

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN EFEKTIVITAS
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung)**



Disusun oleh :

Mutiara Vivin Aprilia

NIM: 11170176

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2021**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mutiara Vivin Aprilia
NIM : 11170176
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi/Tesis/Disertasi (tulis salah satu)

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Cv. Cipta Usaha Mandiri)”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 2 Juli 2021

Yang menyatakan



(Mutiara Vivin Aprilia)
NIM.11170176

HALAMAN PENGAJUAN

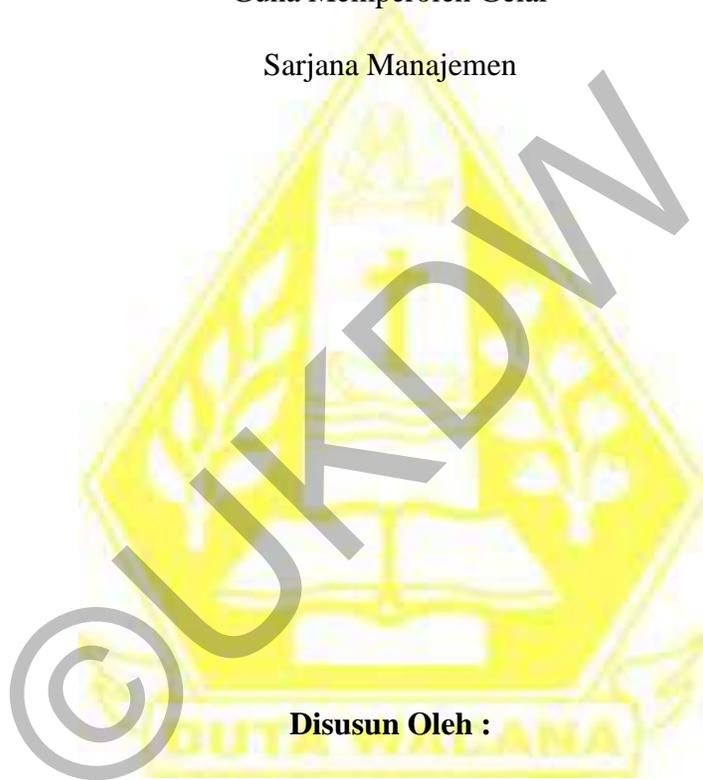
Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

Mutiara Vivin Aprilia

11170176

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN EFEKTIVITAS
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA CV CIPTA USAHA MANDIRI TEMANGGUNG)**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

MUTIARA VIVIN APRILIA

11170176

Dalam Ujian Skripsi Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 17 juni 2021

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA :
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si :
(Dosen Penguji)
3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D :
(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)



Yogyakarta, 30 Juni 2021

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, M.Si



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN EFEKTIVITAS
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung)**

Yang saya kerjakan tersebut adalah hasil tulisan saya sendiri demi untuk memenuhi persyaratan kelulusan dan menjadi Sarjana dalam Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tulisan orang lain maupun duplikasi dari pihak manapun. Adapun sumber-sumber informasi yang saya peroleh dari luar akan dicantumkan nama penulis maupun narasumbernya dalam tulisan ini. Apabila saya terbukti melakukan plagiaris dan melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

Yogyakarta, 26 Mei 2021



Mutiara Vivin Aprilia
11170176

HALAMAN MOTTO

“janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan”

Yesaya 41:10 TB

Jangan menunggu waktu yang tepat untuk melakukan sesuatu karena tidak ada waktu yang tepat bagi mereka yang menunggu

Anonim

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan anugerah nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk kedua orang tua saya, bapak dan ibu yang telah mengajarkan banyak hal pada saya, memberikan kasih sayang dan selalu mendoakan saya dengan tulus hati sampai saya bisa menyelesaikan studi saya, semoga selalu dalam perlindungan Tuhan Yesus. Serta untuk bude dan pakde yang selalu merawat saya dan selalu mendukung saya dalam keadaan apapun terima kasih banyak.

Untuk papi dan kak ayu, terima kasih banyak telah memberikan dukungan dan semangat agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh ketelitian, kesabaran dan perjuangan. Untuk dosen pembimbing saya Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D. yang telah sabar dalam memberikan arahan dan membimbing saya dalam pengerjaan skripsi saya sehingga dapat selesai dengan baik.

