informasi yang selanjutnya dapat membantu rekan kerja dengan memberikan saran, bimbingan, atau masukan untuk memecahkan masalah di tempat kerja(Sengkey et al., 2022).

Menurut Nijman dalam(Hamdani deky, 2022) dukungan rekan kerja mencerminkan sejauh mana rekan-rekan berperilaku dengan cara mengoptimalkan peserta menggunakan pembelajaran pada pekerjaan. Dukungan rekan kerja yang diterima dapat membuat individu merasa tenang, diperhatikan, dicintai, timbul rasa percaya diri dan kompeten (Nurdiana, 2014).

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja merupakan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja untuk memberikan motivasi dengan menawarkan dukungan dan dorongan serta berbagi pengalaman, dan pengetahuan kepada rekan kerja serta memberikan untuk memecahkan masalah ditempat kerja sehingga rekan kerja memiliki rasa percaya diri dan kompeten.

2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Rekan Kerja

(Sarafino, E. P., & Smith, 2011) menyebutkan terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi pemberian dukungan, yaitu :

1. Penerimaan dukungan

Sebelum memberikan dukungan ada beberapa pertimbangan yang biasanya dilakukan oleh seseorang. Diantaranya apakah individu tersebut ramah atau tidak, pernah menolong orang atau tidak, atau apakah individu tersebut membutuhkan dukungan dari orang lain atau tidak.

2. Pemberian dukungan

Sebelum memberikan dukungan biasanya individu memiliki beberapa pertimbangan sebelum akhirnya ia memberikan dukungan kepada orang lain. Pertimbangan tersebut antara lain apakah ia mempunyai sesuatu yang dibutuhkan orang tersebut, atau bahkan ia tidak mengetahui bahwa orang tersebut membutuhkan bantuannya atau tidak.

3. Faktor komposisi dan struktur jaringan sosial

komposisi dan struktur jaringan sosial yaitu kedekatan hubungan yang dimiliki individu tersebut dengan orang lain, baik dalam keluarga maupun lingkungannya.

2.2.1.6 Aspek Dukungan Rekan Kerja

Menurut Sarafino, Kumalasari & Ahyani dalam (Hamdani deky, 2022) dukungan rekan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Dukungan emosional

Dukungan emosional meliputi empati, kepedulian, perhatian, penghormatan positif dan semangat kepada seseorang. Dukungan emosi memberikan rasa nyaman, jaminan, kepemilikan dan dicintai ketika seseorang dalam situasi stres, misalnya memberikan dukungan emosi pada seseorang yang kehilangan pasangan hidupnya. Dukungan emosi membantu seseorang memiliki rasa kompetensi dan dihargai. Dukungan emosi lebih mengacu kepada pemberian semangat, kehangatan, cinta kasih dan emosi, pemberian perhatian, rasa percaya pada individu, empati, perasaan nyaman, membuat individu percaya

bahwa dia dikagumi, dihargai, dicintai dan bahwa orang lain bersedia memberi perhatian dan rasa aman pada individu tersebut.

2. Dukungan instrumental

Dukungan instrumental meliputi bantuan langsung, seperti ketika orang meminjamkan atau memberi uang kepada orang lain, atau menolong memberi pekerjaan ketika orang tersebut membutuhkan pekerjaan. Dukungan sosial ini mengacu pada penyediaan benda- benda dan layanan untuk memecahkan masalah praktis, aktivitas-aktivitas seperti menyediakan benda-benda seperti alat kerja, meminjamkan uang dan membantu menyelesaikan tugas.

3. Dukungan informasi

Dukungan informasi meliputi pemberian nasehat, arahan, saran atau umpan balik mengenai bagaimana cara memecahkan persoalan, contohnya seseorang yang sedang sakit mendapat informasi dari keluarga atau dokter bagaimana mengatasi penyakit tersebut, atau seseorang yang menghadapi keputusan sulit. dalam pekerjaannya mendapat umpan balik atas idenya dari rekan kerjanya. Dukungan sosial ini terbagi dalam dua bentuk, yaitu bentuk pemberian informasi atau pengajaran suatu keahlian yang dapat memberi solusi pada suatu masalah, serta bentuk pemberian informasi yang dapat membantu individu dalam mengevaluasi performance pribadi.

4. Dukungan persahabatan

Dukungan persahabatan mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama dengan orang tersebut, dengan demikian memberikan perasaan keanggotaan dalam kelompok untuk berbagi ketertarikan dan aktivitas sosial. Dukungan sosial ini dapat berupa menghabiskan waktu bersama dalam aktivitas-aktivitas rekreasional di waktu senggang, juga bisa berbentuk lelucon, membicarakan minat dan melakukan kegiatan yang mendatangkan kesenangan.

2.2.2.3 Indikator Dukungan Rekan Kerja

(Nurdiana, 2014) menyatakan indikator dukungan sosial rekan kerja :

1. Rekan-rekan saling mengidentifikasi dan menerapkan kesempatan untuk menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang dipelajari dalam organisasi.
2. Mendorong atau mengharapkan penerapan keterampilan baru.
3. Memperlihatkan kesabaran akan kesulitan yang berhubungan dengan penerapan keterampilan baru pada organisasi.
4. Menunjukkan penghargaan atas penggunaan keterampilan baru Faustino Cardoso Gomes.

2.2.2.4 Dukungan Rekan Kerja Dalam Perspektif Islam

Manusia merupakan makhluk sosial, maka dari itu manusia selalu memerlukan bantuan dari orang lain. Apabila kita sedang mengalami kesulitan, maka orang terdekatlah yang akan kita minta bantuannya. Contohnya dalam lingkungan tempat tinggal kita, apabila ada suatu hal yang kita tidak bisa melakukannya sendiri maka tetangga kanan kiri rumah yang akan dimintai bantuan. Begitu juga dalam lingkungan kerja, orang terdekat yang akan menolong atau membantu apabila kita sedang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan kita adalah rekan kerja (Sonnentag, S., & Fritz, 2022).

Tolong menolong dilakukan agar dapat meringankan beban orang lain dan merupakan suatu kewajiban bagi kita untuk menolong orang lain, sebagaimana Islam juga mewajibkan agar umat muslim dimuka bumi ini untuk saling tolong menolong. Dalam Islam, istilah tolong menolong disebut dengan ta'awun dan perintahnya ada pada Al Quran Surat Al-Maa'idah (5) ayat 2, sebagai berikut (Maghrobi & Iqbal, 2024):

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهَرِ الْحَرَامَ وَلَا الْهُدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أَمِينَ

الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا

قَوْمٌ أَنْ صَدُّوْكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا

عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ عَاثِفُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۚ

Artinya

Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar kesucian Allah, dan janganlah (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan mengganggu (hewan-hewan kurban), dan qolaid (hewan-hewan kurban yang diberi tanda) dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi baitulrahman; mereka mencari karunia tuhan. Tetapi apabila telah menyelesaikan ihram, maka bolehlah kamu berburu. Jangan sampai kebencian(mu) kepada suatu kaum karena mereka menghalanghalangimu dari masjidilharam berbuat melampaui batas(kepada mereka) dan tolongmenolonglah kamu dalam (mengajarkan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolongmenolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya, Allah sangat berat siksa-nya.

Dari ayat diatas disampaikan dengan jelas bahwa Allah SWT memerintahkan kepada umat-Nya agar melakukan Tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Ibnu Katsir memaknai ayat tersebut bahwa Allah memerintahkan hamba –Nya yang beriman untuk senantiasa tolong menolong dalam perbuatan baik yang disebut kebajikan (birru) serta meninggalkan perbuatan munkar Dan Allah melarang untuk tolong menolong dalam perbuatan dosa. Dalam pesan al-quran diatas sangat jelas bahwa allah perintahkan hamba Nya untuk saling bantu membantu, memberikan pertolongandalam kebaikan kepada orang lain. Selanjutnya Allah larang hambanya membantu dalam perbuatan dosa dan perbuatan yang tidak sesuai dengan ketetapan Nya. Pesan yang terkandung dalam alquran sungguh indah apabila dipraktekkan dalam kehidupan bermasyarakat (Rulli Hastuti, 2022).

Dalam dunia kerja mungkin hampir seluruh karyawan merasakan adanya beban kerja. Untuk mengurangi beban kerja tersebut hendaknya sebagai rekan kerja memberikan bantuan untuk meringankan beban tersebut. Karena dengan prinsip saling membantu atau tolong menolong,

maka beban kerja akan menjadi ringan dan tujuan perusahaan pun akan mudah untuk dicapai. Prasetyo dan Yuwono (2014:4) menyatakan bahwa perihwal tolong menolong juga disampaikan dalam hadist shahih riwayat Bukhari No. 2811 yang berbunyi:

حَدَّثَنَا يَحْيَى حَدَّثَنَا وَكِيعٌ عَنْ شُعْبَةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي بُرْدَةَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ
جَدِّهِ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بَعَثَ مُعَاذًا وَأَبَا مُوسَى إِلَى الْيَمَنِ قَالَ يَسِّرَا
وَلَا تُعَسِّرَا وَبَشِّرَا وَلَا تُنْفِرَا وَتَطَاوَعَا وَلَا تَخْتَلِفَا

Artinya !

Telah bercerita kepada kami [Yahya] telah bercerita kepada kami [Waki'] dari [Syu'bah] dari [Sa'id bin Abi Burdah] dari [bapaknya] dari [kakeknya] bahwa Nabi Shallallahu'alaihiwasallam mengutus Mu'adz dan Abu Musa ke negeri Yaman dan Beliau berpesan: "Mudahkanlah (urusan) dan jangan dipersulit. Berilah kabar gembira dan jangan membuat orang lari (tidak tertarik) dan bekerja samalah kalian berdua dan jangan berselisih".(hadist riwayat imam bukhori no,2811).

Hadist tersebut menjelaskan bahwa diperintahkannya manusia agar saling bekerjasama dan tidak diperbolehkan untuk saling bermusuhan satu sama lain.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”(Sutrisno, 2011)

Menurut(Widodo, 2015). “Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atas perasaan pegawai yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya dan kepuasan kerja merupakan menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang”.

Menurut (Handoko, 2002) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari pendapat beberapa ahli yang sudah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi dimana karyawan merasa menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan pekerjaan mereka. Dan kepuasan kerja juga menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh perusahaan. Apabila imbalan tidak sesuai atau lebih rendah dari yang diharapkan maka karyawan merasa tidak merasa puas dengan pekerjaannya

2.2.3.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut(Sutrisno, 2011) Pengaruh tersebut diantaranya yaitu:

1. Terhadap Produktivitas, Kepuasan kerja mungkin akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempresepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar, serta disosialisasikan dengan peforma kerja yang unggul.
2. Ketidak Hadiran, Ketidak hadiran bersifat lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidak puasan kerja. Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidak hadiran. Sebab, ada dua faktor dalam perilaku hadir, yaitu motivasi dan kemampuan untuk hadir. Dengan demikian, faktor ketidak hadiran pada karyawan mungkin karena ketidak mampuan untuk hadir tetapi disisi lain bisa dikarenakan kurangnya kepuasan kerja karyawan tersebut. Keluarnya Pekerja (Turnover), Keluarnya dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan hal ini berhubungan dengan ketidak puasan kerja. Ketidak puasan kerja dapat diungkapkan dengan berbagai cara, misalnya dengan meninggalkan pekerjaan.

2.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi dimana karyawan merasa menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan pekerjaan mereka. Dan kepuasan kerja juga menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh perusahaan. Apabila imbalan tidak sesuai atau lebih rendah dari yang diharapkan maka karyawan merasa tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut (Robbins, S. P., & Judge, 2021) indikator dari kepuasan kerja menjadi 5 yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah atau gaji
3. Promosi pekerjaan
4. Supervisi
5. Rekan kerja

2.2.3.4 Kepuasan Kerja Menurut Perspektif Islam

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output (Tasrim, 2020). Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai tambah tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak berkaitan langsung dengan output yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ۝٧

Artinya!

(Ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), sesungguhnya azab-Ku benar-benar sangat keras.”

Bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan syukur bisa menjadikan orang bermuka cemberut menyelesaikan tugas. Pekerjaan memang selesai, output ada, dan target bisa diperoleh (Salam et al., 2021). Tapi keberhasilan yang diperoleh bila bekerja tidak ikhlas, bisa membawa rasa marah. Orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggembirakan. Senyum yang cerah dan riang. Sebaliknya orang yang bekerja tidak ikhlas, sabar dan syukur akan tetap merasa tertekan, dan tidak puas, meski target dan output kegiatannya terpenuhi.

Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya atau legowo. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya atau legowo bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa output kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain daripada untuk diri sendiri. Meski sudah kerja keras, dan kerja keras, outputnya ternyata adalah untuk pihak lain. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas. Hal tersebut sesuai dengan hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata “Rasulullah SAW pernah bersabda”

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ:
انْظُرُوا إِلَى مَنْ هُوَ أَسْفَلَ مِنْكُمْ، وَلَا تَنْظُرُوا إِلَى مَنْ هُوَ فَوْقَكُمْ، فَهُوَ أَجْدَرُ أَنْ
لَا تَزِدُّوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ. (مُتَّفَقٌ عَلَيْهِ)

Artinya!

Lihatlah orang yang dibawah kalian dan janganlah kalian melihat orang yang di atas kalian. Maka itu lebih pantas, agar kalian meremehkan nikmat Allah kepada kalian.(hadist riwayat muslim dari sahabat abu hurairah RA).

Di era kompetisi kerja yang sangat keras dan ketat, bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur menjadi suatu tantangan yang berat. Tidak mudah untuk menerima kenyataan dimana seorang yang berhasil “menang”, kompetisi dalam bekerja, ternyata outputnya lebih banyak untuk orang lain. Dengan bekerja secara ikhlas, sabar dan syukur tantangan yang berat itu menjadi ringan (Chairani, 2020).

Jika seseorang tersebut bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur maka ketika diberi nikmat oleh Allah SWT, ia akan berdoa sebagaimana dinyatakan dalam firman Allah surat Al An’am: 19 yang berbunyi :

قُلْ أَيُّ شَيْءٍ أَكْبَرُ شَهَادَةً ۖ قُلِ اللَّهُ ۖ شَهِيدٌ بَيْنِي وَبَيْنَكُمْ وَأُوحِيَ إِلَيَّ هَذَا الْقُرْآنُ
لَأُنذِرَكُمْ بِهِ ۖ وَمَنْ بَلَغَ ۖ أَيْنَكُمْ لَتَشْهَدُونَ أَنَّ مَعَ اللَّهِ إِلَهَةً أُخْرَىٰ ۚ قُلْ لَا أَشْهَدُ ۚ قُلْ إِنَّمَا هُوَ
إِلَهُ وَاحِدٌ وَإِنِّي بَرِيءٌ مِّمَّا تُشْرِكُونَ

Artinya !

