



Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Rinawati Zailani, Andreas Hengki Artanto

Pendidikan Luar Sekolah, STIKIP Catur Sakti

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 2023,10-09

Revised 2024, 04-04

Accepted, 2024,04-30

Keywords:

Salary,
Job Satisfaction,
Performance.

ABSTRACT

Karyawan merupakan sumber daya utama dalam suatu organisasi. Organisasi akan mencapai keunggulan kompetitif jika karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi. Penelitian ini menguji apakah gaji mempengaruhi kinerja karyawan dengan memasukkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang di PT Qolbun Salim Mubarak, dengan menggunakan teknik analisis regresi linier dan regresi hierarki. Analisis membuktikan bahwa 1) Gaji mempengaruhi kinerja karyawan, 2) Gaji mempengaruhi kepuasan kerja, 3) Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, 4) Kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, suatu organisasi perlu memperhatikan variabel gaji dan kepuasan kerja guna memaksimalkan kinerja karyawan. Jika karyawan nyaman dan kepuasan kerja tercipta, maka kinerjanya akan semakin baik, dan tujuan organisasi akan tercapai.

Employees are the main resource in an organization. Organizations will achieve competitive advantage if employees have high performance. This research examines the relationship between pay and worker performance by utilizing the job satisfaction variable as a mediating factor. Respondents in this study were 32 people at PT Qolbun Salim Mubarak, using linear regression and hierarchical regression analysis techniques. The analysis proves that 1) Salary influences employee performance, 2) Salary influences job satisfaction, 3) Job satisfaction influences employee performance, 4) Job satisfaction partially mediates the effect of salary on employee performance. Based on these results, to optimize employee performance, a company must consider factors related to salary and job satisfaction. If employees are comfortable and job satisfaction is created, then their performance will be better, and organizational goals will be achieved.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Corresponding Author:

Rinawati Zailani,

Pendidikan Luar Sekolah, STIKIP Catur Sakti

Jl. Dr. Wahidin Sudirohusada No.1 Bantul Timur, Bantul, Yogyakarta 55714

Email Korespondensi: r.zailani@stikipcaturasaki.ac.id

Pendahuluan

Pekerja dalam suatu organisasi merupakan aset berharga yang berpengaruh bagi pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Di era terkini dengan perkembangan di segala bidang, dibutuhkan karyawan/ sumber daya manusia (SDM) yang berkemampuan tinggi. Tuntutan suatu organisasi mempunyai konsekuensi terhadap imbalan yang harus diberikan termasuk kepuasan yang diterima oleh pegawai. Dalam suatu perusahaan, para pekerja rasa puas dalam melaksanakan tugasnya, yang nantinya akan berakibat pada kenaikan kinerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga kinerja pun meningkat (Afandi, 2016). Kinerja berperan sangat vital dalam perkembangan perusahaan sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai (Winarni & Utomo, 2013).

Karyawan merupakan individu yang bekerja dalam suatu perusahaan dengan mendapatkan kompensasi atau insentif lainnya sesuai haknya. Pekerja dalam jumlah dan kualitas yang tepat dapat membantu perusahaan beroperasi secara optimal. Namun dengan adanya jumlah pekerja yang banyak, perusahaan memerlukan biaya kompensasi yang lebih tinggi dan penilaian yang lebih kompleks untuk dapat memberikan tingkat kompensasi atau gaji yang sesuai. Namun, karena anggaran dan penilaian pribadi pekerja, sering terjadi perbedaan penawaran gaji karena merasa gaji yang diperolehnya tidak cukup tinggi dan tidak setara dengan keahlian dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam menentukan besaran gaji karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan factor-faktor apa saja yang perlu dievaluasi dan dinilai (Eka dkk., 2022).

Beberapa penelitian membuktikan bahwa gaji mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Gaji yang lebih optimal maka akan menciptakan kinerja yang lebih maksimal bagi pegawai (Oktavia, 2021; Shyreen dkk., 2022; Alawiyah, 2020; Astuti & Rianto, 2022).