Serta teman-teman yang memberikan dukungan agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Untuk sahabat saya Agnes, Elisabeth, Kimberly, Dian, Kak Putri yang selalu memberi semangat dan bantuannya dan teman seperjuangan saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang memberikan motivasi dan dukungan agar skripsi ini dapat terselesaikan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan anugerahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung)”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Penulis menyadari Dalam penulisan skripsi ini dapat selesai dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan yesus kristus yang selalu setia memberikan pertolongan, penyertaan, dan kekuatan bagi saya.
2. Dr. perminas pangeran, SE.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana dan selaku pembimbing yang telah mengarahkan dan memberikan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
4. Bapak Purwo Giri Suciono yang telah memberikan izin dan membantu, sehingga penulis dapat melakukan penelitian pada Cv.Cipta usaha Mandiri Temanggung.

5. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Bisnis Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana.
6. Bapak Rohmat dan ibu Tika tercinta selaku orang tua yang selalu memberikan dukungan, memberikan kasih sayang, doa, dan nasehat kepada saya.
7. Untuk kedua adikku Davin dan Hizki yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
8. Untuk mentor saya, papi dan kak ayu yang selalu memberikan nasehat dan selalu menguatkan dalam setiap proses saya.
9. Untuk sahabat-sahabatku COG (Elisabeth, Agnes, Dian, Kimberly) dan Kak Putri yang selalu memberi canda tawa, semangat, dan dukungan dalam segala proses, hingga akhirnya saya dapat menyelesaikan studi.
10. Untuk Andin, Tisha, Wening, Dimas, dan Aurel, terima kasih untuk selalu membuat saya tertawa atas tingkah konyol kalian, dan berkat kalian saya belajar untuk tidak tahu malu.
11. Untuk teman-teman seperjuangan saya Nelcy, Ricky, Donna, Callen, Derika, Belinda dan teman-teman di konsentrasi MSDM, pemasaran, dan keuangan yang telah memberikan dukungan dan semangat.
12. Untuk semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan dan pengalaman yang dimiliki penulis, maka itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk

menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Yogyakarta, 26 Mei 2021



Mutiara Vivin Aprilia
11170176

©UKDW

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Batasan Masalah	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.2 Kompensasi Finansial	15
2.1.3 Efektivitas Komunikasi Interpersonal.....	21
2.1.4 Kepuasan Kerja	29
2.2 Penelitian Terdahulu	37
2.3 Pengembangan Hipotesis	41
2.4 Kerangka Pikiran	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
3.1 Desain Penelitian	48
3.2 Lokasi Penelitian.....	49
3.3 Variabel Penelitian	49
3.3.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	49
3.3.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	51
3.3.3 Variabel Mediasi (<i>Intervening Variable</i>).....	52
3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	53
3.4.1 Populasi.....	53
3.4.2 Sampel.....	53
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	53
3.5 Teknik Pengumpulan Data	54
3.5.1 Metode Kuesioner	54
3.5.2 Studi Pustaka.....	55
3.6 Sumber Data.....	55
3.6.1 Data Primer	56
3.6.2 Data Sekunder	56
3.7 Teknik Pengujian Instrument	56
3.7.1 Uji Validitas	56
3.7.2 Uji Reliabilitas	57
3.8 Teknik Analisis Data.....	57
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	62

4.1 Gambaran Umum.....	62
4.1.1 Sejarah Singkat.....	62
4.1.2 Visi dan Misi.....	62
4.2 Deskripsi Pengumpulan Data.....	63
4.3 Deskripsi Karakteristik Responden.....	64
4.4 Deskripsi Data Variabel	70
4.5 Pengujian.....	76
4.5.1 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model).....	76
4.5.2 Pengujian Model Structural (Inner Model).....	81
4.6 Pembahasan.....	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	99
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran.....	100

©UKDW

DAFTAR TABEL

III Tabel 3. 1 Variabel Bebas Penelitian	50
III Tabel 3. 2 Variabel Terikat Penelitian	51
III Tabel 3. 3 Variabel Intervening Penelitian	52
IV Tabel 3. 4 Pengukuran Skala Likert.....	55
IV Tabel 4.1 Pembagian Kuisisoner	64
IV Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	65
IV Tabel 4.3 Usia.....	65
IV Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir.....	66
IV Tabel 4.5 Masa Kerja.....	67
IV Tabel 4.6 Bagian/Unit Kerja.....	68
IV Tabel 4.7 Skala Data.....	70
IV Tabel 4.8 Skor Kompensasi Finansial	71
IV Tabel 4.9 Skor Efektivitas Komunikasi Interpersonal.....	72
IV Tabel 4.10 Skor Kepuasan Kerja	74
IV Tabel 4.11 Skor Kinerja Karyawan	75
IV Tabel 4.12 Data Loading Faktor	77
IV Tabel 4.13 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	79
IV Tabel 4.14 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	80
IV Tabel 4.15 R square.....	80
IV Tabel 4.16 Estimasi Hasil path coefficients.....	83
IV Tabel 4.17 Estimasi Hasil Direct Effect	88