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Siapakah yang lebih kuat kesaksiannya?” Katakanlah, “Allah. Dia menjadi saksi antara aku dan kamu. Al-Qur’an ini diwahyukan kepadaku supaya dengan itu aku mengingatkan kamu dan orang yang sampai (Al-Qur’an kepadanya). Apakah kamu benar-benar bersaksi bahwa ada tuhan-tuhan lain selain Allah?” Katakanlah, “Aku tidak bersaksi.” Katakanlah, “Sesungguhnya Dialah Tuhan Yang Maha Esa dan aku lepas tangan dari apa yang kamu persekutukan.”

Syukur berarti memaksimalkan potensi yang ada, punya fisik yang sempurna digunakan dengan baik, indra yang diberikan akan maksimal jika kita menyadari akan potensinya, kondisi sadar atas kepemilikan diri adalah konsep syukur, begitu juga kita diberi umur, kesehatan digunakan dengan baik, harta yang cukup digunakan seefektif dan seefisien mungkin. Jika tidak mendapatkan itu selanjutnya adalah sabar dan ikhlas dengan tetap memperhatikan potensi diri, memahami kondisinya, tetap stabil tidak larut dalam kesedihan atau kesenangan, tidak mudah putus asa yang mengakibatkan stres atau depresi yang akan menimbulkan perilaku negatif, merugikan diri sendiri bahkan orang lain, jadi bukan sabar yang ‘bodoh’

tetapi penuh dengan kreatifitas, keteguhan, optimis jiwanya, tidak gampang terombang-ambing keadaan, Itulah kesadaran kita tetap terjaga dan terbaharui yang memungkinkan untuk mengambil keputusan dan tindakan secara bijaksana walaupun dalam situasi yang sulit sekalipun (Gunawan et al., 2023).

2.2.4 Kinerja karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang individu atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi yang melakukan pekerjaan dengan kriteria tertentu dan dievaluasi oleh pihak tertentu pula. Apabila dihubungkan dengan proses pekerjaan, dapat diartikan bahwa kinerja sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya di kantor atau tempat bekerja. Menurut (Nuraini, 2022) bahwa “Kinerja merupakan hasil akhir kerja dari proses kerja yang telah dilakukan seorang karyawan dalam periode tertentu, dengan menggunakan ide dan usaha untuk mencapai tujuan kerja perusahaan”. Kinerja merupakan suatu output pekerjaan yang akan sama dengan fungsi yang bebaskan oleh masing-masing pegawai atau unit-unit kerja dalam masa tertentu (Kahphi et al., 2017)

Menurut (Faustino Cardoso Gomes, 2003) mendefenisikan kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Pendapat Gomes ini menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang sesuai dengan fungsi yang diemban oleh masing-masing karyawan atau unit-unit kerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut (John, 2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja.

Maka berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah hasil akhir atau output yang dilakukan oleh tenaga kerja sesuai dengan kemampuan serta tanggung jawab masing-masing divisi untuk mencapai target perusahaan.

2.2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator menurut (John, 2006) yaitu

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan

2.2.4.3 Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Islam

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu. Menurut Tasmara (2003:25) dalam bukunya membudayakan etos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh- sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan

sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya. Hal ini sudah dijelaskan dalam al qur'an surat Al-qhashas ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا

أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Artinya!

Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."

Kinerja memiliki keterkaitan erat dengan ajaran agama, di mana setiap tindakan, termasuk pekerjaan, harus dilandasi dengan niat yang tulus dan dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Kinerja yang optimal dalam perspektif Islam tidak hanya diukur dari pencapaian akhir, tetapi juga dari proses yang dilalui. Proses tersebut harus mencerminkan nilai-nilai dasar seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab, serta profesionalisme(Miswanto et al., 2020).

Kinerja dalam Islam tidak hanya melibatkan aspek fisik, tetapi juga mencakup dimensi spiritual dan moral. Aspek ini menjadi fondasi bagi setiap individu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Setiap orang diharapkan bekerja dengan rasa tanggung jawab (amanah), kejujuran (sidq), dan keadilan ('adl), yang menjadi pilar utama dari kinerja berkualitas dalam Islam. Lebih dari sekadar berdampak pada individu maupun organisasi, kinerja yang baik juga dianggap sebagai bentuk pengabdian atau ibadah kepada Allah(Tasmara, 1999).

Tambahan dari perspektif Islam, kinerja yang dilandasi dengan niat untuk mendapatkan ridha Allah menjadikan setiap pekerjaan sebagai amal ibadah. Pekerjaan yang dilakukan dengan ikhlas dan mematuhi prinsip-prinsip syariah tidak hanya memberikan manfaat duniawi, tetapi juga pahala akhirat. Hal ini menekankan bahwa dalam Islam, kesuksesan dunia tidak bisa dipisahkan dari tujuan spiritual, sehingga kinerja yang baik adalah kinerja yang menyeimbangkan kedua aspek tersebut (Tasmara, 1999).

Prinsip-prinsip kinerja dalam Islam berakar kuat pada ajaran agama yang menekankan niat, tanggung jawab, profesionalisme, dan kesungguhan dalam bekerja. Setiap tindakan yang dilakukan, termasuk pekerjaan, harus didasari oleh niat ikhlas dan upaya yang sungguh-sungguh, diiringi dengan kesadaran bahwa semua pekerjaan adalah bentuk pengabdian kepada Allah. Berikut ini adalah penjelasan dari prinsip-prinsip tersebut (arjis, 2020):

1. Niat dan Keikhlasan

Niat yang ikhlas (niyyah) menjadi pondasi utama dalam setiap amal, termasuk pekerjaan. Rasulullah SAW bersabda, "Sesungguhnya segala amal perbuatan tergantung pada niatnya, dan setiap orang akan mendapatkan balasan sesuai dengan niatnya" (HR. Bukhari dan Muslim). Dalam konteks kinerja, bekerja dengan niat untuk mencari keridhaan Allah menjadikan pekerjaan sehari-hari, meskipun bersifat duniawi, bernilai pahala. Ini menekankan pentingnya niat yang lurus dan ikhlas dalam setiap usaha yang dilakukan, karena niat yang baik akan memberikan manfaat di dunia dan akhirat.

2. Amanah dan tanggung jawab

Amanah atau kepercayaan merupakan konsep penting yang berkaitan langsung dengan kinerja dalam Islam. Allah SWT berfirman dalam surat An-nisa ayat 58 :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ

تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝۸

Artinya!

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Ayat ini menegaskan pentingnya tanggung jawab dan keadilan dalam menjalankan tugas, di mana seorang Muslim harus melaksanakan pekerjaannya dengan penuh amanah. Tanggung jawab yang diemban tidak hanya kepada manusia, tetapi juga kepada Allah, yang senantiasa mengawasi setiap tindakan manusia.

3. Profesionalisme dan Kesungguhan

Islam sangat menekankan pada profesionalisme (ikhtirof) dan kesungguhan (jidd) dalam melaksanakan pekerjaan. Profesionalisme dalam konteks ini berarti bekerja dengan standar yang tinggi, sedangkan kesungguhan berarti memberikan usaha terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Al-Qur'an menegaskan dalam Surah At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْعَیْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ۱۰۵

Artinya!

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Quraish Shihab mengatakan bahwa penafsiran surat At-Taubah ayat 105 ini merupakan perintah beramal sholeh, untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan semata mata karena Allah

dengan beramal yang sholeh dan bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain. Sebab, walaupun taubat telah diperoleh, akan tetapi waktu yang telah berlalu yang pernah diisi dengan kedurhakaan tidak mungkin kembali lagi (Shihab, 2002). Manusia berada dalam kerugian dengan berlalunya waktu itu tanpa diisi dengan hal-hal kebajikan, oleh karena itu upaya untuk melakukan kebajikan agar kerugian tidak terlalu besar (Romziana & Fajarwati, 2023).

Kembali kepada persoalan ayat di atas, sebagai penegas dari ayat yang ditafsirkannya, Quraish Shihab juga mengutip pendapat Thabathaba'i tentang tafsir surah At-Taubah ini. Thabathaba'i berpendapat bahwa firmanNya: Akan melihat amal kamu yakniamalyang kamu lakukan selama di dunia ini, dan firmanNya kamu akan dikembalikan merujuk kepada hari kebangkitan nanti.²⁸ Pada penjelasan ini Thabathaba'i memperkuatnya dengan surah Al-Baqarah ayat 143 dengan demikian ayat ini bermakna, "lakukanlah apapun yang kamu kehendaki, baik atau buruk, karena Allah akan menyaksikan hakikat amal kamu, dan disaksiakan pula oleh para Rasul dan orang-orang mukmin (syuhada). Apapun amal kamu, baik atau buruk hakikatnya (bukan lahirnya yang nyata di dunia ini) sebab Allah yang maha mengetahui yang ghaib dan yang nyata, serta Rasul dan orang-orang mukmin di dunia ini yang menjadi saksi atas amal manusia, lalu kamu semua dikembalikan kepada Allah pada hari kemudian, dan ketika itu kamu mengetahui hakikat amal kamu (Romziana & Fajarwati, 2023).

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Kahphi et al., 2017) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Arifudin, 2019) juga menemukan hasil bahwa Kompensasi di PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 dengan kriteria baik Kinerja karyawan PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,87 dengan kriteria baik Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Dan juga dalam penelitian (Poluakan et al., 2019) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Manado.

2.3.2 Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Harianto et al., 2024) menemukan hasil bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dukungan rekan kerja secara tidak langsung dapat memberikan semangat dan energi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga secara bersama – sama dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan serta berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian (Mukarramah & Chalil, 2020) menunjukkan dukungan rekan kerja pada anggota Kepolisian Satlantas Polresta Banda Aceh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan (H1) diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Studi di literatur yang ada bahwa adanya dukungan dari rekan kerja akan memberikan energi yang positif bagi anggota polisi untuk menjalankan tugas dengan baik (Karatepe, 2016).

2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Dalam penelitian (Cahyaningrum & Budianto, 2019) menemukan hasil bahwa kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan pengaruh antar variabel bernilai positif, yang artinya semakin baik kompensasi maka semakin baik pula kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang baik.

Dengan rasa puas dari pemberian kompensasi tersebut akan memberikan dorongan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Jadi, kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja ketika karyawan merasa puas atau tidak puas dengan kompensasi yang diberikan.

Dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Rifa'i et al., 2021) menyatakan bahwa bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam hal ini kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan dari pemberian kompensasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

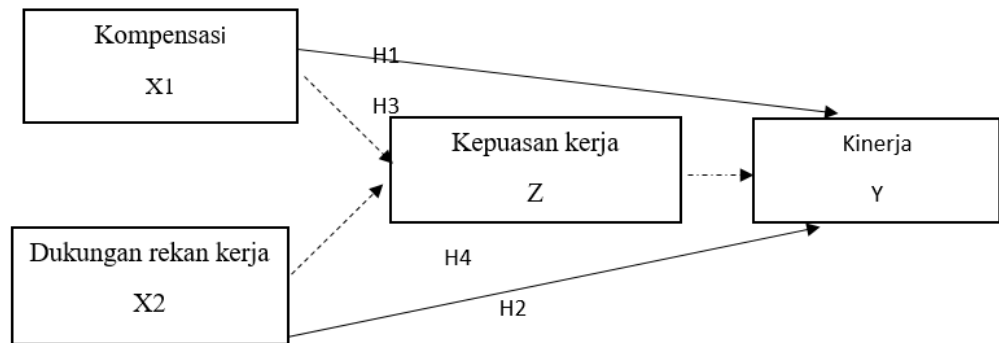
2.3.4 Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Dalam penelitian (Rois et al., 2023) menyatakan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Karyawan Toko ABC Sukoharjo. Dalam penelitian (Rosita & Yuniati, 2016) Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan PT Pharos Indonesia Surabaya.

Dari kedua penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya faktor sosial dan psikologis dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja dalam suatu organisasi.

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

H1: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

H4: Dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2014) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut : “ Metode Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Duta Beton Mandiri yang terletak di karanglo, pucangsari Kecamatan. Purwosari, Kabupaten pasuruan, jawa timur.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Berdasarkan pada judul penelitian maka penulis menemukan populasi. Menurut (Sugiyono, 2014) bahwa: “Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah subyek yang berkaitan dengan penelitian ini yang dilakukan pada tenaga kerja di PT. Duta Beton Mandiri dan jumlah populasi 200.

3.3.2 Sample

Menurut (Sugiyono, 2014) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penentuan sampel, menurut Sugiyono (2011) “bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan

sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, yang memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Berikut adalah perhitungan pada rumus slovin di bawah ini:

$$N = 200 \text{ orang}$$

$$E = 0,1 = 10\%$$

$$n = N / (1 + N \times e^2)$$

$$n = 210 / (1 + (200 \times 0,1^2))$$

$$n = 210 / 1 + 2,0$$

$$n = 200 / 3 \quad n = 66,67$$

Maka sampel minimal yang bias dipilih untuk penelitian dengan populasi 200 dan margin of error 10% adalah 67 orang (dalam pembulatan ke atas).

3.4 Data Dan Metode Pengambilan Data

3.4.1 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono, (2008) data primer ialah sumber yang langsung yang memberi datanya untuk peneliti, seperti dengan hasil wawancara dan kuesioner. Data ini asalnya dari responden dalam penyebaran kuesioner online .Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data yang diperoleh merupakan hasil dari pengamatan secara langsung dengan cara memberikan kuesioner melalui google form kepada 67 responden.

2. Data Skunder

Menurut Sugiyono, (2008) data sekunder ialah sumber yang tidak langsung dimana memberi data untuk peneliti, data tersebut didapatkan dari sumber yang bisa memberikan dukungan penelitian seperti dari literatur dan

dokumentasi. Peneliti mendapatkan data sekunder dari penelitian terdahulu, artikel, jurnal dan buku, situs internet, serta informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

(Sugiyono, 2010) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. (Sugiyono, 2010) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrument penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut (Sugiyono, 2010) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative. Berikut tabel instrument skala likert :

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Item instrumen	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat tidak setuju	5

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:38).

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent*)

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau *dependent* (Sugiyono, 2017). Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu:

1) Kompensasi

Menurut (Sjafri Mangkuprawira 2011), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial.