Balas jasa (gaji, insentif, dan bonus) juga memberi pengaruh pada kepuasan pegawai. Suatu organisasi perlu mempertimbangkan sistem pemberian kompensasi dengan baik, gaji yang sebanding dengan prestasi kerja dan pemberian insentif yang mampu memenuhi kebutuhan primer dan sekunder. Balas jasa yang diterima tersebut dapat memacu semangat dan kepuasan kerja karyawan pada pekerjaan yang dilakukan atau perusahaannya (Lesmana, 2020). Penelitian-penelitian terdahulu membuktikan bahwa Gaji berpengaruh terhadap seberapa puas pegawai dengan pekerjaan mereka, sehingga semakin baik sistem penggajian, semakin puas pegawai dengan pekerjaan mereka (Thanan dkk., 2021; Trisnia dkk., 2022; Lesmana, 2020).

Berdasar beberapa penelitian, gaji mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan (Oktavia, 2021; Shyreen dkk., 2022; Alawiyah, 2020; Astuti & Rianto, 2022), gaji berpengaruh pada kepuasan kerja (Thanan dkk., 2021; Trisnia dkk., 2022; Lesmana, 2020), dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Paparang dkk., 2021; Wijaya, 2018; Azhari dkk., 2021). Dalam penelitian lain juga mengkonfirmasi bahwa kepuasan kerja dapat memediasi gaji terhadap kinerja karyawan (Julianingsih dkk., 2020), dan kepuasan mampu memediasi hubungan baik motivasi, lingkungan kerja, maupun komitmen terhadap kinerja (Lusri & Siagian, 2017; Karmila & Kadarusman, 2020; serta Pratiwis & Yuniantos, 2018). Berdasar hasil penelitian-penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti mengusulkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini, sehingga disusun hipotesis:

H1: Gaji mempengaruhi kinerja karyawan

H2: Gaji mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

H3: Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan.

PT Qolbun Salim Mubarak merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata, dalam perjalanannya aktivitas perusahaan saat ini terfokus pada bidang perjalanan religi umroh dan haji khusus. Perusahaan berusaha memberikan jaminan kenyamanan, keamanan, fasilitas dan kepastian keberangkatan yang merupakan bentuk layanan terbaik dan pengabdian kepada masyarakat muslim. Untuk memberikan layanan terbaiknya, perusahaan perlu merancang karyawan yang berkualitas. Dalam operasional kegiatan, apakah sumber daya manusia yang telah disiapkan sudah merasakan kepuasan kerja dan menunjukkan kinerja yang baik? Tujuan riset ini adalah untuk menganalisis kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT Qolbun Salim Mubarak.

Kajian Teori

Anggota perusahaan baik operator, pegawai, manajer, hingga pimpinan, merupakan modal berharga bagi organisasi, dan menjadi bagian terpenting dari operasinya secara efisien. Untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi, karyawan harus dipertahankan dalam pekerjaan mereka. Salah satu hal penting yang dibutuhkan karyawan adalah gaji, insentif, dan bonus. Dan hal ini, berkontribusi pada keberlanjutan perusahaan (Thanan et al., 2021).

Gaji diserahkan kepada karyawan sebanding dengan posisi, bentuk dan bobot pekerjaan, dan taraf golongan mereka serta dibayarkan secara teratur dan tetap. Pemberiaan gaji meningkatkan kepuasan karyawan (Sylvia & Sitio, 2019). Gaji merupakan bagian dari balas jasa atau pendapatan individu berdasarkan beban kerja dan tanggung jawabnya (Napitupulu, 2022). Gaji dan upah seringkali merupakan kompensasi finansial. Gaji yang ditawarkan didasarkan pada tarif mingguan, bulanan, atau tahunan. Mengenai gaji, upah langsung biasanya dibayarkan berdasarkan upah per jam atau upah harian, sehingga jika seseorang bekerja lebih lama maka gaji yang diterima akan lebih banyak.