IV Tabel 4.18 Estimasi Hasil Indirect Effect 89

©UKDW

DAFTAR GAMBAR

II Gambar 1 Indikator Dari Variabel Kinerja Karyawan	14
II Gambar 2 Indikator Dari Variabel Kompensasi Finansial	21
II Gambar 3 Indikator Dari Variabel Efektivitas Komunikasi Interpersonal	28
II Gambar 4 Indikator Dari Variabel Kepuasan Kerja.....	36
II Gambar 5 Kerangka Konseptual Penelitian	47

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Halaman Persetujuan	107
Lampiran 2. Formulir Revisi Judul	111
Lampiran 3. Kuesioner	107
Lampiran 4. Tabel Persepsi Karyawan	121
Lampiran 5. Pengujian Data	124
Lampiran 6. Surat Keterangan dari Perusahaan	126
Lampiran 7. Lembar Revisi Ujian Pendadaran	128

©UKDW

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Studi Pada Cv. Cipta Usaha Mandiri Temanggung

Mutiara Vivin Aprilia
Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Yogyakarta
2021

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah: 1) kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 2) efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 3) kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 4) efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 5) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 6) kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, 7) efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan tetap (termasuk karyawan non manajerial) Cv. Cipta Usaha Mandiri Temanggung dari semua bagian/unit kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel total. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* menggunakan aplikasi SmartPLS 3.3.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 2) efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 3) kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 4) efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 5) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 6) kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, 7) efektivitas komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan tetap.

Kata kunci: kompensasi Finansial, Efektivitas Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT
THE INFLUENCE OF FINANCIAL COMPENSATION AND
INTERPERSONAL COMMUNICATION EFFECTIVENESS EMPLOYEE
PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING
VARIABLE

Study on Cv. Cipta Usaha Mandiri Temanggung

Mutiara Vivin Aprilia
Management Study Program, Faculty of Business
, Duta Wacana Christian University
Yogyakarta
2021

This study aims to determine whether: 1) financial compensation has an effect on job satisfaction, 2) the effectiveness of interpersonal communication has an effect on job satisfaction, 3) financial compensation has an effect on employee performance, 4) the effectiveness of interpersonal communication has an effect on employee performance, 5) job satisfaction has an effect on on employee performance, 6) financial compensation affects employee performance with job satisfaction as anvariable intervening, 7) interpersonal communication effectiveness affects employee performance with job satisfaction as an intervening variable on permanent employees (including non-managerial employees) Cv. Cipta Usaha Mandiri Temanggung from all parts/work units. The sampling technique used was the total sample. The data analysis technique in this study is Partial Least Square using the SmartPLS 3.3.3 application. The results showed that 1) financial compensation had an effect on job satisfaction, 2) interpersonal communication effectiveness had an effect on job satisfaction, 3) financial compensation had an effect on employee performance, 4) interpersonal communication effectiveness had an effect on employee performance, 5) job satisfaction had an effect on employee performance, 6) financial compensation has an effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable, 7) the effectiveness of interpersonal communication has no effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable for permanent employees.

Keywords: financial compensation, effectiveness of interpersonal communication, job satisfaction, employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagi perusahaan, sumber daya manusia diibaratkan sebagai roda penggerak dalam proses tercapainya tujuan yang ditetapkan perusahaan, sehingga apabila perusahaan menghendaki bertahan dan tetap berkembang, maka diperlukannya pengelolaan sumber kekuatan manusia yang baik. Oleh sebab itu di era globalisasi saat ini, perusahaan atau organisasi harus dapat mengelola dan Memaksimalkan potensi karyawan. Perusahaan perlu mengetahui apa yang memotivasi karyawan untuk memaksimalkan potensi mereka. Armstrong dan Baron (1998) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat memicu karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, antara lain tingkat keterampilan, motivasi, kemampuan, kepemimpinan, gaji, kepercayaan tim, dan budaya organisasi.