2) Dukungan Rekan Kerja

Menurut (Wibowo & Tholok, 2019) bahwa dukungan rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang memelihara hubungan timbal balik dalam mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan.

2. Variabel terikat (*dependent*)

Variabel terikat (*dependent*) adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel terikat (*dependent*) pada penelitian ini, yaitu:

1) Kinerja

Menurut (Nuraini, 2022) bahwa “Kinerja merupakan hasil akhir kerja dari proses kerja yang telah dilakukan seorang karyawan dalam periode tertentu, dengan menggunakan ide dan usaha untuk mencapai tujuan kerja perusahaan”. Kinerja merupakan suatu output pekerjaan yang akan sama dengan fungsi yang bebaskan oleh masing-masing pegawai atau unit-unit kerja dalam masa tertentu (Kahphi et al., 2017).

3. Variabel Mediasi

Variabel mediator adalah variabel yang mempengaruhi kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja.

1) Kepuasan kerja

Menurut (Handoko, 2002) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Tabel 3.2 Devinisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Penelitian
Kompensasi (simamora dalam zulfa dan azizah, 2020)	Upah dan gaji	1. Pemberian gaji memenuhi kebutuhan pokok 2. Terdapat kesesuaian antara beban kerja dan gaji yang diberikan
	Insentif	1. Pemberian intensif memenuhi kebutuhan pokok. 2. Terdapat kesesuaian antara beban kerja dengan intensif yang diberikan.
	Tunjangan	1. Pemberian tunjangan kesehatan memenuhi kebutuhan karyawan 2. Terdapat kesesuaian antara beban kerja dengan tunjangan yang diberikan

	Vasilitas	1. Pemberian fasilitas mampu mendukung pelaksanaan proses pekerjaan. 2. Fasilitas yang disediakan merupakan fasilitas tepat guna.
Dukungan rekan kerja (Crouse, 2020)	Kenyamanan	1. Saya merasa aman dan nyaman dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan 2. Saya tidak merasa tertekan atau setres berlebihan karena lingkungan kerja saya
	Perhatian	1. Rekan kerja saya menunjukkan perhatian penuh ketika saya berbicara atau meminta pendapat 2. Rekan kerja saya secara aktif menawarkan bantuan tanpa harus diminta
	Apresiasi	1. Rekan kerja dan atasan mengakui usaha dan kontribusi saya dalam pekerjaan 2. Rekan kerja saya tidak merehkan

		pekerjaan yang saya lakukan.
	bantuan	1. rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas 2. Rekan kerja saya dengan senang hati berbagi informasi atau pengalaman kerja yang berguna
Kinerja Karyawan Bernardin dan Russel dalam Harahap dan Tirtayasa (2020)	Kualitas	1. Karyawan mengerahkan segenap potensi dan kapasitas mereka dalam upaya menuntaskan tugas-tugas yang diemban. 2. Melaksanakan pekerjaan dengan teliti Kuantitas
	Kuantitas	1. Karyawan berupaya menuntaskan tugas-tugas mereka sesuai dengan target dari perusahaan 2. Karyawan secara konsisten melaksanakan tugas

		dengan memenuhi standart mutu perusahaan
	Ketepatan waktu	1. Karyawan berupaya menuntaskan tugas-tugas mereka sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan 2. Karyawan hadir tepat waktu
	Efektifitas	1. Karyawan berupaya mengoptimalkan penggunaan aset dan sumber daya organisasi secara bijaksana dan produktif. 2. Karyawan berkomitmen untuk merawat fasilitas kantor dengan baik
	kemandirian	1. Karyawan melaksanakan tugas dengan bersungguhsungguh 2. Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja yang mereka hasilkan

Kepuasan kerja (Wahyuningrum & Khan, 2023)	Bekerja itu sendiri	1. Saya merasa beban kerja saya seimbang dan tidak terlalu berat 2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang wajar tanpa merasa terbebani
	pengawasan	1. Atasan memberikan arahan yang jelas mengenai tugas yang harus saya lakukan 2. Atasan saya mampu memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan lebih baik
	Promosi	1. Perusahaan memberikan peluang yang jelas bagi karyawan untuk naik jabatan 2. Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik karena adanya peluang promosi
	membayar	1. Saya merasa ada peluang untuk

		mendapatkan kenaikan gaji berdasarkan kinerja saya
		2. Gaji yang saya terima mencukupi untuk kebutuhan hidup saya

3.6 Metode Analisis Data

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang masalah ini, analisis deskriptif melibatkan pengumpulan, pemrosesan, penyajian, dan interpretasi data. Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square untuk analisis data. PLS ialah model persamaan berdasarkan model persamaan struktural (SEM) yang menggunakan komponen atau varian. Model kausal (sebab akibat) yang dikenal sebagai partial least squares (PLS) digunakan untuk menjelaskan bagaimana variabel memengaruhi variabel konstruk. (Wijaya, 2019:10).

Pada riset ini, peneliti memakai teknik analisis data dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Dalam teknik analisis data menggunakan Partial Least Square ini memiliki kekuatan untuk mengartikan hubungan antar variabel serta melaksanakan analisis data dalam suatu pengujian. Model persamaan yang ada dalam Partial Least Square ini merupakan persamaan Structural Equation Modelling (SEM) dengan melaksanakan pendekatan yang dilandaskan pada Variance atau Component based structural equation modelling. Model pengukuran, juga dikenal sebagai outer model, dan model struktural, juga dikenal sebagai inner model, biasanya merupakan dua sub-model yang menyusun analisis PLS-SEM. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel laten yang akan diukur diwakili oleh variabel manifes atau observed variabel. Sementara itu, model struktural menunjukkan tingkat estimasi antara variabel konstruk atau laten. (Ghozali dan Latan, 2015:7).

Terdapat tiga analisis yang dilakukan dengan SEM-PLS yaitu model pengukuran (outer model), model structural (inner model) dan pengujian hipotesis.

1. Analisis outer model atau model pengukuran

Menurut hair 2013 (Abdillah dan Hartono 2015:188) outer model atau model pengukuran yang menjelaskan bagaimana blok indikator dan variabel latennya berhubungan satu sama lain. Pengujian outer model memberikan nilai untuk analisis reliabilitas dan validitas. Pengujian outer model yang dilakukan yaitu terdiri dari:

1) Uji Validitas

a. Convergent Validity

Validitas konvergen menyatakan bahwa ukuran konstruk harus berkorelasi tinggi. Jika ada korelasi yang kuat antara skor pada dua instrumen berbeda yang mengukur konstruk yang sama, ini dikenal sebagai validitas konvergen. Untuk mengevaluasi validitas konvergen PLS dengan indikator reflektif, digunakan korelasi faktor muatan antara skor item/komponen dan skor konstruk dari indikator yang mengukur konstruk.. Akibatnya, signifikansi pemuatan dalam menginterpretasikan matriks faktor meningkat seiring dengan nilai faktor loading. Untuk validitas konvergen, aturan umumnya ialah outer loading $> 0,7$, communality $> 0,5$ dan Average Variance Extracted (AVE) $> 0,5$. (Abdillah dan Hartono, 2015:195).

b. Discriminant Validity

Uji validitas diskriminan dapat dievaluasi berdasarkan pengukuran cross loading dengan konstruk. Secara umum nilai outer loading dari sebuah variabel indikator harus lebih besar dari semua nilai outer loading variabel indikator tersebut terhadap konstruk yang lain.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi, ketelitian, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, reliabilitas konstruk dapat diukur menggunakan indikator refleksif dalam PLS-SEM menggunakan Cronbach's alpha dan Composite Reliability. (Ghozali dan Latan, 2015:75). Jika kedua nilai tersebut sama dengan atau lebih dari 0,7, maka variabel dianggap reliabel, yang berarti pertanyaan-pertanyaan dalam variabel tersebut konsisten dalam mengukur konsep yang dimaksud.

- a. Cronbach's alpha ialah ukuran batas bawah reliabilitas konstruk, sedangkan reliabilitas gabungan adalah ukuran nilai reliabilitas aktual konstruk.
- b. Composite reliability dianggap unggul untuk memperkirakan konsistensi internal konstruk. cronbach alpha atau composite reliability harus lebih besar dari 0,7 sebagai aturan umum, meskipun nilai 0,6 dapat diterima (Ghozali dan Latan,2015:75).

2. Analisis Inner Model Atau Model Struktural

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:188) Berdasarkan substansi teorinya, inner model disebut juga model struktural menggambarkan hubungan kausal antar variabel laten. Inner model bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara indikator variabel. (Wijaya, 2019:101). Pengujian dengan inner model dapat dilakukan dengan beberapa indikator seperti.

1) R-Square (R^2)

Nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen digunakan untuk terlebih dahulu di evaluasi menggunakan struktural menggunakan PLS. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan jika variabel laten eksogen tertentu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten endogen. (Ghozali dan Latan, 2015:78). Menurut

Ghozali dan Latan (2015:81) Nilai R Squares 0,67, 0,33, dan 0,19 menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah. Nilai R-Square untuk konstruk endogen. Pada konstruk endogen koefisien determinasinya adalah nilai R-Square. Nilai R-Square menyatakan 0,75 (kuat), 0,5 (kuat), 0,25 (lemah). (Wijaya, 2019:101).

2) F-Square

Uji F-Square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai f-square sebesar 0,02; 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, sedang, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali dan Latan, 2015)

3. Path koefisien

Merupakan alat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Hal ini dapat ditunjukkan dari tingkat signifikansinya.

3.7 Uji Hipotesis

Penguji hipotesis paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

3.7.1 Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X1 (kompensasi) pengaruh X2 (dukungan rekan kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan).

1. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap Y mempunyai koefisien jalur $< 0,05$ hingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah signifikan
2. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap Y mempunyai koefisien $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak berarti pengaruh X2 terhadap Y signifikan

3. Pengaruh langsung variabel X1 dan X2 terhadap Y mempunyai koefisien jalur (original sample) $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah signifikan.

3.7.2 Pengaruh tidak langsung (Indirect effect)

Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang berpengaruh antara variabel dengan variabel lain secara tidak langsung. Untuk pengujian hipotesis nilai statistik maka Penelitian yang menggunakan tingkat kepercayaan 95% sehingga tingkat presisi atau data yang tidak akurat (α) = 0,05, nilai t-tabelnya adalah 1,96. Jika nilai t-statistik didapatkan lebih kecil dari nilai t-tabel ($t_{\text{statistik}} < 1.96$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika nilai t-statistik didapatkan lebih besar atau sama dengan t-tabel ($t_{\text{statistik}} > 1.96$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

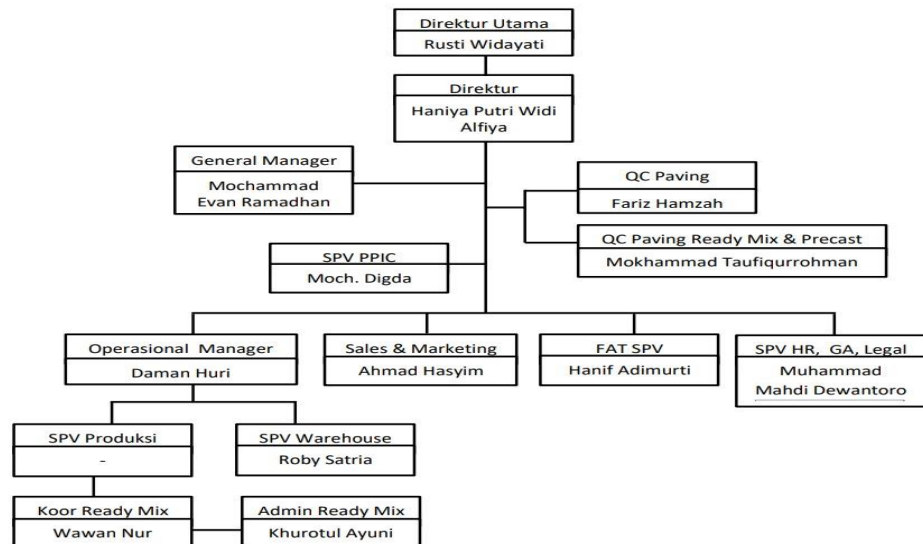
4.1.1 Profil Perusahaan

1. *Sejarah Berdirinya*

PT. Duta bangsa mandiri merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang Ready Mix, Stone Crusher, Concrete Block dan pagar beton precast. Berdiri pada tahun 2002 dibawah PT. Duta Bangsa Group dimana seluruh saham di miliki oleh H. Mochamad Roeslan sebagai pemilik perusahaan.

PT. Duta Beton Mandiri beralamatkan di Dusun Sawur Desa Pucangsari Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang industri bahan bangunan yang memproduksi Paving, Batako, Batu Bata ringan yang ramah lingkungan. Perusahaan tersebut dalam proses produksinya menggunakan alat berat, seperti mesin pemisah pasir, mesin pengaduk pasir dan semen, mesin pemisah batu dan abu, mesin pencetak paving dan batu bata. Kebutuhan permintaan terhadap industri properti oleh pengembang dan kontraktor cenderung meningkat seiring dengan perkembangan kawasan cepat tumbuh di beberapa wilayah di Kabupten Pasuruan, Kabupaten Mojokerto, dan Kabupaten Malang. Produk Batako dan Bata Ringan (Banancon) merupakan produk yang paling diminati konsumen sebagai pengganti bata merah. Banyaknya pembangunan perumahan maupun gudang-gudang produksi mengganti bata merah dengan menggunakan Batako sebagai dinding bangunan. Tingginya permintaan dari konsumen akan berdampak pada tingginya proses produksi yang juga akan berpengaruh semakin bertambahnya beban kerja para karyawannya. Selama ini kinerja karyawan bisa memenuhi target dan menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

2. Struktur Perusahaan



3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Senantiasa berusaha untuk menjadi yang terbaik dalam industry readymix di Indonesia, serta turut membangun Indonesia dengan menyediakan beton berkualitas tinggi

Misi :

mengembangkan potensi karyawan guna membangun perusahaan lebih baik dan juga meningkatkan kinerja karyawan.

4. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 67 responden dengan karakteristik usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja yang dianalisis berdasarkan tanggapan mereka terhadap kuesioner google form. Deskripsi karakteristik responden tersaji sebagai berikut :

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi karakteristik berdasarkan usia

Usia	Jumla Responden	Presentase
20-30	65	97%
31-40	1	1,5%
>50	1	1,5%

Sumber: data diolah,2025

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa mayoritas responden berada pada usia 20-30 tahun dengan 65 responden dari jumlah responden. Sedangkan responden pada rentang usia 31-40 tahun sebanyak 1 responden, dan jumlah responden dengan rentang usia di >50 sebanyak 1 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Duta Beton Mandiri Pasuruan didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun.

6. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	30	44,8%
Perempuan	37	55,2%
Jumlah	67	100%

Sumber: data diolah,2025

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dari pada laki-laki, dengan responden perempuan berjumlah mencapai 37, sementara untuk responden laki-laki berjumlah 30 responden. Dengan temuan ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan pada PT Duta Beton Mandiri Pasuruan lebih banyak perempuasan dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

7. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Distribusi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	presentase
SMA	12	28%
SMK	16	25%
S1	36	42,3%
S2	2	3%
S3	1	2%

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan analisis pada tabel 4.3 diketahui bahwa pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan S1 dengan jumlah responden 36 karyawan, SMA 12 responden, SMK 16 responden, S2 2 responden, S3 1 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Duta Beton Mandiri Pasuruan merupakan lulusan S1.

8. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Distribusi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi karakteristik berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah responden	Presentase
1-5	61	94%
6-10	4	4%
>10	2	2%

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan analisis pada tabel 4.4 diketahui dominasi responden dengan lama bekerja 1-5 tahun mencapai 61 responden, 6-10 tahun 4

responden, dan >10 tahun 2 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Duta Beton Mandiri merupakan 1-5 tahun bekerja.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mencakup 4 variabel yaitu kompensasi dan dukungan rekan kerja sebagai variabel independent(X), kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), kepuasan kerja sebagai variabel (Z). Hasil analisis untuk masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi Variabel Kompensasi

Deskripsi jawaban responden variabel kompensasi ditunjukkan dalam tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kompensasi

Item	Kompensasi										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	6	8,96%	2	2,99%	4	5,97%	32	47,76%	23	34%	3,96
X1.2	4	5,97%	5	7,46%	17	25,37%	18	26,87%	23	34%	3,78
X1.3	1	1,49%	8	11,94%	10	14,93%	20	29,85%	28	42%	3,99
X1.4	2	2,99%	6	8,96%	10	14,93%	23	34,33%	26	39%	3,97
X1.5	2	2,99%	5	7,46%	8	11,94%	23	34,33%	29	43%	4,07
X1.6	3	4,48%	6	8,96%	8	11,94%	19	28,36%	31	46%	4,04
X1.7	4	5,97%	3	4,48%	12	17,91%	25	37,31%	23	34%	3,90
X1.8	3	4,48%	5	7,46%	11	16,42%	20	29,85%	28	42%	3,96
Jumlah rata-rata											3,96

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis terhadap delapan indikator kompensasi (X1.1–X1.8), diperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,96, yang termasuk dalam kategori tinggi pada skala Likert. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X1.5 sebesar 4,07, menunjukkan bahwa aspek tersebut, yang kemungkinan berkaitan dengan pemberian penghargaan atau

pengakuan atas kinerja, dinilai sangat baik oleh responden. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah adalah X1.2 dengan rata-rata 3,78, meskipun tetap dalam kategori tinggi, mengindikasikan bahwa ada ruang perbaikan dalam aspek tersebut, misalnya terkait konsistensi pemberian umpan balik atau teguran. Secara keseluruhan, distribusi tanggapan didominasi oleh kategori “Setuju” dan “Sangat Setuju”, khususnya pada indikator seperti X1.6 dan X1.5 yang menunjukkan bahwa lebih dari 75% responden memberikan penilaian positif, sedangkan respon negatif relatif rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi sudah diterapkan dengan cukup baik di PT Duta Beton Mandiri Pasuruan, namun tetap diperlukan peningkatan pada beberapa aspek agar kompensasi lebih merata di semua indikator.

2. Deskripsi Variabel Dukungan Rekan Kerja

Deskripsi jawaban responden variabel dukungan rekan kerja ditunjukkan dalam tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Dukungan Rekan Kerja

Item	Dukungan Rekan Kerja										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	4	6%	3	4%	15	22,39%	24	35,82%	21	31,34%	3,82
X2.2	3	4%	2	3%	12	17,91%	22	32,84%	28	41,79%	4,06
X2.3	2	3%	8	12%	7	10,45%	22	32,84%	28	41,79%	3,99
X2.4	4	6%	5	7%	9	13,43%	22	32,84%	27	40,30%	3,99
X2.5	3	4%	4	6%	6	8,96%	25	37,31%	29	43,28%	4,06
X2.6	1	1%	4	6%	7	10,45%	24	35,82%	31	46,27%	4,21
X2.7	2	3%	5	7%	7	10,45%	22	32,84%	31	46,27%	4,12
X2.8	1	1%	9	13%	9	13,43%	23	34,33%	25	37,31%	3,93
Jumlah rata-rata											4,02

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis terhadap delapan indikator dukungan rekan kerja, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,02, yang termasuk dalam kategori tinggi pada skala Likert 1–5. Hal ini

menunjukkan bahwa secara umum para responden setuju bahwa mereka mendapatkan dukungan yang baik dari rekan kerja dalam lingkungan kerja mereka. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X2.6 (4,21), yang mengindikasikan bahwa rekan kerja sangat mendukung dalam aspek tertentu. Sementara itu, indikator dengan rata-rata terendah adalah X2.1 (3,82), meskipun tetap dalam kategori tinggi, menandakan bahwa pada indikator tersebut persepsi responden sedikit lebih bervariasi.

Sebagian besar responden memberikan jawaban “Setuju” dan “Sangat Setuju” untuk semua indikator, dengan distribusi tertinggi pada kategori “Sangat Setuju” khususnya pada indikator X2.6, X2.7, dan X2.2, yang masing-masing mencatat lebih dari 40% responden berada di kategori tersebut. Sebaliknya, respon negatif seperti “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju” relatif rendah dan hanya muncul dalam proporsi kecil pada semua indikator. Hal ini mencerminkan bahwa iklim kerja yang terbentuk di antara rekan kerja cukup positif dan kolaboratif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja di PT Duta Beton Mandiri Pasuruan berada dalam kondisi yang sangat baik, dan hal ini berpotensi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, kepuasan kerja, serta atmosfer kerja yang harmonis. Meskipun demikian, beberapa indikator yang memiliki skor lebih rendah tetap perlu diperhatikan agar dukungan rekan kerja dapat merata di seluruh aspek.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi jawaban responden variabel kinerja karyawan ditunjukkan dalam tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Item	Kinerja Karyawan										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	2	3%	3	4,48%	11	16,42%	26	38,81%	25	37,31%	4,03
Y.2	0	0%	6	8,96%	12	17,91%	19	28,36%	30	44,78%	4,09

Y.3	2	3%	3	4,48%	6	8,96%	28	41,79%	28	41,79%	4,15
Y.4	2	3%	2	2,99%	7	10,45%	24	35,82%	32	47,76%	4,22
Y.5	1	1%	4	5,97%	6	8,96%	22	32,84%	34	50,75%	4,25
Y.6	2	3%	5	7,46%	6	8,96%	25	37,31%	29	43,28%	4,10
Y.7	1	1%	5	7,46%	7	10,45%	22	32,84%	32	47,76%	4,18
Y.8	2	3%	8	11,94%	6	8,96%	20	29,85%	31	46,27%	4,04
Y.9	3	4%	3	4,48%	5	7,46%	29	43,28%	27	40,30%	4,10
Jumlah rata-rata											4,13

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel *Kinerja Karyawan yang terdiri dari sembilan indikator (Y1.1 hingga Y1.9), diketahui bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap kinerja yang ditunjukkan. Nilai rata-rata keseluruhan indikator adalah 4,13, yang berada pada kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa karyawan telah bekerja dengan baik sesuai ekspektasi. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Y1.5 (4,25), yang berarti bahwa aspek yang diukur pada item tersebut paling dirasakan positif oleh responden. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator Y1.1 (4,03), namun tetap berada dalam kategori baik. Mayoritas jawaban responden berada pada kategori setuju dan sangat setuju, dengan frekuensi dominan pada skor 4 dan 5. Hal ini mencerminkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja karyawan cenderung positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum, kinerja karyawan dalam penelitian ini dinilai cukup baik dan konsisten oleh responden.

4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi jawaban responden variabel kinerja karyawan ditunjukkan dalam tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Item	Kepuasan Kerja					Mean
	STS	TS	N	S	SS	

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	2	2,99%	7	10,45%	9	13,43%	21	31,34%	28	41,79%	3,99
Z.2	2	2,99%	8	11,94%	6	8,96%	28	41,79%	23	34,33%	3,93
Z.3	3	4,48%	4	5,97%	10	14,93%	24	35,82%	26	38,81%	3,99
Z.4	2	2,99%	4	5,97%	6	8,96%	23	34,33%	32	47,76%	4,18
Z.5	3	4,48%	5	7,46%	7	10,45%	19	28,36%	33	49,25%	4,10
Z.6	2	2,99%	5	7,46%	5	7,46%	28	41,79%	27	40,30%	4,09
Z.7	2	2,99%	3	4,48%	9	13,43%	20	29,85%	33	49,25%	4,18
Z.8	4	5,97%	6	8,96%	12	17,91%	19	28,36%	26	38,81%	3,85
Jumlah rata-rata											4,04

Berdasarkan tabel hasil distribusi frekuensi dan nilai mean pada variabel Kepuasan Kerja, dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian pada kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) untuk setiap item pernyataan. Hal ini tercermin dari frekuensi dan persentase tertinggi yang konsisten berada pada kolom S dan SS di semua item (Z.1–Z.8). Nilai mean setiap item berkisar antara 3,85 hingga 4,18, dan rata-rata keseluruhan berada pada angka 4,04, yang termasuk dalam kategori Setuju. Ini menunjukkan bahwa para karyawan pada umumnya merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini terlihat tinggi terutama pada item Z.4 dan Z.7 dengan mean tertinggi sebesar 4,18, menunjukkan bahwa aspek yang diukur pada item-item tersebut mendapat tanggapan paling positif dari responden. Sebaliknya, item Z.8 memiliki mean terendah yaitu 3,85, meskipun masih dalam kategori “Setuju”, yang mengindikasikan ada ruang perbaikan pada aspek yang dimaksud dalam item tersebut. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat yang baik dan positif, namun tetap perlu perhatian lebih pada item dengan skor lebih rendah untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan.

4.1.3 Hasil Uji Analisis Data SEM PLS

Analisis dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0. Evaluasi model dalam analisis PLS mencakup pengujian outer model, inner model, dan uji hipotesis.

4.1.3.1 Hasil Uji Analisa Outer Model

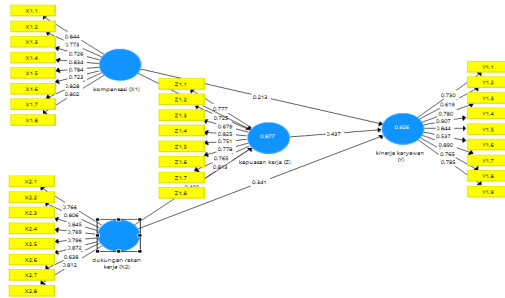
Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS untuk analisis data. Analisis outer model digunakan untuk menilai tingkat validitas dan reliabilitas pada suatu model (Ghozali, 2021). Pada SmartPLS, terdapat dua langkah utama untuk mengevaluasi validitas, yaitu validitas konvergen (*convergent validity*), yang mengukur seberapa kuat hubungan antara indikator dengan konstraknya, dan validitas diskriminan (*discriminant validity*), yang memastikan bahwa setiap konstruk berbeda dari konstruk lainnya.

Berikut adalah hasil analisis outer model yang dilakukan menggunakan SmartPLS.

1) Uji Validitas Konvergen

Untuk mengevaluasi validitas konvergen PLS dengan indikator reflektif, digunakan korelasi faktor muatan antara skor item/komponen dan skor konstruk dari indikator yang mengukur konstruk.. Akibatnya, signifikansi pemuatan dalam menginterpretasikan matriks faktor meningkat seiring dengan nilai faktor loading. Untuk validitas konvergen, aturan umumnya ialah $\text{outer loading} > 0,7$, $\text{communality} > 0,5$ dan $\text{Average Variance Extracted (AVE)} > 0,5$. (Abdillah dan Hartono, 2015:195). Berikut adalah hasil uji *outer model*:

Gambar 4.1 Outer Model (Running Pertama)



Berdasarkan hasil *outer model*, nilai *loading faktor* yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji Loading Factor (Running Pertama)

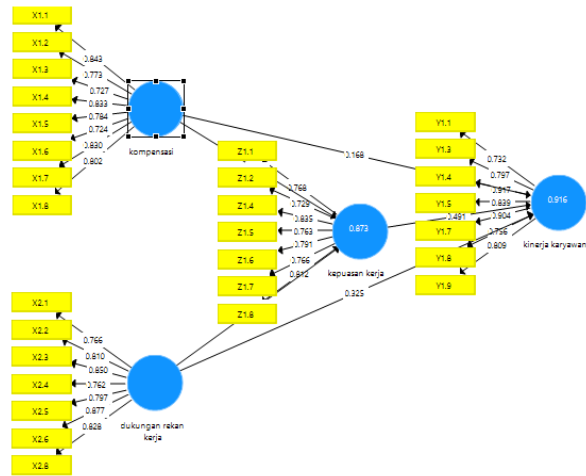
variabel	Item	Loading factor value	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,844	Valid
	X1.2	0,773	Valid
	X1.3	0,726	Valid
	X1.4	0,834	Valid
	X1.5	0,784	Valid
	X1.6	0,723	Valid
	X1.7	0,828	Valid
	X1.8	0,809	Valid
Dukungan rekan kerja (X2)	X2.1	0,776	Valid
	X2.2	0,806	Valid
	X2.3	0,845	Valid
	X2.4	0,769	Valid
	X2.5	0,796	Valid
	X2.6	0,872	Valid
	X2.7	0,638	Tidak valid
	X2.8	0,812	Valid
Kineja karyawan (Y)	Y.1	0,730	Valid
	Y.2	0,619	Tidak Valid
	Y.3	0,780	Valid

	Y.4	0,907	Valid
	Y.5	0,844	Valid
	Y.6	0,537	Tidak Valid
	Y.7	0,890	Valid
	Y.8	0,765	Valid
	Y.9	0,785	Valid
Kepuasan kerja (Z)	Z.1	0,777	Valid
	Z.2	0,725	Valid
	Z.3	0,679	Tidak Valid
	Z.4	0,825	Valid
	Z.5	0,751	Valid
	Z.6	0,778	Valid
	Z.7	0,765	Valid
	Z.8	0,813	Valid