Berdasar keterkaitan antara karyawan, kompensasi, dan kinerja, disebutkan bahwa jika perusahaan memberikan hak pokoknya dengan baik, karyawan akan memberikan kinerja terbaik mereka. Selain itu, terdapat peran suasana kerja yang nyaman yang membuat karyawan mempunyai stimulus yang tinggi dalam bekerja sehingga mencapai hasil sesuai harapan dan tercapainya tujuan

perusahaan. Dengan berbagai kebutuhan, baik dari kebutuhan perusahaan dan bisnis maupun dari kebutuhan karyawan, memungkinkan karyawan memenuhi kebutuhan mereka juga di sisi lain kebutuhan perusahaan juga terwujud (Astuti & Rianto, 2022).

Menurut (Priyono & Marnis, 2008), menikmati dan menyukai pekerjaannya didefinisikan sebagai kepuasan kerja. Konsep tersebut tercermin dalam disiplin, efisiensi, dan prinsip kerja. Ketika ada hubungan antara kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa mereka dan tingkat kompensasi yang mereka inginkan, seorang karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka. Baik keuangan maupun non-keuangan. Tidak selalu karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja lebih baik. Namun, pimpinan organisasi setidaknya harus memperhatikan masalah kepuasan karyawan.

Menurut (Suwandi & Mandahuri, 2021), setiap pekerja ingin tempat kerjanya menyenangkan. Kepuasan karyawan akan berdampak pada produktivitas yang diharapkan manajer. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal sehingga karyawan memiliki tingkat kenyamanan kerja yang baik. Organisasi perlu memiliki kemampuan dalam menciptakan suasana kerja yang sehat dan memungkinkan individu anggota perusahaan untuk terus bersemangat dan mengoptimalkan keahlian maupun kecakapan mereka semaksimal mungkin. Memberikan kompensasi yang memuaskan adalah salah satu cara perusahaan dapat menciptakan kondisi ini. Hal tersebut merupakan upaya untuk menaikkan tingkat kinerja dan kepuasan karyawan. Pekerja menunjukkan rasa semangat saat bekerja, yang menunjukkan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka. Pekerja ingin memenuhi standar kerja perusahaan.

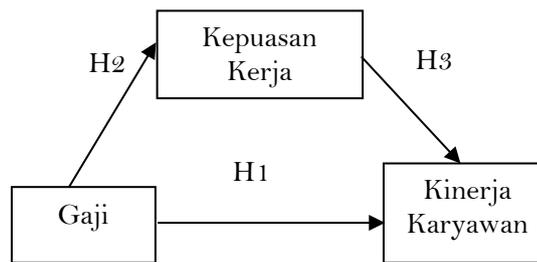
Gaji yang lebih tinggi akan meningkatkan keyakinan karyawan bahwa mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik. Akibatnya, karyawan yang menerima gaji yang lebih tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik di tempat kerja (Shyreen dkk., 2022). Untuk meningkatkan kinerja mereka, karyawan membutuhkan sesuatu yang mendorong mereka dan mendorong mereka untuk bekerja dengan cara terbaik. Upaya yang dapat dilakukan untuk memotivasi pegawai tetap bekerja adalah gaji (Winarni & Utomo, 2013).