Secara umum, organisasi percaya bahwa untuk memperoleh keunggulan kompetitif dan tujuan organisasi tertentu, diperlukan individu dengan kinerja tertinggi. Kinerja adalah suatu hasil akhir (*output*) yang dihasilkan melalui aktivitas. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh lawler dan porter (1967) bahwa secara umum kinerja diberi pengertian bagai kemajuan individu untuk mengerjakan tugasnya. Sedangkan ahli Widodo (2015:131), menyatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai orang yang melakukan Kinerja adalah hasil kerja

kualitatif dan kuantitatif yang telah dicapai seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

Menurut Handoko (2008), salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan menerapkan sistem kompensasi. Menurut Gary Dessler (2002: 115) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sebagai bentuk imbalan atau bentuk pengupahan yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan atas sumbangsih yang diberikan karyawan tersebut. Untuk mendapatkan kompensasi, tentu saja pekerjaan yang dikerjakan karyawan harus relevan sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan. pemberian kompensasi dirasa cukup penting selain hal itu mendorong seseorang menjadi karyawan, tentu juga pemberian kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja yang diberikan oleh karyawan. Oleh sebab itu perusahaan perlu memberikan kompensasi yang layak, adil, dan sinkron dengan regulasi yang diberlakukan.

Selain pemberian kompensasi, efektivitas komunikasi yang terjadi dan terjalin antara setiap individu dalam sebuah perusahaan agaknya memerankan aspek yang krusial didalam menambah kepuasan kerja dan kinerja. Byrne (1997) menegaskan bahwa beberapa faktor-faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor komunikasi. Komunikasi yang efektif terjadi dalam suatu organisasi yang dapat memberikan suasana yang nyaman dan menciptakan kehangatan dalam bekerja. Komunikasi merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia sehari-hari. karena pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial. Interaksi tatap muka antara dua orang atau lebih, ketika pengirim dapat menyampaikan informasi secara langsung, penerima merespon

dengan segera, dapat disebut komunikasi interpersonal Harjana (Suranto, 2011: 3).

Dalam terjadinya komunikasi interpersonal, ada banyak aspek yang terjadi penting tidak hanya untuk menjelaskan apa yang didengar, tetapi juga untuk memberi makna pada karakteristik suara, untuk menjelaskan bahasa tubuh yang diberikan, termasuk ekspresi wajah, dan tindakan persepsi lainnya serta faktor pendukung tindakan. Lebih lanjut, menurut Suranto (2011: 27), menyatakan bahwa dalam arti sempit komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai interaksi yang dilakukan seseorang individu dengan individu lainnya Dalam lingkungan kerja dan organisasi kerja. Untuk mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan, maka dibutuhkan komunikasi yang baik di antara karyawan.

Lebih lanjut, hal lain yang perlu diperhatikan oleh organisasi dewasa ini adalah dalam pelaksanaan pemenuhan kepuasan kerja. Pada hakekatnya kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dilihat dan nampak dari sikap positif yang tercermin dari diri karyawan terhadap pekerjaan, atau perusahaan, dan atau organisasi yang dinaungi. Menurut (Pramitha dkk., 2012), menyatakan bahwa tenaga kerja yang puas dengan pekerjaan condong menaikkan kinerjanya dilihat ukuran quantity dan quality. Pada kepuasan kerja yang terpenuhi, seseorang dituntut mampu memberikan keahlian penuh dan loyalitas dipunyai bagi merampungkan setiap tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rizwan (2004), kunci keberhasilan organisasi bisnis terdapat pada kapabilitas organisasi dalam mendongkrak kepuasan kerja tenaga kerjanya, hal ini perlu untuk suatu instansi memahami harapan dan dambaan karyawan melalui pemenuhan harapan terkait dapat

mendongkrak loyalitas pegawai. Berlandaskan pemaparan tersebut, beroleh simpulan bahwa imbalan kompensasi, efektivitas komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan CV.Cipta Usaha Mandiri Temanggung di dalam mencapai tujuan organisasi. Sekiranya ketiga elemen tersebut dilaksanakan dengan betul, hingga akan menunjang organisasi dalam mengelolakan prosedur bisnis yang ada dengan efisien.