Sumber: data diolah,2025

Berdasarkan tabel 4.10, menunjukkan bahwa loading factor value sebagian besar lebih dari 0,7. Namun, terdapat tiga item pernyataan dengan nilai loading factor di bawah 0,7, yaitu pada dukungan rekan kerja pada pernyataan X2,7 yang sebesar 0,638, variabel kinerja pada pernyataan Y.2 dan Y.6 sebesar 0,619 dan 573, dan pada vairabel kepuasan kerja pada pernyataan Z.3 sebesar 0,679. Oleh karena itu, item yang tidak valid dieliminasi, lalu dilakukan pengujian ulang outer model kedua seperti berikut:

Gambar 4.2 Outer Model (Running kedua)



Berdasarkan hasil *outer model*, nilai *loading factor* yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji loading factor (Running kedua)

variabel	Item	Loading factor value	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,843	Valid
	X1.2	0,773	Valid
	X1.3	0,727	Valid
	X1.4	0,833	Valid
	X1.5	0,785	Valid
	X1.6	0,724	Valid
	X1.7	0,830	Valid
	X1.8	0,802	Valid
Dukungan Rekan Kerja (X2)	X2.1	0,776	Valid
	X2.2	0,810	Valid
	X2.3	0,850	Valid
	X2.4	0,762	Valid
	X2.5	0,797	Valid
	X2.6	0,877	Valid

	X2.8	0,828	Valid
Kineja Karyawan (Y)	Y.1	0,732	Valid
	Y.3	0,798	Valid
	Y.4	0,917	Valid
	Y.5	0,840	Valid
	Y.7	0,904	Valid
	Y.8	0,756	Valid
	Y.9	0,809	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,769	Valid
	Z.2	0,729	Valid
	Z.4	0,834	Valid
	Z.5	0,763	Valid
	Z.6	0,791	Valid
	Z.7	0,765	Valid
	Z.8	0,811	Valid

Sumber: data diolah,2025

Berdasarkan hasil uji outer model menunjukkan bahwa nilai loading factor dari setiap indikator pada variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas. Pada variabel kompensasi (X1), semua indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,70, dengan nilai tertinggi sebesar 0,843 pada indikator X1.1 dan nilai terendah sebesar 0,724 pada indikator X1.6. Variabel dukungan rekan kerja (X2) juga menunjukkan hasil yang valid, dengan nilai loading factor berkisar antara 0,776 sampai 0,877. Selanjutnya, variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai loading factor tertinggi 0,917 pada Y.4 dan yang terendah 0,732 pada Y.1, yang menunjukkan bahwa seluruh indikator tetap valid. Terakhir, variabel kepuasan kerja (Z) juga menunjukkan validitas dengan nilai loading factor tertinggi sebesar 0,834 pada indikator Z4 adapun yang terendah sebesar 0,729 pada indikator Z.2. Dengan demikian, seluruh indikator dalam

penelitian ini memenuhi syarat validitas konvergen, artinya bahwa setiap indikator mampu dan bisa merepresentasikan variabelnya dengan baik.

Tahap selanjutnya yakni melakukan penilaian terhadap convergent validity melalui nilai AVE (Average Variance Extracted). Menurut Hair, nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan ukuran convergent validity yang baik, artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah keragaman indikator-indikatornya. Berikut merupakan hasil penilaian AVE dari penelitian ini:

Tabel 4.11 Average Variance Extracted

Variabel	AVE value	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,625	Valid
Dukungan Rekan Kerja (X2)	0,663	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,610	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,680	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Dalam uji validitas konvergen, nilai average variance extracted (AVE) digunakan untuk menilai seberapa besar indikator dalam suatu variabel mampu menjelaskan varians yang ada. Berdasarkan hasil analisis, variabel kompensasi memiliki nilai AVE sebesar 0,625, yang menunjukkan bahwa indikator dalam variabel ini cukup mampu menjelaskan variansnya. Variabel dukungan rekan kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,663, yang juga memenuhi kriteria validitas konvergen. Selanjutnya, variabel kinerja karyawan memiliki nilai AVE sebesar 0,610, yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan varians indikatornya. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,680, dengan demikian variabel kepuasan kerja memenuhi batas minimum validitas konvergen. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen, karena nilai AVE masing-masing variabel berada di

atas ambang batas 0,50. Gabungan dari penilaian Outer Loading dan uji AVE menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini valid dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap berikutnya.

2) Validitas diskriminan

Validitas diskriminan didasarkan pada prinsip bahwa setiap konstruk yang berbeda seharusnya memiliki korelasi yang rendah satu sama lain. Sebuah konstruk dikatakan valid dalam uji ini jika nilai konstruk dari variabel yang diukur lebih tinggi dibandingkan dengan nilai konstruk pada variabel lain (Ghozali & Latan, 2015). Dalam perangkat lunak SmartPLS 3.0, Uji validitas diskriminan dapat dinilai berdasarkan nilai *cross loading* pada tabel 4.12:

Tabel 4.12 Nilai *Cross Loadings*

	Dukungan Rekan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi
X1.1	0,797	0,789	0,790	0,843
X1.2	0,651	0,687	0,714	0,773
X1.3	0,606	0,643	0,674	0,727
X1.4	0,761	0,743	0,694	0,833
X1.5	0,721	0,757	0,740	0,785
X1.6	0,721	0,663	0,696	0,724
X1.7	0,717	0,747	0,757	0,830
X1.8	0,757	0,744	0,740	0,802
X2.1	0,766	0,711	0,713	0,638
X2.2	0,810	0,783	0,794	0,775
X2.3	0,850	0,786	0,780	0,745
X2.4	0,762	0,652	0,623	0,678
X2.5	0,797	0,738	0,694	0,743
X2.6	0,877	0,839	0,786	0,789
X2.8	0,828	0,729	0,746	0,810
Y1.1	0,662	0,697	0,732	0,676
Y1.3	0,717	0,731	0,797	0,726
Y1.4	0,885	0,852	0,917	0,814
Y1.5	0,754	0,808	0,839	0,803
Y1.7	0,821	0,869	0,904	0,817
Y1.8	0,727	0,672	0,756	0,651
Y1.9	0,740	0,776	0,809	0,778
Z1.1	0,620	0,768	0,681	0,690

Z1.2	0,612	0,729	0,647	0,674
Z1.4	0,764	0,835	0,811	0,711
Z1.5	0,667	0,763	0,719	0,729
Z1.6	0,750	0,791	0,748	0,753
Z1.7	0,725	0,776	0,710	0,660
Z1.8	0,778	0,812	0,806	0,798

Sumber: data diolah 2025

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa masing-masing item terhadap konstruksya lebih besar dari pada nilai *cross loading* nya. Dari hasil analisa *cross loading* tampak bahwa tidak terdapat permasalahan *discriminant validity*.

3) Uji *Reliabilitas*

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi, ketelitian, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, reliabilitas konstruk dapat diukur menggunakan indikator reflektif dalam PLS-SEM menggunakan *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*. (Ghozali dan Latan, 2015:75). Jika kedua nilai tersebut sama dengan atau lebih dari 0,7, maka variabel dianggap reliabel, yang berarti pertanyaan-pertanyaan dalam variabel tersebut konsisten dalam mengukur konsep yang dimaksud. Pengujian unidimensionalitas ini dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang disajikan pada tabel 4.13:

Tabel 4.13 *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,930	0,914	Reliabel
Dukungan Rekan Kerja (X2)	0,932	0,915	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,937	0,920	Reliabel

Kepuasan Kerja (Z)	0,916	0,893	Reliabel
-----------------------	-------	-------	----------

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.13 variabel kompensasi memiliki *composite reliability* sebesar 0,930, dan *cronbach's alpha* sebesar 0,914. Variabel dukungan rekan kerja menunjukkan *composite reliability* 0,932 dan *cronbach's alpha* sebesar 0,915. Variabel kinerja karyawan menunjukkan *composite reliability* sebesar 0,937 dan *cronbach's alpha* sebesar 0,920. Dan variabel kepuasan kerja menunjukkan *composite reliability* sebesar 0,916 dan *cronbach's alpha* sebesar 0,893. Dari hasil ini mengindikasikan bahwa semua variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel karena lebih dari 0,7.

4.1.3.2 Analisis Uji *Inner Model*

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:188) Berdasarkan substansi teorinya, inner model disebut juga model struktural menggambarkan hubungan kausal antar variabel laten. *Inner model* bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara indikator variabel. (Wijaya, 2019:101). Pengujian dengan inner model dapat dilakukan dengan beberapa indikator seperti.

1) **R-Square**

Nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen digunakan untuk terlebih dahulu di evaluasi menggunakan struktural menggunakan PLS. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan jika variabel laten eksogen tertentu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten endogen. (Ghozali dan Latan, 2015:78). Menurut Ghozali dan Latan (2015:81) Nilai *R Squares* 0,67, 0,33, dan 0,19 menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah. Nilai R-Square untuk konstruk endogen. Pada konstruk endogen koefisien determinasinya adalah nilai R-Square. Nilai R-Square menyatakan 0,75 (kuat), 0,5 (kuat), 0,25 (lemah). (Wijaya, 2019:101). Nilai *R-Square* diperoleh melalui

pengujian *PLS-Algorithm*. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai *R-Square* untuk setiap hubungan antar variabel. Berikut adalah hasilnya yang ditampilkan dalam tabel 4.14:

Tabel 4.14 *R-Square*

	R-Square	R-Square adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,873	0,869
Kinerja karyawan (Y)	0,916	0,912

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.14, terlihat bahwa semua variabel independen (X) yaitu kompensasi dan dukungan rekan kerja, mampu memberikan nilai kebagusan atau memiliki pengaruh terhadap variabel mediasi (Z) yaitu kepuasan kerja sebesar 87,3%, sedangkan 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu, Variabel independen (X), yaitu kompensasi dan dukungan rekan kerja, berkontribusi terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan, sebesar 91,6%, sementara 8,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu, nilai *R-Square* untuk kompensasi dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,873, menunjukkan bahwa model ini berada pada kategori moderat. Sementara itu, nilai *R-Square* untuk hubungan kompensasi dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,916, yang juga mengindikasikan model dengan kategori moderat.

2) **F-Square**

Uji *F-Square* ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai *f-square* sebesar 0,02; 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, sedang, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali dan Latan, 2015). Dengan demikian, semakin tinggi nilai *f-square*, semakin besar pula pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dalam model penelitian. Berikut ini adalah hasilnya yang ditampilkan pada tabel 4.17:

Tabel 4.15 Nilai *F-Square*

	Dukungan rekan Kerja	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan	Kompensasi	keterangan
Dukungan rekan kerja (X2)		0,220			Pengaruh sedang
			0,180		Pengaruh sedang
Kepuasan kerja (Z)			0,364		Pengaruh besar
Kinerja karyawan (Y)					
Kompensasi (X1)		0,424			Pengaruh besar
			0,041		Pengaruh kecil

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.15, nilai *f-square* menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh sedang terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,220. Sementara itu, pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan juga berpengaruh sedang dengan nilai 0,180. Kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan dengan nilai *f-square* 0,364, Adapun kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja dengan nilai *f-square* 0,424, dan kompensasi memiliki pengaruh kecil terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan.

4.1.3.3 Path koefisien

Path Coefficient Merupakan alat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Hal ini dapat ditunjukkan dari tingkat signifikansinya. Berikut ini adalah hasil dari path koefisien :

Tabel 4.16 Path koefisien

	Dukungan rekan kerja	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan	Kompensasi
Dukungan rekan kerja		0,521	0,116	
Kepuasan kerja			0,544	
Kinerja karyawan				
kompensasi		0,442	0,316	

Sumber: data diolah 2025

Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa hubungan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,521, dan hubungan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,116. Dan hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,554. Sedangkan hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,442 dan hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,316

4.1.4 Uji Hipotesis

1) *Direct effect*

Path coefficient membantu dalam memahami bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta apakah pengaruh tersebut bersifat memperkuat atau melemahkan hubungan di dalam model penelitian. Nilai *path coefficient* berkisar antara -1 hingga 1, di mana semakin mendekati -1 atau 1, semakin kuat hubungan antara variabel tersebut (Ghozali & Latan, 2015). Hasil dari *path koefisien* dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.17:

Tabel 4.17 Path koefisien (direct effect)

	Original sample	Mean	STDEV	T Statistik	P Value	keterangan
--	-----------------	------	-------	-------------	---------	------------

Dukungan rekan kerja (X2) → kepuasan kerja (Z)	0,400	0,381	0,123	3,14	0,001	Signifikan
Dukungan rekan kerja (X2) → Kinerja karyawan (Y)	0,325	0,321	0,089	3,819	0,000	Signifikan
Kepuasan kerja (Z) → Kinerja karyawan (Y)	0,491	0,495	0,094	4,794	0,000	Signifikan
Kompensasi (X1) → Kepuasan kerja (Z)	0,556	0,576	0,121	4,451	0,000	Signifikan
Kompensasi (X1) → Kinerja karyawan (Y)	0,168	0,169	0,117	1,426	0,151	Tidak signifikan

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.17, dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *koefisien* 0,400, *T-Statistik* 0,314, dan *P-Value* sebesar 0,001, serta dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *koefisien* 0,325, *T-Statistik* 3,819, dan *P-Value* sebesar 0,000. Selain itu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *koefisien* sebesar 0,491, *T-Statistik* 4,794, dan *P-Value* sebesar 0,000. Dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *koefisien* sebesar 0,556, *T-Statistik* sebesar 4,451, dan *P-Value* sebesar 0,000, namun kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai *koefisien* sebesar 0,168 *T-Statistik* sebesar 1,426 dan nilai *P-Value* sebesar

0,151. Dengan ini maka kompensasi secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

2) *Indirect effect*

Tabel 4.18 *Indirect effect*

	Original sample	Mean	STDEV	T-Statistik	P-Value	Keterangan
Kompensasi (X1) → Kepuasan kerja (Z) → Kinerja karyawan	0,197	0,189	0,071	2,752	0,006	Signifikan
Dukungan rekan kerja (X2) → Kepuasan kerja (Z) → Kinerja karyawan	0,273	0,284	0,079	3,440	0,001	Signifikan

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.18, kompensasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dengan nilai *koefisien* sebesar 0,197, *T-Statistik* sebesar 2,752, dan *P-value* sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Hal yang sama berlaku untuk dukungan rekan kerja, yang juga memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dengan nilai *koefisien* sebesar 0,273, *T-Statistik* sebesar 3,440 *P-value* 0,001. Dapat dilihat dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik kompensasi dan semakin tinggi dukungan dari rekan kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara faktor-faktor tersebut terhadap kinerja.