Jika kebutuhan karyawan terpenuhi, pekerja akan puas. Kebutuhan ini termasuk balas jasa yang tetap, tunjangan yang diberikan, teman sejawat yang pengertian, pemberian kompensasi yang sesuai bobot pekerjaan, jenjang karir yang jelas, bimbingan untuk maju, suasana kerja yang nyaman, maupun peran pemimpin yang humanis (Trisnia dkk., 2022). Diketahui beberapa perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi pegawai dengan tujuan mempertahankan karyawan terbaik. Perusahaan menciptakan iklim kerja yang sehat, memfasilitasi jenjang karir, memberikan kemudahan-kemudahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Apabila antara tugas yang dilakukan dengan tujuan yang diharapkan terpenuhi, seseorang akan merasa puas. Ketika harapan seorang karyawan dipenuhi, tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan pekerjaan mereka meningkat. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap individu seorang pekerja pada pekerjaan yang dilakukannya, yang muncul dari evaluasi keadaan kerjanya dan rasa terima kasih atas pencapaian nilai-nilai penting di tempat kerja. Karyawan yang puas dengan kondisi kerja mereka lebih senang daripada karyawan yang tidak puas dan tidak senang dengan kondisi kerja mereka (Hamali, 2016).

Jika kompensasi diberikan secara wajar, tepat waktu, dan proporsional berdasarkan kinerja, itu akan meningkatkan kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Asumsinya adalah kompensasi yang diberikan sesuai kesepakatan. Hal tersebut memotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga timbul kepuasan kerja dalam diri karyawan (Suwandi & Mandahuri, 2021). Rasa puas dalam diri karyawan tercermin dalam kedisiplinan dalam bekerja, lama bekerja di suatu pekerjaan, dan hubungan natar karyawan maupun hubungan baik dengan pimpinan.

Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa gaji mempengaruhi kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai perantara pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan; semakin tinggi kepuasan kerja, semakin besar pengaruh tidak langsung antara gaji dan kinerja karyawan (Julianingsih et al., 2020).

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian (2023)****Metode Penelitian**

Analisis regresi hierarkhi dan regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini. Untuk memastikan bahwa responden sesuai dengan tujuan penelitian, dan mendapatkan hasil yang optimal, metode pengambilan sampel menggunakan *judgment sampling* atau *purposive sampling* (Cooper & Schindler, 2011). Analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif sehingga dapat diukur dengan tujuan mengestimasi hipotesis. Unit analisis dalam studi ini terdiri dari 32 karyawan di PT. Qolbun Salim Mubarak yang berlokasi di Kota Yogyakarta.

Untuk menguji hipotesis 1-3, analisis regresi sederhana digunakan, dan untuk mengestimasi hipotesis 4, atau uji mediasi, analisis regresi hierarkhis digunakan. Pengujian pengaruh variabel independen pada variabel dependen menggunakan analisis regresi linier sederhana. Alat yang digunakan untuk estimasi hasil analisis data yaitu SPSS *for windows* versi 26.00.

Hasil dan Pembahasan**a. Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Qolbun Salim Mubarak dengan mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 23 orang (72%). Sebagian besar responden merupakan mayoritas karyawan di perusahaan tersebut. Perempuan dianggap lebih teliti dan rapi dalam melayani jamaah di perusahaan tersebut. Tabel 1 berikut menjelaskan analisis data jenis kelamin dari sampel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki - laki	9	28
2	Perempuan	23	72
	Total	32	100

Sumber : Data primer diolah (2023)

Selain jenis kelamin, tingkat pendidikan responden juga dipertimbangkan dalam penelitian ini. Diketahui mayoritas responden yang digunakan berada pada tingkat pendidikan sarjana yaitu 15 orang (45%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang sudah baik dibuktikan dengan tingkat pendidikan lulus sarjana. Tabel 2 berikut menjelaskan tingkat pendidikan responden dalam penelitian.