Di dalam hal ini, seluruh karyawan CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung sebagai bagian aspek penentu pencapaian tujuan perusahaan. Bagi perusahaan mana pun tujuan perusahaan sangat penting, karena membutuhkan perencanaan yang sangat matang. Berlandaskan hasil prasurvey yang dilakukan melalui wawancara bersama kepala HRD Cv. Cipta usaha mandiri diperoleh dugaan masalah yang sering dihadapi oleh Cv. Cipta usaha adalah Permasalahan dalam pemenuhan hak karyawan melalui pemberian kompensasi finansial tentunya hal ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawan dan hal ini juga akan mempengaruhi kinerja para pegawai tersebut. Permasalahan lain terkait komunikasi antar pribadi tidak efektif, hal ini tentu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja berbuntut pada kinerja. Dengan demikian masalah pentingnya efektivitas komunikais interpersonal dalam menunjang kerja organisasi di perusahaan perlu diperhatikan. Suatu perusahaan harus mencari cara agar organisasi atau perusahaan dapat mengelola seluruh tenaga kerja sehingga mampu menjalankan pekerjaan dan kewajiabnya semaksimal mungkin, sehingga dapat mencapai tujuannya perusahaan.

Berlandaskan penjabaran tersebut, persoalan tersebut menarik perhatian penulis untuk meneliti dan melakukan analisis yang kemudian penulis mencoba untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGA VARIABEL INTERVENING” (Studi Pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung) sebagai objek penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Bersumber pada latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah terkait penelitian ini seperti berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung?
2. Apakah efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung?
4. Apakah efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung?

6. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Serasi dengan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, tujuan masalah pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung.
2. Pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung.
3. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung.
4. Pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung.
6. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

7. Pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Bagi peneliti

menambahkan pengetahuan penulis terkait bidang studi yang digeluti dan menerapkan teori yang dipelajari pada realita yang ada. Lebih lanjut, melalui penelitian yang dilakukan akan mengasah kemampuan analisis dan daya nalar melalui pemecahan persoalan.

- b. Bagi perusahaan

Adanya observasi ini semoga mampu memberikan tambahan informasi dan pertimbangan kepada perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang akurat didalam ikhtiar merumuskan regulasi perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

- c. Bagi akademisi

Adanya observasi ini dimaksudkan menjadi manfaat untuk referensi pengembangan terkait pendidikan khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia, serta bisa menjadi bahan referensi bagi penelitian observasi selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Berlandaskan uraian masalah yang ada, penulis memberi batasan masalah pada penelitian seperti berikut:

1. Kompensasi finansial yang akan diteliti meliputi Gaji, insentif, Program proteksi (Asuransi Kesehatan, Jaminan Hari Tua), Bayaran karyawan di luar jam kerja (Upah Tidak Bekerja, cuti).
2. Efektivitas komunikasi interpersonal yang diteliti berdasarkan keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, kesetaraan.
3. Kepuasan kerja berdasarkan Kepuasan terhadap Gaji, Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap sikap atasan, Kepuasan terhadap rekan kerja, Kepuasan terhadap promosi.
4. Kinerja yang diteliti ialah berlandaskan indikator Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, dan Kemampuan bekerja sama.
5. Subjek dalam penelitian ini diberi batasan yakni hanya karyawan tetap termasuk karyawan non manajerial pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung dari semua bagian atau unit kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dan data analisis terkait 97 karyawan Cv. Cipta Usaha Mandiri Temanggung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja.
4. Efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
6. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Efektivitas komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja mengintervening pengaruh kompensasi finansial namun tidak mengintervening efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin baik kompensasi finansial dengan indikator gaji, insentif, program proteksi karyawan, program bayaran saat cuti yang diterima oleh karyawan dan semakin efektif komunikasi interpersonal dalam perusahaan dengan indikator keterbukaan

(openness), empati (empathy), sikap mendukung (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*), Kesetaraan antar karyawan maupun dengan atasan dan bawahan (*equality*), akan berpengaruh pada kinerja tanpa kepuasan kerja. Kepuasan kerja berperan penting sebagai pemediasi pengaruh kompensasi finansial dengan tingginya nilai kepuasan yang didapat melalui 7 item pernyataan dan 5 indikator yaitu (1) kepuasan terhadap gaji, (2) kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, (3) kepuasan terhadap rekan kerja, (4) kepuasan terhadap promosi, dan (5) kepuasan terhadap sikap atasan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka berbanding lurus dengan tingkat produktivitas kerja karyawan Cv. Cipta Usaha Mandiri.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh di dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan, seperti berikut ini:

5.2.1 Bagi Cv. Cipta Usaha Mandiri

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja mengintervening pengaruh kompensasi finansial dan efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja, maka penulis akan menyarankan kepada pihak HRD dan pemangku kepentingan pada Cv. Cipta usaha mandiri untuk menggunakan hasil dari penelitian ini sebagai tambahan informasi dan bahan untuk pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan variable yang ada dalam penelitian ini yakni kompensasi finansial, kinerja, kepuasan kerja dan efektivitas komunikasi interpersonal untuk peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan dengan harapan bahwa

di masa mendatang perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang baik.