4.2 PEMBAHASAN

4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian korelasi secara langsung antara variabel endogen dengan eksogen didapati beberapa hasil yakni pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, didapatkan hasil nilai *P-Value* sebesar 0,984 lebih tinggi dari taraf signifikan yakni 0,05, dan nilai *T-Statistik* sebesar $0,020 < 1,96$. Maka dapat diketahui bahwa kompensasi tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1 ditolak yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.**

Dalam penelitian ini indikator kompensasi yang digunakan adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan kesehatan dan fasilitas. Berdasarkan analisis data yang dilakukan item pernyataan dengan nilai *cross loading* tertinggi yaitu X1.1 dengan item pernyataan "pemberian gaji memenuhi kebutuhan pokok". Hal ini menunjukkan bahwa upah dan gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memenuhi kebutuhan karyawan. Meskipun demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa meskipun upah dan gaji memenuhi kebutuhan pokok, tetapi kinerja karyawan tidak meningkat hanya karena faktor tersebut.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak selalu bergantung pada kompensasi, tetapi lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja. Hal ini terbukti dari hasil nilai *T-Statistik* dan *P-Value* dari *path koefisien*, dengan nilai dukungan rekan kerja sebesar *T-Statistik* 4,451 dan *P-Value* sebesar 0,000, dan kepuasan kerja sebesar *T-Statistik* 4,794 dan *P-Value* sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa pada PT Duta beton Mandiri, peningkatan kompensasi tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdan, M. S., dan Prawitowati, 2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, B., & Pancasasti, 2022), juga menunjukkan menegaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Shinko Plantech, variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pada karyawan PT Duta Beton Mandiri, meskipun kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, namun tidak secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meliza, E. E., Mardiana, N., & Kufepaksi, 2019) bahwa Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Okwudili, B. E., & Ogbu, 2017), juga menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa ketika kompensasi diberikan sesuai hak yang dimiliki oleh karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan kinerja yang baik.

Dalam Prinsip etika Islam dalam manajemen sumber daya manusia mengatakan kompensasi harus sesuai dengan kontribusi karyawan dan harus menggunakan prinsip kompensasi yang adil. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Al- Muthaffifin : 1 – 3(Norman et al., 2021)

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ۝ ١ الَّذِينَ إِذَا اكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ۝ ٢ وَإِذَا كَالُواهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ ۝ ٣

Artinya

Celakalah mereka yang melakukan penipuan, mereka yang mengambil tindakan penuh ketika mereka menerima dari orang lain, tetapi memberi lebih sedikit ketika memberi mereka dalam ukuran atau berat.

Ayat ini menjelaskan bahawa Islam mengajarkan jumlah gaji harus mencukupi cukup untuk menutupi kebutuhan karyawan (terutama

dengan mempertimbangkan standar/biaya hidup yang berlaku). Jumlah hadiah harus cukup bagi mereka untuk membeli makanan, pakaian, tempat tinggal dan transportasi. Tidak ada diskriminasi dalam memberi penghargaan pada pekerja apapun jenis kelamin pekerja tersebut (QS an-Nahl: 97):

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Artinya

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Perlu di ketahui juga oleh pemberi kerja atau pengusaha bahwa gaji harus diberikan segera setelah pekerjaan diselesaikan oleh karyawan. (ini juga sejalan dengan hadis terkemuka oleh Nabi (saw) yang mengatakan :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya

Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Anas (ra) menyatakan bahwa Nabi (saw) tidak pernah membayar upah rendah kepada siapa pun. Salah satu dari tiga orang yang akan dibantah Nabi (saw) pada hari kiamat adalah orang yang mempekerjakan seorang buruh dan menikmati keuntungan penuh darinya, namun tidak membayar upahnya. Pahala harus diberikan segera setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya (Sunan Ibn Majah). Menunda pembayaran karyawan tidak diperbolehkan dalam Islam karena itu adalah tindakan

kejam. Majikan yang tidak membayar pekerjanya adalah musuh Nabi dan juga Allah SWT(Tangngareng, 2021).

4.2.2 Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian korelasi secara langsung antara variabel endogen dengan eksogen didapati beberapa hasil yakni pada variabel dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan, didapatkan hasil nilai *P-Value* sebesar 0,000 lebih rendah dari taraf signifikan yakni 0,05, dan nilai *T-Statistik* sebesar $3,819 > 1,96$. Maka dapat diketahui bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahawa **H1 diterima yaitu pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan.**

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Nurul Pratiwi, Andi Jam'an, 2025) Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap variabel kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar Dalam dunia kerja, dukungan rekan kerja menjadi hal yang penting bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja, hubungan kerja, mengurangi stres serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Dengan adanya dukungan rekan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan membangun tim yang solid dengan komunikasi yang baik, menciptakan lingkungan yang positif, serta mendukung partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu karyawan di PT Duta Beton Mandiri Pasuruan dalam meningkatkan keterampilan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Oleh sebab itu adanya dukungan rekan kerja yang kuat, karyawan yang berada di PT Duta Beton Mandiri Pasuruan dapat merasa didukung dan dihargai di tempat kerja mereka. Itulah mengapa dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Beton Mandiri Pasuruan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan dukungan rekan kerja adalah kenyamanan, perhatian, apresiasi dan bantuan. Item pernyataan dengan nilai cross loading tertinggi adalah X2.6 dengan

penyataan” rekan kerja saya tidak meremehkan pekerjaan yang saya lakukan”. Skor tinggi pada item ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa mendapat pengakuan yang pantas dari rekan kerja atas upaya dan hasil kerja yang dilakukan. Hal ini berpotensi memperkuat hubungan kerja yang sehat, memperlancar komunikasi antaranggota tim, serta mendorong terciptanya kolaborasi yang efektif. Temuan ini skonsisten dengan teori Chiaburu dan Harrison (2008), yang menyatakan bahwa dukungan rekan kerja, termasuk sikap saling menghargai, merupakan salah satu unsur kunci dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif. Ketika seorang karyawan merasa bahwa rekan kerjanya tidak meremehkan pekerjaan yang ia lakukan, maka akan tumbuh rasa percaya diri, penghargaan diri, dan komitmen terhadap pekerjaan serta tim.

Dalam islam dukungan rekan kerja juga dijelaskan dalam surat Al-Hujurat ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَحْوِيكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ □ ١٠

Artinya

Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu dirahmati.

Dalam ayat ini menjelaskan bahwa seorang muslim harus menekankan pentingnya menjaga hubungan baik dan menyelesaikan konflik. Persaudaraan dan tanggung jawab orang percaya untuk membina hubungan baik dan harmoni di antara satu sama lain. Dalam konteks dukungan rekan kerja, ayat ini dapat diartikan sebagai panggilan untuk menjaga lingkungan yang mendukung dan harmonis di antara rekan kerja, mirip dengan semangat persaudaraan di antara orang percaya. Ini mendorong penyelesaian konflik dan mempromosikan dukungan timbal balik, yang merupakan aspek penting dari hubungan rekan kerja dalam lingkungan profesional(Mawarni et al., 2024).

4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai *T-statistik* sebesar 1,426 dan *P-value* sebesar 0,155, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi tidak serta merta meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Namun, ketika diuji melalui variabel mediasi kepuasan kerja, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menjadi signifikan dengan nilai *T-statistik* sebesar 2,561 dan *P-value* sebesar 0,011. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara penuh hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa **H3: diterima yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.**

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riza & Fazri, 2023) yang menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Temuan ini juga sejalan dengan teori dua faktor dari Herzberg (1959), yang menjelaskan bahwa kompensasi termasuk dalam faktor higienis yang tidak secara langsung meningkatkan motivasi atau kinerja, tetapi dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak terpenuhi. Kepuasan kerja, dalam hal ini, menjadi faktor yang berkontribusi pada peningkatan kinerja apabila faktor higienis seperti kompensasi telah terpenuhi. Selain itu, Robbins dan Judge (2017) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan kinerja karyawan, karena karyawan yang puas cenderung memiliki sikap kerja yang lebih positif dan berkomitmen terhadap organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan kepuasan tersebut selanjutnya akan mendorong

kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan mampu menciptakan rasa keadilan dan kepuasan bagi karyawan sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Dari perspektif Islam, pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh ditegaskan dalam firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۚ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ayat ini menegaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan akan dinilai, tidak hanya oleh manusia tetapi juga oleh Allah SWT, sehingga mendorong setiap individu untuk bekerja dengan optimal (Nabila et al., 2021). Dalam konteks ini, kompensasi yang layak akan menumbuhkan rasa puas dalam diri karyawan, dan kepuasan tersebut menjadi motivasi intrinsik untuk meningkatkan kinerja sebagai bentuk tanggung jawab profesional sekaligus spiritual. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya memperhatikan aspek material seperti kompensasi, tetapi juga memastikan bahwa kebijakan tersebut menciptakan kepuasan yang dapat mendorong kinerja karyawan secara menyeluruh. Hal ini juga dijelaskan pada Q.S An-Najm ayat 39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ٣٩

Artinya

bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya,

Ayat ini menegaskan bahwa hasil (kinerja) yang didapat oleh seseorang adalah buah dari usaha dan kerja kerasnya. Dalam konteks penelitian Anda, ini mendukung gagasan bahwa kompensasi yang adil akan mendorong usaha maksimal, karena manusia terdorong untuk bekerja keras saat ia merasa usahanya dihargai. Kepuasan kerja muncul ketika ada keseimbangan antara usaha dan imbalan, dan itu akan berdampak positif pada kinerja.

4.2.4 Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *T-statistik* sebesar 3,316 dan *P-value* sebesar 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Artinya, kepuasan kerja memediasi secara signifikan hubungan antara dukungan rekan kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan dukungan sosial dari rekan kerjanya, baik dalam bentuk kerja sama, komunikasi yang terbuka, maupun sikap saling membantu, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Kepuasan tersebut kemudian mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berkinerja lebih baik. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H4: Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi diterima**

Hasil ini sejalan dengan teori dari Robbins dan Judge (2017), yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja, termasuk dukungan dari rekan kerja, merupakan salah satu faktor penting

dalam menciptakan kepuasan kerja. Selain itu, teori kebutuhan sosial dari Maslow (1943) juga menjelaskan bahwa kebutuhan akan rasa memiliki dan hubungan sosial adalah kebutuhan dasar manusia, dan jika terpenuhi, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, dukungan sosial dari rekan kerja bukan hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, tetapi juga berperan dalam meningkatkan semangat kerja dan pencapaian kinerja.

Dalam perspektif islam hasil ini juga diperkuat dengan nilai-nilai dalam Al-Qur'an. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Ma'idah ayat 2:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا
 آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا
 يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُفُوسِكُمْ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ
 وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ عَاوَنُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya

Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syiar-syiar (kesucian) Allah,¹⁹³ jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram,¹⁹⁴ jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban)¹⁹⁵ dan qalā'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda),¹⁹⁶ dan jangan (pula mengganggu) para pengunjung Baitulharam sedangkan mereka mencari karunia dan rida Tuhannya!¹⁹⁷ Apabila kamu telah bertahalul (menyelesaikan ihram), berburulah (jika mau). Janganlah sekali-kali kebencian(-mu) kepada suatu kaum, karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.

Ayat ini menegaskan pentingnya kerja sama dan saling membantu dalam kebaikan, yang dapat diterapkan dalam konteks dunia kerja sebagai dukungan antar karyawan. Ketika karyawan saling mendukung dalam

kebaikan, tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dukungan tersebut bukan hanya berdampak pada hubungan sosial, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja yang bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Maka dari itu, menciptakan budaya saling mendukung di tempat kerja adalah bagian dari implementasi nilai-nilai Islam dalam dunia profesional (Tasmara, 1999).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

1. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT Duta Beton Mandiri belum mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kompensasi merupakan faktor penting dalam hubungan kerja, namun dalam konteks ini, kompensasi belum mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Kemungkinan besar, karyawan tidak memandang kompensasi sebagai faktor utama dalam menentukan tingkat kinerjanya, atau mungkin terdapat faktor lain yang lebih dominan seperti dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja yang lebih berpengaruh terhadap kinerja.
2. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan dari rekan kerja di PT Duta Beton Mandiri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam lingkungan manufaktur yang padat seperti produksi paving block dan beton pracetak, kerja sama dan komunikasi yang baik antar rekan kerja sangat penting untuk menjaga efisiensi dan kualitas produksi. Dukungan ini menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal.
3. Meskipun kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun melalui kepuasan kerja, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Duta Beton Mandiri. Kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.
4. Dukungan rekan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui kepuasan kerja. Di PT Duta Beton Mandiri,

lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang kemudian berdampak positif pada kinerja mereka. Hal ini penting dalam industri manufaktur, di mana kerja tim dan koordinasi yang baik sangat menentukan keberhasilan produksi dan kualitas produk.

5.2 SARAN

1. PT Duta Beton Mandiri perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, tidak hanya dari segi nominal, tetapi juga dari aspek keadilan, transparansi, dan kesesuaian dengan beban kerja. Selain itu, perusahaan bisa mempertimbangkan memberikan insentif non-finansial, seperti pengakuan atas prestasi, peluang pelatihan, dan jenjang karier, agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Tujuannya bukan hanya meningkatkan kepuasan, tapi juga memperkuat persepsi bahwa kinerja akan membawa penghargaan yang setimpal.
2. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan budaya kerja sama dan komunikasi antar karyawan, misalnya dengan mengadakan kegiatan team building, pelatihan kerja tim, atau forum diskusi antar divisi. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan solidaritas dan rasa memiliki antar karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi konflik internal. Kepemimpinan juga perlu mendorong budaya saling bantu dan keterbukaan antar rekan kerja.
3. Karena kompensasi berdampak positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, maka manajemen sebaiknya memperkuat aspek kepuasan kerja karyawan sebagai media penghubungnya. Ini bisa dilakukan dengan menyesuaikan sistem kompensasi agar tidak hanya layak secara ekonomi, tetapi juga mencerminkan penghargaan terhadap loyalitas, tanggung jawab, dan kualitas kerja karyawan. Survei kepuasan kerja secara berkala juga direkomendasikan agar perusahaan

bisa memantau dan merespons perubahan persepsi karyawan terhadap kebijakan kompensasi.