Tabel 2. Usia Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	4	12,50
2	Diploma	12	37,50
3	Sarjana	15	45,87
4	Magister	1	3,13
	Total	32	100

Sumber : Data primer diolah (2023)

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Agar data dan hasil penelitian menjadi valid dan dapat dipercaya, maka perlu analisis validitas dan reliabilitas. Tolok ukur item pertanyaan dinyatakan valid yaitu apabila nilai korelasi di atas 0,3, sedangkan nilai yang di bawah 0,3 dinyatakan tidak valid dan tidak diikutkan dalam analisis. Dalam uji validitas ini diketahui bahwa item pertanyaan untuk variable gaji terdapat 6 item yang valid, dan 4 item pertanyaan tidak valid. Pada variabel kepuasan kerja diketahui item pertanyaan valid sebanyak 8 item, dan sisanya 2 item pertanyaan dihilangkan untuk analisis selanjutnya. Item pertanyaan untuk kinerja karyawan terdapat 8 yang valid, sedangkan 4 item lainnya tidak valid. Hasil uji validitas disajikan dalam tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No.	Gaji	Ket.	Kepuasan Kerja	Ket.	Kinerja Karyawan	Ket.
1	0.483	Valid	0.597	Valid	0.706	Valid
2	0.500	Valid	0.513	Valid	0.227	Tidak Valid
3	0.486	Valid	0.452	Valid	0.174	Tidak Valid
4	0.630	Valid	0.021	Tidak Valid	0.272	Tidak Valid
5	0.154	Tidak Valid	0.099	Tidak Valid	0.384	Valid
6	0.456	Valid	0.447	Valid	0.509	Valid
7	0.175	Tidak Valid	0.512	Valid	0.390	Valid
8	0.536	Valid	0.621	Valid	0.575	Valid
9	0.285	Tidak Valid	0.597	Valid	0.409	Valid
10	0.254	Tidak Valid	0.389	Valid	0.535	Valid
11					0.454	Valid
12					0.093	Tidak Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS for windows versi 26.00

Penelitian ini menguji kehandalan instrumen dengan memakai metode *internal consistency* dengan kriteria *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka reliabel, dan nilai *Cronbach's Alpha* 0,8 dianggap baik (Hair et al., 2010). Tabel 4 di bawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga reliabel dan dapat digunakan untuk analisis data.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
1	Gaji	0.606
2	Kepuasan Kerja	0.622
3	Kinerja Karyawan	0.631

Sumber : Hasil olah data SPSS for windows versi 26.00

c. Hasil Uji Hipotesis

Untuk estimasi hipotesis 1-4, baik regresi linier sederhana maupun regresi hierarkhis digunakan dalam penelitian ini. Nilai R^2 menunjukkan akurasi fungsi regresi dalam memperkirakan model. Besar persentase varian variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen secara keseluruhan dinyatakan dalam besaran R^2 (Hair et al., 2010). Hasil analisis pengujian hipotesis pertama ditampilkan dalam tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Variabel Independen	R^2	Adj R^2	Var. Dependen: Kinerja Karyawan		
			β	t	Sig.
Gaji	0,347	0,325	0,616	3,993	0,000*

Sumber: Hasil olah data SPSS for windows versi 26.00

Ket: * $p < 0,05$

Tabel 5 merupakan hasil uji hipotesis pertama yang mengukur pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan. Hasil yang dilakukan menunjukkan hipotesis didukung, variabel independen yaitu gaji mempengaruhi kinerja karyawan ($\beta = 0,616$; $t = 3,993$; Sig. = 0,000). Analisis selanjutnya menguji pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis pengujian hipotesis kedua ditunjukkan dalam tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Variabel Independen	R^2	Adj R^2	Var. Dependen: Kepuasan Kerja		
			β	t	Sig.
Gaji	0,491	0,474	0,632	5,375	0,000*

Sumber: Hasil olah data SPSS for windows versi 26.00

Ket: * $p < 0,05$

Analisis hipotesis kedua dilakukan untuk mengestimasi pengaruh variabel gaji terhadap kepuasan kerja. Berdasar analisis diketahui bahwa angka yang diperoleh signifikan dan positif dengan nilai $\beta = 0,632$; $t = 5,375$; dan Sig. = 0,000. Analisis tersebut mengesahkan bahwa hipotesis kedua terdukung.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Variabel Independen	R^2	Adj R^2	Var. Dependen: Kinerja Karyawan		
			β	t	Sig.
Kepuasan Kerja	0,219	0,193	0,542	2,899	0,007

Sumber: Hasil olah data SPSS for windows versi 26.00

Ket: * $p < 0,05$

Tabel 7 di atas merupakan analisis hipotesis yang dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji regresi menunjukkan nilai p-value $< 0,05$. Hasil tersebut memperlihatkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,542$; $t = 2,899$; dan Sig. = 0,007), sehingga hipotesis ketiga diterima.