- a. Kompensasi finansial, terkait dengan kompensasi finansial dari hasil penelitian dapat dikatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja, maka dengan itu jika kemampuan keuangan perusahaan memungkinkan sebaiknya perusahaan dapat memberikan kompensasi yang lebih, terutama pada item pernyataan nomor 2 terkait apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan saat ini yang memiliki rata rata skor terendah dari indikator kompensasi finansial. Peneliti menyarankan untuk Cv. Cipta Usaha Mandiri melakukan evaluasi beban kerja dan evaluasi jabatan bertujuan untuk mencapai keseimbangan internal perusahaan atau dengan melakukan survey gaji, kegiatan ini dapat dilakukan oleh pihak pemangku kebijakan, salah satu caranya dengan melakukan survey tingkat gaji yang berlaku diperusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang yang sama dan didaerah yang sama.
- b. Efektivitas komunikasi interpersonal, komunikasi yang terjalin dengan baik dan efektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi antar individu yang dibagun dalam CV. Cipta Usaha Mandiri maka kinerja akan meningkat.
- c. Kepuasan kerja terbukti dapat memediasi pengaruh kompensasi finansial namun tidak mengintervening efektivitas komunikasi terhadap kinerja. Secara keseluruhan dari indikator kepuasan kerja semua nilainya tinggi sehingga peneliti melihat bahwa secara keseluruhan karyawan sudah

merasakan kepuasan kerja, namun peneliti menyarankan terkait kepuasan kerja dengan indikator penelitian kepuasan terhadap rekan kerja terkait rekan kerja yang kooperatif dengan nilai rata-rata indikator terendah. Perusahaan dapat meninjau kembali mengenai job deskripsi dan pengawasan terhadap setiap karyawan, sehingga jika ada karyawan yang ditemukan mendapat tugas lebih atau tidak sesuai job deskripsi dapat disesuaikan dengan job deskripsi sesuai perjanjian kerja di awal.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kepuasan kerja mengintervening pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan mediasi sebagian atau *partial mediation* yang dapat diartikan bahwa ada kemungkinan variabel-variabel lain yang dapat dijadikan variabel pemediasi antara kompensasi finansial terhadap kinerja. Untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti variabel terkait agar mengembangkan lagi variabel-variabel lain yang mungkin bisa mengintervening kompensasi finansial terhadap kinerja, dan untuk penelitian selanjutnya untuk mempertimbangan penambahan variabel independen lain. Selain itu juga penelitian selanjutnya dapat memperluas lingkup yang dapat diteliti dengan melibatkan banyak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kiswuryanto, A., & Djastuti, I. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan bagian HRD Di PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Bogor) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Syah, H. (2013). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(2), 141-145.
- Abdillah, Willy & Jogiyanto Hartono. 2015. Partial Least Square (PLS) – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo, S. E., & Phil, M. (2007). Manajemen kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. (2005). Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi. Bumi Aksara, Jakarta, 288.
- Marta R, D. K., Sobri, K. M., & Meilinda, N. (2019). Pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai (Doctoral Dissertation, Sriwijaya University).
- Suharsaputra, U. (2012). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan. Bandung: PT Refika Aditama.

- Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen sumber daya manusia Jakarta: Bumi Aksara.
- Suranto Aw, (2011), Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu Sutrisno, 2014.
- Kurnia, J. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Tridianti Palembang (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ginting, D. B. (2009). Structural Equation Model (SEM). *Dalam Jurnal Media Informatika*, 8(3).
- Panut, Blasius Nusanjaya. (2017). “Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Tetap dari Semua Unit/Bagian Rumah Sakit Fatima Ketapang, Kalimantan Barat)”. Skripsi. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Sanata Dharma, Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiyono, G. (2011). Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Putri, D. I., Mahriani, R., & Susilowati, R. (2018). Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan Dan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi di Radio Republik Indonesia Palembang) (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).

Prabowo, P., Alfatih, A., & Murti, K. (2019). Efektivitas Komunikasi Interpersonal Karyawan Pt Pertamina (Persero) Marketing Operation Region II Sumbagsel (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).

Marliani, M. D., Parengkuan, T., & Lengkong, V. P. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial tidak Langsung dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4),23-28.

Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 53-59.

Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya organisasi edisi I*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.