4. Dukungan sosial dari rekan kerja perlu terus difasilitasi dan diperkuat agar berdampak terhadap kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Manajemen dapat mendorong lingkungan kerja yang inklusif, suportif, dan partisipatif, di mana karyawan saling membantu dan menghargai peran satu sama lain. Program mentoring antar karyawan senior dan junior juga bisa menjadi cara efektif untuk membangun hubungan kerja yang positif dan meningkatkan rasa puas terhadap lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono. (2015). Partial Least Square (Pls).Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Abdan, M. S., Dan Prawitowati, T. (2023). The Influence Of Work Motivation, Compensation, And Work Satisfaction On Employee Performance Pt. Multifortuna Sinardelta. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(6).
- Abdul, M., Faizal, R., & Nor, M. Z. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Manajerial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Kasus Pada Karyawan Cv . Indo Bata Beton*. 5(12), 4812–4822.
- Ahmed, I., Bambale, A. J., & Muhammad, I. G. (2020). Mediating Effect Of Co-Worker Support In The Relationship Between Training Effectiveness And Employee Performance. *Journal Of Global Social Sciences*, 1(1), 76–98. <https://doi.org/10.31039/Jgss.V1i1.129>
- Anjani, I., Hasanah, K., & Kadi, D. C. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Satpol Pp Kabupaten Madiun). *Jurnal Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 3, 3(1), 15.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/Mea.Vol3.Iss2.Pp18>
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & Lks, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(2), 106–111. <https://doi.org/10.31289/Jimbi.V1i2.386>
- Artiani, G. P., Putri, P. S., Sipil, T., Pln, I. T., Pln, M., Lkr, J., Barat, L., Rw, R. T., Barat, J., Sipil, P. T., Krisnadwipayana, U., Jatiwaringin, J. R., Rw, R. T., Gede, P., & Barat, J. (2024). *Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja Dan*

Kompetensi Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksana Proyek Konstruksi Sdm (Sumber Daya Manusia) Memegang Penting Sebagai Potensi Penggerak Seiuruh Aktivitas Perusahaan . Konstruksi Cenderung Disebabkan Karena Tenaga Ah. 15, 1–8.

Azizah, N., Hendriati, Y., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Batam, G. (2022). Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Petrolog Citra Sarana. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 3(6), 4214–4244.
[Http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej](http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej)

Cahyaningrum, I. N., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt.Sampurna Kuningan Juwana,Di Kabupaten Pati). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(3), 1–15.

Crouse, S. (2020). *Supervisor And Coworker Support : Their Moderating Roles On The Relationship Between Diversity Climate Perceptions And Retention-Related Outcomes*. 67.

Erwin, N. A., & Nurhadi. (2022). Pengaruh Human Relation Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Semen Indonesia (Persero) Tbk. Tuban. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 99–115.
[Https://Doi.Org/10.37339/E-Bis.V6i1.828](https://doi.org/10.37339/E-Bis.V6i1.828)

Faustino Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003.

George, J. M., & Zhou, J. (2001). When Openness To Experience And Conscientiousness Are Related To Creative Behavior: An Interactional Approach. *Journal Of Applied Psychology*, 86(3), 513–524.
[Https://Doi.Org/10.1037/0021-9010.86.3.513](https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.513)

Hadi, E. N. N., & Sudaryana, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trimulya Interbuana Di Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah*

- Perkusi*, 2(1), 37. <https://doi.org/10.32493/J.Perkusi.V2i1.17620>
- Hafni, R., & Tsabit, A. M. (2021). *Sistem Kompensasi Dalam Perspektif Ibnu Khaldun Dan Ibnu Taimiyah*. *Jpik*, 4(1), 128.
- Hamdani Deky. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi Dan Dukungan Rekan Kerja*. 2(1), 164–176.
- Harianto, K., Kusuma Wardhani, R., & Sutapa, H. (2024). Disiplin Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Motivasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnalbisnismanajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2018), 126–138. <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>
- Harmawati, E., Farida, U., & Santoso, A. (2022). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. *Isoquant : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1), 104–114. <https://doi.org/10.24269/Iso.V6i1.1134>
- Hidayah, N. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Uny). *Jurnal Profita (Kajian Ilmu Akuntansi)*, 4(4), 1–12.
- John, M. R. L. Dan J. (2006). *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Kahphi, H. S., Khurosaini, A., & Suhendra, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (Jrbmt)*, 1(1), 1–10.
- Karatepe, O. M. (2016). Does Job Embeddedness Mediate The Effects Of Coworker And Family Support On Creative Performance? An Empirical Study In The Hotel Industry. *Journal Of Human Resources In Hospitality And Tourism*, 15(2), 119–132. <https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1084852>

- Kim, H. J., Hur, W. M., Moon, T. W., & Jun, J. K. (2017). Is All Support Equal? The Moderating Effects Of Supervisor, Coworker, And Organizational Support On The Link Between Emotional Labor And Job Performance. *Brq Business Research Quarterly*, 20(2), 124–136. <https://doi.org/10.1016/J.Brq.2016.11.002>
- Kurniawan, I. S., & Naeni, H. L. (2021). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Ocb Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Grage Jogja Hotel. *Jpek (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 5(1), 119–128. <https://doi.org/10.29408/Jpek.V5i1.3319>
- Kusumawati, T., Supriyanto., & Meutia, K. I. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putra Bintang Sembada*. 3(2), 81–87.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28–31.
- Lusianingrum, F. P. W., Affifatusholihah, L., & Fadhilah, F. (2020). Pengaruh Keterikatan Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Tugas. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.35314/Inovbiz.V8i1.1261>
- Maghfira, I. Dan Efendi, A. (2022). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Jufrizen.” *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (Jumbo)*, 2(E-Issn 2502-4175), 15.
- Maghrobi, Z. A., & Iqbal, I. M. (2024). *Helping In Kindness In The Qur ' An (Study Of The Interpretation Of Ta ' Awun Verses In Tafsir Al-Munir) Tolong-Menolong Dalam Kebaikan Dalam Al- Qur ' An (Studi Penafsiran Ayat-Ayat Ta ' Awun Dalam Tafsir Al-Munir)*. 1(1), 71–89.
- Maulita, D. (2015). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Dan Etika Profesional Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Jakarta. *Jurnal Akuntansi*, 1.

- Mawarni, A., Syawaluddin, W. H., Nashiruddin, M., Fachriansyah, H., & Damanik, A. (2024). Etika Pergaulan Dalam Perspektif Al-Qur'an. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 534–544. <https://doi.org/10.47467/Elmujtama.V4i3.1662>
- Meliza, E. E., Mardiana, N., & Kufepaksi, M. (2019). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Gold Coin Specialities*.
- Miswanto, M., Arifin, R., & Murniyati, D. (2020). Does Work Commitment Mediates The Effect Of Islamic Work Ethic On Performance And Turnover Intention? *Jema: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 17(2), 169. <https://doi.org/10.31106/Jema.V17i2.5533>
- Mohammad Rofiudin, Yudhi Anggoro, Anita Putri Setyawati, M. S. S. (2023). Analisis Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nurjaya Sakti Sejahtera (Studi Pada Kantor Cabang Istana Singhasari Malang). *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 20.
- Muhamad Raffin, N. Y., Borhnnudin, R., Zailani, N. Z., & Ramli, S. (2023). Unravelling The Influence Of Management Support, Colleague Support, Compensation And Benefits, And Job Security On Employee Job Performance During The Business Recovery Phase. *E-Academia Journal*, 12(2), 133–147. <https://doi.org/10.24191/E-Aj.V12i2.23946>
- Muhammad Ramdhan, & Rosita, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ananda Perkasa Mulia. *Jurnal Asik: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.59639/Asik.V2i1.46>
- Mukarramah, N., & Chalil, N. (2020). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Dan Dukungan Keluarga Terhadap Kinerja Dengan Job Embeddedness Sebagai Pemediasi Pada Anggota Kepolisian Satlantas Polresta Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(4), 647–661.

[Http:Jim.Unsyiah.Ac.Id/Ekm](http://jim.unsyiah.ac.id/Ekm)

- Nabila, A., Dewi, M. S., & Damanik, S. (2021). Tafsir Ayat-Ayat Tentang Motivasi Kerja. *Cybernetics: Journal Educational Research And Social Studies*, 2(1), 73–87. [Http://Pusdikra-Publishing.Com/Index.Php/Jrss](http://pusdikra-publishing.com/index.php/jrss)
- Norman, E., Supriyatna, R. K., & Junaedi, D. (2021). Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(1), 103–123. [Https://Doi.Org/10.47467/Reslaj.V3i2.320](https://doi.org/10.47467/Reslaj.V3i2.320)
- Nuraini, F. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1), 25–34.
- Nurdiana, L. (2014). Pengaruh Dukungan Supervisor Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Transfer Pelatihan Karyawan Mekanik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(April), 675–686.
- Nurul Pratiwi, Andi Jam'an, S. R. (2025). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Sakti*, 14, 1.
- Okwudili, B. E., & Ogbu, F. (2017). *The Effect Of Compensation On Employee Performance In Nigeria Civil Service: A Study Of Rivers State Board Of Internal Revenue Service*.
- Pangestu, W., & Masman, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Maxiar Indosurya Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 790–796. [Https://Doi.Org/10.24912/Jmk.V5i3.25448](https://doi.org/10.24912/jmk.V5i3.25448)
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. [Https://Doi.Org/10.35797/Jab.9.2.2019.25114.70-77](https://doi.org/10.35797/Jab.9.2.2019.25114.70-77)

- Priyono, I., & Marnis, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . In Zifatama Publisher (Issue 1). Zifatama, Surabaya.
- Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, 11(2). <https://doi.org/10.35334/Jek.V11i2.1408>
- Ramadhan, H. N. (2024). *Pengaruh.Dukungan Rekan Kerja Dan Dukungan Supervisor Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Intervening*. September.
- Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. S. (2021). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-Macc : Journal Of Management And Accounting*, 4(1), 42–56. <https://doi.org/10.52166/J-Macc.V4i1.2403>
- Riski, W., Maulana, I., & Mujibno, M. (2023). Kompensasi Dan Tunjangan Dalam Perspektif Manajemen Syariah: Upaya Meningkatkan Keadilan. *Ab-Joiec: Al-Bahjah Journal Of Islamic Economics*, 1(2), 68–77. <https://doi.org/10.61553/Abjoiec.V1i2.35>
- Rivai, V., Ramlly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (3rd Ed.)*. Raja Grafindo Persada.
- 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.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior (18 Ed.)*. Pearson Higher Ed.
- Rois, A., Marimin, A., Romdhoni, A. H., & Bisnis, F. E. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja , Dukungan Rekan Kerja , Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Toko Abc Sukoharjo*. 2(01), 71–75.

- Romziana, L., & Fajarwati, L. (2023). Kepemimpinan Dalam Tafsir Al-Mishbah. *Al-Bayan: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Hadist*, 6(2), 191–209.
- Rosita & Yuniati, 2016. (2016). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Digital Repository Universitas Jember*, 5, 1–20.
- Rulli Hastuti, U. (2022). Konsep Layanan Perpustakaan : Analisis Tafsir Surat Al-Maidah Ayat (2). *The Light : Journal Of Librarianship And Information Science*, 2(2), 88–93. <https://doi.org/10.20414/Light.V2i2.6182>
- Saputra, A., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Muda Jaya Utama Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(02), 581–590. <https://doi.org/10.22437/Jmk.V13i02.32012>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. In Wiley (7th Ed.). Wiley.
- Sari, B., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Shinko Plantech Banten. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Saskia, N. (2021). *Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru*.
- Sekar Arum Pramudita, N. Rachma, T. S. R. (2025). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ud. Permata Beton Desa Sugihan, Kampak Trenggalek Jawa Timur)*. 14(01), 633–640.
- Sengkey, M. M., Mongdong, A., & Hartati, M. E. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kota Tomohon. *Psikopedia*, 2(2). <https://doi.org/10.53682/Pj.V2i2.1961>
- Shihab, M. Q. (2002). Tafsir Al-Misbah. *Jakarta: Lentera Hati*, 5.

- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2022). Does Social Support Matter In The Workplace? Social Support, Job Satisfaction, Bullying And Harassment In The Workplace During Covid-19. *Frontiers In Psychology*.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Predana Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tangkudung, A. O., Tamengkel, L. F., & Asaloei, S. I. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Henri Elyon Narwastu (Pt. Hen) Manado. *Productivity*, 4(4), 450–455.
- Tangngareng, T. (2021). Hak-Hak Buruh Dalam Perspektif Hadis Nabi Saw. *Jurnal Ushuluddin: Media Dialog Pemikiran Islam*, 23(1), 121–147. <https://doi.org/10.24252/jumdpi.v23i1.19260>
- Tasmara, T. (1999). *Etos Kerja Pribadi Muslim*.
- Tasrim, & E. (2020). Motivasi Kerja Pendidik Dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar. *Mahaguru: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*.
- Umboh, J. J. (2015). The Influence Of Organizational Socialization On Employee Turnover Intention At Bri Manado Branch Office. *Jurnal Emba*, 3(1), 107–116.
- Utami, L. A., & Adhiatma, A. (2020). Self Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Kailo Sumber Kasih). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (Kimu)* 4, 9687(2), 1247–1265. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/12539/4915>
- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z

Di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 486–499. <https://doi.org/10.37339/E-Bis.V7i2.1236>

Wibowo, F. P., & Tholok, F. W. (2019). Pengaruh Pekerjaan, Promosi, Rekan Kerja, Atasan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Primmisima Medari Sleman Yogyakarta. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 218. <https://doi.org/10.35448/Jmb.V11i2.6060>

Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuesioner Peneitian

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan hormat, saya mohammad david amrulloh, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini, saya sedang menjalani penelitian untuk tugas akhir (skripsi) dengan judul "pengaruh kompensasi dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi" Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian saya. Oleh karena itu, saya sangat mengharapkan kesediaan Saudara/I untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini. Partisipasi Saudara/I sangat berarti bagi penelitian ini. Terima kasih atas perhatian dan kesediaannya.

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah setiap butir pernyataan dengan benar dan teliti.
2. Isilah setiap pernyataan dengan jujur dan tepat.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau keadaan anda pada salah satu jawaban yang telah tersedia sebagai berikut:

Pilihan jawaban	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Kuesioner Penelitian

**Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel
Mediasi**

(Studi pada PT Duta Beton Mandiri Pasuruan)

A. Identifikasi Responden

- a. Jenis kelamin
- b. Usia
- c. Berapa lama bekerja
- d. Pendidikan terakhir

Data responden dalam bentuk angket

Pertanyaan	Jawaban
Jenis kelamin	- Laki-laki - Perempuan
Usia	- 21-30 - 31-40 - 41-50
Berapa lama bekerja	- 1-5 tahun - 6-10 tahun
Pendidikan terakhir	- SMA - SMK - S1-S3

B. Daftar Pernyataan

Kompensasi

No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		STS	ST	N	S	SS
1	Pemberian gaji memenuhi kebutuhan pokok					
2	Terdapat kesesuaian antara beban kerja dan gaji yang diberikan					
3	Pemberian intensif sesuai dengan kinerja					

4	Terdapat kesesuaian antara beban kerja dengan intensif yang diberikan					
5	Pemberian tunjangan memenuhi kebutuhan karyawan.					
6	Terdapat kesesuaian antara beban kerja dengan tunjangan yang diberikan					
7	Pemberian fasilitas mampu mendukung pelaksanaan proses pekerjaan.					
8	Fasilitas yang disediakan merupakan fasilitas tepat guna.					