Terakhir, hipotesis digunakan untuk mengevaluasi fungsi variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan. Dalam investigasi yang dilakukan, uji mediasi diuji dengan alat analisis regresi hierarkhis. Tiga persyaratan harus dipenuhi oleh hasil penelitian: pertama, hasil

regresi dari variabel bebas harus signifikan pada variabel pemediasi; dalam kasus ini, gaji signifikan terhadap kepuasan kerja; kedua, variabel independen harus berpengaruh terhadap variabel dependen; dan terakhir, variabel mediasi harus berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tahap ketiga menunjukkan bahwa jika ketiga syarat dipenuhi dengan sukses, variabel mediasi akan diterima. Dalam tahap ketiga regresi hierarkhis, gaji mempengaruhi signifikan kinerja karyawan, ketika peran pemediasi (kepuasan kerja) disertakan. Dalam kasus ini, variabel independen gaji disebut sebagai mediasi parsial karena signifikan pada kinerja karyawan. Namun, ketika variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja, dimasukkan, variabel independen gaji tidak lagi signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Keempat

Variabel Independen	Tahap I (jalur a) Kepuasan Kerja			Tahap II (jalur b) Kinerja Karyawan			Tahap III (jalur c) Kinerja Karyawan		
	β	t	Sig.	β	t	Sig.	β	t	Sig.
Gaji	0,632	5,375	0,000*	0,616	3,993	0,000*	0,536	2,452	0,020*
Kepuasan Kerja							0,126	0,518	0,608 ^{ns}
R ²	0,373			0,243			0,353		
Adj R ²	0,355			0,221			0,308		
F							0,002*		

Sumber: Hasil olah data SPSS for windows versi 26.00

Ket: * p < 0,05

ns : tidak signifikan

Tabel 8 merupakan hasil estimasi pengujian variabel kepuasan kerja sebagai mediator antara variabel gaji terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis menyatakan bahwa pada tahap awal hasil dapat memenuhi persyaratan, variabel gaji berpengaruh terhadap mediator kepuasan kerja. Nilai koefisien β dan signifikansi dari analisis yang dilakukan membuktikan hasil yang positif signifikan ($\beta = 0,632$; $t = 5,375$; Sig. = 0,000).

Persyaratan pada tahap kedua regresi hierarkhis analisis mediasi terpenuhi, variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis terbukti dari nilai koefisien β dan signifikansi yang memperlihatkan hasil positif signifikan ($\beta = 0,616$; $t = 3,993$; Sig. = 0,000). Tahap terakhir regresi hierarkhis terbukti terpenuhi secara parsial, yaitu saat analisis mengisikan kepuasan kerja sebagai mediator dalam pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan, variabel gaji masih berpengaruh signifikan ($\beta = 0,536$; $t = 2,452$; Sig. = 0,020).

Hasil analisis pada hipotesis terakhir menunjukkan bahwa pengaruh gaji terhadap kinerja dapat berpengaruh secara langsung dan dapat melalui kepuasan kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa suatu perusahaan perlu memperhatikan gaji dan kepuasan kerja dari karyawan karena dapat meningkatkan kinerja.