Dukungan Rekan Kerja

No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		STS	ST	N	S	SS
1	Saya merasa aman dan nyaman dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan					
2	Saya tidak merasa tertekan atau stres karena lingkungan kerja saya					
3	Rekan kerja saya menunjukkan perhatian penuh ketika saya berbicara atau meminta pendapat					
4	Rekan kerja saya secara aktif menawarkan bantuan tanpa harus diminta					
5	Rekan kerja dan atasan mengakui usaha dan kontribusi saya dalam pekerjaan					

6	Rekan kerja saya tidak merehkan pekerjaan yang saya lakukan.					
7	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas					
8	Rekan kerja saya dengan senang hati berbagi informasi atau pengalaman kerja yang berguna					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		STS	ST	N	S	SS
1	saya mengerahkan segenap potensi dan kapasitas mereka dalam upaya menuntaskan tugas-tugas yang diemban.					
2	saya Melaksanakan pekerjaan dengan teliti					
3	saya berupaya menuntaskan tugas-tugas mereka sesuai dengan target dari perusahaan					
4	saya secara konsisten melaksanakan tugas dengan memenuhi standart mutu perusahaan					
5	saya menyelsaikan pekerjaan tepat waktu					
6	saya berupaya mengoptimalkan penggunaan aset dan sumber daya organisasi secara bijaksana dan produktif.					

7	saya berkomitmen untuk merawat fasilitas kantor dengan baik					
8	saya melaksanakan tugas dengan bersungguh sungguh					
9	saya bertanggung jawab atas hasil kerja yang mereka hasilkan					

Kepuasan kerja

No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		STS	ST	N	S	SS
1	Saya merasa beban kerja saya seimbang dan tidak terlalu berat					
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang wajar tanpa merasa terbebani					
	Atasan saya memberikan arahan yang jelas mengenai tugas yang harus saya lakukan					
	Atasan saya mampu memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan lebih baik					
	Perusahaan memberikan peluang yang jelas bagi karyawan untuk naik jabatan					
	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik karena adanya peluang promosi					
	Saya merasa ada peluang untuk mendapatkan kenaikan gaji berdasarkan kinerja saya					
	Gaji yang saya terima mencukupi untuk kebutuhan hidup saya					

Lampiran 1.2 Jawaban Responden

Kompensasi (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	3	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	5	2	5	1	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	5	5	5	5	3	5
4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	5	5	4	5	5	4
5	4	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	2	4	3	5
4	5	4	2	4	3	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	2	1	3
4	3	5	1	4	5	2	1
4	3	2	5	3	1	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5
1	4	5	3	3	5	5	2
1	3	5	3	5	2	4	3
4	1	3	4	2	5	4	3
3	4	3	4	4	5	3	2
1	2	3	2	2	2	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	2	4	5	3	4	5
5	1	5	5	5	5	3	5
4	3	4	3	5	4	4	5
4	3	4	4	3	4	3	4
4	3	2	3	4	3	1	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	4	4	4	3	2

5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
1	2	3	3	3	2	3	3
4	3	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
1	4	3	2	4	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	3	2	4	3	3
5	5	5	5	4	5	5	5
4	3	3	4	5	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	2	3	5	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	2	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5
4	3	4	4	3	4	4	3
5	5	3	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	4	3	4
4	3	2	4	4	5	4	3
4	4	4	5	5	3	5	3
1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	4	4	4	3	4	5
2	2	2	2	1	2	2	2

Dukungan Rekan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.8
5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5
5	5	4	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	2	4	5	3
3	4	4	4	2	4	2
5	3	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	2
3	4	2	3	1	4	3
3	1	2	4	5	3	4
5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	2	3	4	2
3	4	2	1	2	4	4
4	3	4	5	3	5	4
4	4	5	3	2	5	3
1	1	1	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	5	4	3	2
3	4	4	3	4	4	4
3	4	5	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5
2	3	4	5	4	5	3
4	5	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
3	4	2	3	3	2	2
3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	3	4
4	4	2	4	4	4	4

2	2	2	2	1	2	2
4	3	3	4	4	4	3
1	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	5	3	2
4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4
4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	1	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5
4	5	4	5	5	5	5
4	5	4	5	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
1	5	5	5	5	4	5
4	4	3	4	5	4	4
4	4	5	4	5	4	4
4	5	3	5	4	5	3
1	1	1	1	1	1	1
4	2	4	1	4	3	4
2	3	2	2	4	2	2

Kinerja karyawan (Y)

Y1.1	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.7	Y1.8	Y1.9
5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
4	2	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5

3	5	5	3	5	4	5
4	4	4	4	5	2	5
5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	4	5	4	4
4	4	3	5	3	2	1
5	4	3	5	2	5	1
5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	5	5	3	4
5	3	3	4	3	2	5
4	3	4	3	3	4	4
4	5	5	5	3	4	4
1	1	1	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	5	4	4	5
3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	2	2	2	4
3	4	3	5	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
1	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2
3	2	5	4	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4
5	3	5	5	5	5	5
4	2	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5
4	4	5	4	4	3	3
2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4

5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	3	4
4	5	4	5	5	1	5
4	4	4	3	4	5	4
4	5	4	4	4	3	4
3	5	5	5	5	4	4
1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	2	2	1	2

Kepuasan kerja (Z)

Z1.1	Z1.2	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3
3	2	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	5	4	3	5
5	4	4	5	4	5	4
5	4	4	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	4	5	4	5
5	5	5	5	4	3	4
4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	3	5	5
3	5	4	4	5	3	1
5	3	2	5	1	5	1
5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	3	4	2
5	4	5	3	2	4	3
2	4	4	3	4	5	3
2	3	5	2	4	5	3

1	2	1	2	2	1	1
5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	4	5	3
3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	2	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	2	3	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	3	2	2	3
3	4	4	3	4	4	3
5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	4	4	5	2
4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2
3	4	5	1	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	3
4	4	3	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5
5	2	5	4	5	5	5
2	4	4	5	4	3	4
1	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	4	5	5	5
4	5	5	2	3	5	2
4	3	5	3	5	5	3
5	4	4	5	4	3	2
1	1	1	1	3	2	1
4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	2	5	2

Lampiran 1.3 Dokumentasi Kuesioner

Bagian 1 dari 7

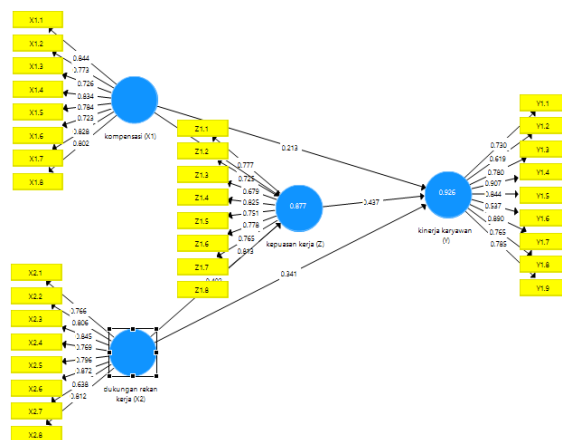
PENGARUH KOMPENSASASI DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. DUTA BETON MANDIRI PASURUAN

Assalamualaikum Wr. Wb.
Kepada Karyawan PT. DUTA BETON MANDIRI PASURUAN

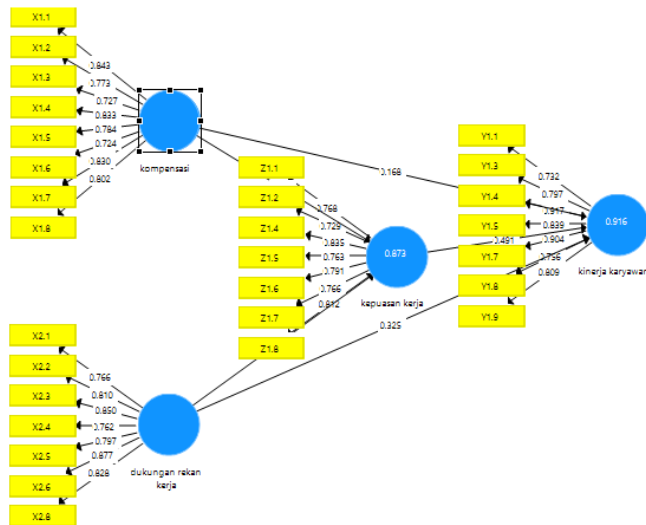
Dengan Hormat,
Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) dalam program studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang berjudul " **PENGARUH KOMPENSASI DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**". saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna mengisi kuesioner penelitian yang saya sertakan berikut ini. Kuesioner ini digunakan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian tugas

Lampiran 1.4 hasil olah data Smart PLS 3

Uji pertama outer loading



Uji kedua outer loading



Cross Loading

	Dukungan Rekan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi
X1.1	0,797	0,789	0,790	0,843
X1.2	0,651	0,687	0,714	0,773
X1.3	0,606	0,643	0,674	0,727
X1.4	0,761	0,743	0,694	0,833
X1.5	0,721	0,757	0,740	0,785
X1.6	0,721	0,663	0,696	0,724
X1.7	0,717	0,747	0,757	0,830
X1.8	0,757	0,744	0,740	0,802
X2.1	0,766	0,711	0,713	0,638
X2.2	0,810	0,783	0,794	0,775
X2.3	0,850	0,786	0,780	0,745
X2.4	0,762	0,652	0,623	0,678
X2.5	0,797	0,738	0,694	0,743
X2.6	0,877	0,839	0,786	0,789
X2.8	0,828	0,729	0,746	0,810
Y1.1	0,662	0,697	0,732	0,676
Y1.3	0,717	0,731	0,797	0,726
Y1.4	0,885	0,852	0,917	0,814
Y1.5	0,754	0,808	0,839	0,803
Y1.7	0,821	0,869	0,904	0,817
Y1.8	0,727	0,672	0,756	0,651
Y1.9	0,740	0,776	0,809	0,778
Z1.1	0,620	0,768	0,681	0,690
Z1.2	0,612	0,729	0,647	0,674
Z1.4	0,764	0,835	0,811	0,711

Z1.5	0,667	0,763	0,719	0,729
Z1.6	0,750	0,791	0,748	0,753
Z1.7	0,725	0,776	0,710	0,660
Z1.8	0,778	0,812	0.806	0,798

Uji reliabilitas

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
dukungan reka...	0.915	0.918	0.932	0.663
kepuasan kerja ...	0.920	0.926	0.937	0.680
kinerja karya...	0.893	0.896	0.916	0.610
kompensasi (X1)	0.914	0.916	0.930	0.625

F Square (inner model)

f Square

Matrix		f Square			
		dukungan reka...	kepuasan kerja...	kinerja karya...	kompensasi (X1)
dukungan reka...			0.413	0.018	
kepuasan kerja ...				0.365	
kinerja karya...					
kompensasi (X1)			0.298	0.145	

R-Square (inner model)

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
kepuasan kerja ...	0.885	0.881
kinerja karya...	0.907	0.902

Path koefisien(inner model)

Path Coefficients

Matrix	Path Coefficients
	dukungan reka... kepuasan kerja... kinerja karya... kompensasi (X1)
dukungan reka...	0.521 0.116
kepuasan kerja ...	0.544
kinerja karya...	
kompensasi (X1)	0.442 0.316

Direct efek (path koefisien)

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Va...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
dukungan rekan kerja (X2) -> kepuasan kerja (Z)	0.521	0.513	0.105	4.969	0.000
dukungan rekan kerja (X2) -> kinerja karyawan (Y)	0.116	0.108	0.109	1.062	0.289
kepuasan kerja (Z) -> kinerja karyawan (Y)	0.544	0.543	0.122	4.466	0.000
kompensasi (X1) -> kepuasan kerja (Z)	0.442	0.449	0.107	4.150	0.000
kompensasi (X1) -> kinerja karyawan (Y)	0.316	0.326	0.113	2.794	0.005

Indirect efect (uji mediasi)

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (JO...	P Values	
dukungan rekan kerja (X2) -> kepuasan kerja (Z) -> kinerja karya...	0.283	0.279	0.087	3.273	0.001	
kompensasi (X1) -> kepuasan kerja (Z) -> kinerja karyawan (Y)	0.241	0.243	0.077	3.119	0.002	

Lampiran 1.5 Rekap Bimbingan

16/06/25, 19.42

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210501110215
Nama : Mochammad David Amrulloh
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh kompensasi dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	27 Januari 2025	bimbingan judul	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	3 Februari 2025	bimbingan bab 1	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	7 Februari 2025	bimbingan bab 2	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	14 Februari 2025	bimbingan definisi operasional variabel	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	21 Februari 2025	bimbingan bab 3 uji hipotesis	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	9 Mei 2025	bimbingan bab 4	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	14 Mei 2025	bimbingan cross loading	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	19 Mei 2025	bimbingan 1-5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 19 Mei 2025

Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Lampiran 1.6 Surat Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Mochammad David Amrulloh
NIM : 210501110215
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari TURNITIN dengan nilai *Original report*:

SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
21%	20%	11%	14%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 8 Juni 2025
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 1.7 Biodata Peneliti

Nama : Mochammad David Amrulloh

Tempat,tanggal lahir : Pasuruan, 01-Juli 2003

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Alamat : Krajan Segoropuro, Kecamatan Rejoso,Kabupaten
Pasuruan

No Telepon : 085931907766

Email : mdavidamrulloh70@gmail.com

Pendidikan formal

2009-2015 : SDN Segoropuro

2015-2018 : MTSN 5 Pasuruan

2018-2021 : SMA Al Yasini

Pendidikan non formal

2009-2016 : Santri Madin Hidayatus Salafiyah

2018-2021 : Santri Madin Al-Yasini

Pengalaman Organisasi

2022-202 :Cahaya Ilmu Bahasa Intelektual

2021-2025

: Insan Santri dan Alumni Al yasini