Tabel 9. Rangkuman Hasil Analisis

No.	Hipotesis	Kesimpulan
1	Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Hipotesis didukung
2	Gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Hipotesis didukung
3	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Hipotesis didukung
4	Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan	Hipotesis didukung

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasar tabel 9 menunjukkan bahwa hasil analisis yang dilakukan seluruh hipotesis terdukung. Gaji mempengaruhi kinerja karyawan, gaji mempengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi sebagian pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasar analisis hipotesis pertama, gaji mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan, jika gaji lebih baik, kinerja karyawan akan bertambah, pernyataan ini sejalan dengan analisis sebelumnya (Oktavia, 2021; Shyreen dkk., 2022; Alawiyah, 2020; Astuti & Rianto, 2022). PT. Qolbun Salim Mubarak memberikan gaji yang sesuai dengan kesepakatan, bahwa setiap karyawan setiap bulan akan mendapatkan gaji pokok.

Pimpinan PT. Qolbun Salim Mubarak menyadari bahwa karyawan merupakan investasi unggul dalam organisasi. Hal tersebut terlihat dari budaya organisasi yang bersifat kekeluargaan, dengan demikian pegawai di perusahaan tersebut dapat bekerja dengan baik dan bertahan lama. Karyawan yang nyaman dalam bekerja akan lebih semangat dan kinerja menjadi lebih baik. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kemajuan organisasi, sehingga pemberian gaji sesuai kinerja yang dilakukan merupakan salah satu upaya untuk mempertahankan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaji dapat memprediksi kinerja karyawan karena gaji dapat memenuhi kebutuhan seseorang (Alawiyah, 2020). Dalam perusahaan PT. Qolbun Salim Mubarak gaji yang diberikan telah sesuai dengan aturan pemerintah dan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Dengan demikian, berdasar gaji yang diperoleh, kinerja karyawan di PT. Qolbun Salim Mubarak dinilai baik.

Hipotesis kedua menguji pengaruh gaji terhadap kepuasan karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan gaji yang tinggi, rasa puas karyawan dalam bekerja akan bertambah. Hasil ini sama dengan studi yang dilakukan Thanan dkk., (2021); Trisnia dkk., (2022); dan Lesmana, (2020)s, yang menyatakan gaji mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. PT. Qolbun Salim Mubarak memberikan gaji berdasarkan aturan yang ditetapkan, sehingga pekerja merasa puas, pimpinan / organisasinya merasa telah mencapai tujuan yang diharapkan. Selain gaji, karyawan PT. Qolbun Salim Mubarak juga mendapatkan insentif, bonus, tunjangan, dan kompensasi lain yang mendorong karyawan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan di PT. Qolbun Salim Mubarak tercermin dari lamanya bekerja seorang karyawan, yang mana telah bekerja selama 20 tahun.

Thanan et al., (2021), pada studinya menerangkan bahwa salah satu komponen yang terkait dengan aktivitas pegawai di dalam suatu perusahaan adalah imbalan. Kompensasi, tunjangan, maupun imbalan lainnya mempunyai konsekuensi pada kepuasan kerja.

Analisis pengujian hipotesis ketiga menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan merasa puas pada tugasnya maka akan lebih giat

dan semangat bekerja. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian Paparang dkk., 2021; Wijaya, 2018; Azhari dkk., 2021, yang menunjukkan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor kunci dalam pengembangan organisasi yaitu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja dapat dilihat dari kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas. Pengelolaan tenaga kerja secara kekeluargaan dan tertib sesuai aturan yang dilakukan oleh PT. Qolbun Salim Mubarak menjadikan karyawan nyaman, semangat bekerja, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengestimasi kembali peran kepuasan karyawan sebagai variabel mediasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan karyawan berhasil memediasi pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Julianingsih dkk., 2020; Lusri & Siagian, 2017; Karmila & Kadarusman, 2020; serta Pratiwis & Yudiantos, 2018, dimana dalam penelitiannya dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhasil menjadi variabel mediasi.

Kesimpulan

Berdasar pemaparan di atas, terdapat beberapa kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, antara lain: gaji mempengaruhi kinerja karyawan, gaji mempengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berhasil menjadi variabel mediasi antara gaji dan kinerja karyawan. Semakin tinggi gaji, kinerja karyawan akan meningkat. Disamping itu, gaji dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Jika gaji karyawan tinggi, karyawan lebih puas dalam bekerja. Suatu organisasi perlu menyesuaikan gaji terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin puas karyawan dalam bekerja, maka kinerja akan semakin meningkat. Kepuasan karyawan berhasil memediasi pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan. Gaji dapat mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi gaji juga akan meningkatkan kinerja jika karyawan merasa puas dalam organisasi.

Saran bagi penelitian selanjutnya yaitu dapat memasukkan variabel lain sebagai variabel mediasi selain kepuasan kerja, misalnya memasukkan variabel kepemimpinan dalam organisasi sebagai variabel mediasi. Selain itu dapat menambah jumlah responden yang lebih banyak dan perusahaan di sector lain sehingga hasil yang diperoleh lebih maksimal.

Referensi

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Alawiyah, S. (2020). *Pengaruh Gaji, Masakerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Platform Riset Mahasiswa Akuntansi, Vol 01(2), 102–111.
- Astuti, D., & Rianto, M. R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan, Vol 1(2), 90–96.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance*. FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, Vol 23 (2), 187–193.
- Cooper, D., & Schindler, P. (2011). *Business Research Methods (10 th Edit)*. McGraw-Hill.
- Eka, A., Yuniar, A., Jember, U., Nurlailia, A., Jember, U., Mavaza, Q. A., Jember, U., Pramesthi, W. D., & Jember, U. (2022). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Besaran Gaji Pekerja di Indonesia*. Jurnal Teknodik Pustekkom Kemdikbud.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: Global Perspective (7th editio)*. Prentice Hall.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Julianingsih, S., Hidayah, S., & Harnoto. (2020). *Peran Kepuasan Kerjasebagai Mediatorpengaruh Kompensasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Padasatuan Kerja Balai Besar*

- Penelitian Dan Pengembangan Vektordan Reservoirpenyakit (B2P2Vrp) Salatiga*. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, Vol 27(48), 38–54.
- Karmila, N., & Kadarusman. (2020). *Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Antara Komitmen Afektif dan Komitmen Berkelanjutan dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan*. Inovasi Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Manajemen, Vol 16(2), 320–326.
- Lesmana. (2020). *Pengaruh Gaji Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis)*. Bussiness Management and Entrepreneurship Journal, Vol 2 (4), 168–182.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*. Agora, Vol 5(1), 2–8.
- Napitupulu, D. (2022). *Pengaruh Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan*. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan, 34–53.
- Oktavia, A. (2021). *Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk*. Otonomi, Vol 21(1), 48.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado*. Productivity, Vol 2(2), 119–123.
- Pratiwis, E. R., & Yuniantos, A. (2018). *Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Terpersepsi terhadap Kinerja*. Prosiding SENDI_U: Universitas Stikubank Semarang, 4, 717–725.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Shyreen A, N., Fauzi, A., Oktarina, L., Aditya A, F., Febrianti, B., & Asmarani, A. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen)*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, Vol 3(4), 463–473.
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang*. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 4(1), 238–247.
- Sylvia, V., & Sitio, S. (2019). *Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Ovela Indonesia*. 9(2), 130–140.
- Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. F. (2021). *Pengaruh Gaji , Insentif , dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT . Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 11(2), 53–60.
- Trisnia, G. D., Hodsay, Z., & Rachmawati, D. W. (2022). *Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Pada PT. Sawit Mas Sejahtera (SMS)*. Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Ekonomi Akuntansi, Vol 6(2), 146–155.
- Wijaya, I. K. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas*. Agora, Vol 6(2), 12–18.
- Winarni, & Utomo, H. (2013). *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Among Makarti, Vol 6(11), 48–71.