

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA TOKO RITEL MAINAN DAN HOBI
DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: JESSY PUSPITASARI

NIM: 115210505

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2025

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA TOKO RITEL MAINAN DAN HOBI
DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: JESSY PUSPITASARI

NIM: 115210505

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2025

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Jessy Puspitasari

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210505

Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 5 November 2025



Jessy Puspitasari

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JESSY PUSPITASARI
NIM : 115210505
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
TOKO RITEL MAINAN DAN HOBI DI JAKARTA

Jakarta, 03 November 2025

Pembimbing,



(Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JESSY PUSPITASARI
NIM : 115210505
PROGRAM/JURUSAN : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
TOKO RITEL MAINAN DAN HOBI DI JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Desember 2025 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Louis Utama, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.
Dra. Rodhiah, M.M.

Jakarta, 15 Desember 2025

Pembimbing,



(Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) JESSY PUSPITASARI 115210505

(B) *THE INFLUENCE OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE IN TOY AND HOBBY RETAIL STORES IN JAKARTA*

(C) XVII + 99 Pages, 22 Tables, 3 Pictures, 3 Attachments

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: In toy and hobby retail stores, employees play an important role in maintaining service quality and customer experience. However, many employees in this sector face issues related to compensation that is not commensurate with their high workload. This condition indicates that improving employee performance does not solely depend on the amount of compensation provided but also on the level of job satisfaction perceived by employees toward their work. This study aims to determine the influence of compensation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable in toy and hobby retail stores in Jakarta. The sampling technique used in this study was non-probability sampling with a purposive sampling approach. The respondents consisted of 100 employees working in toy and hobby retail stores in Jakarta. The data analysis technique used in this study was SmartPLS version 4.1.0.0. The results show that compensation has a positive but not significant influence on employee performance, compensation has a positive and significant influence on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance, and job satisfaction can mediate the relationship between compensation and employee performance.*

(F) *Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance*

(G) *References 37 (1959-2025)*

(H) *Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.*

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) JESSY PUSPITASARI 115210505

(B) PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
TOKO RITEL MAINAN DAN HOBI DI JAKARTA

(C) XVII + 99 Halaman, 22 Tabel, 3 Gambar, 3 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Dalam toko ritel mainan dan hobi, karyawan berperan penting dalam menjaga kualitas pelayanan dan pengalaman pelanggan. Namun, banyak karyawan di sektor ini menghadapi masalah terkait pemberian kompensasi yang belum memadai dibandingkan beban kerja yang tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada besarnya kompensasi yang diberikan, tetapi juga pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada toko ritel mainan dan hobi di Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu 100 karyawan yang bekerja di toko ritel mainan dan hobi di Jakarta. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan SmartPLS versi 4.1.0.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan.

(F) Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

(G) Daftar Acuan 37 (1959-2025)

(H) Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.

HALAMAN MOTTO

Ohana Means Family, And Family Means No One Gets Left Behind or Forgotten
(Lilo & Stitch)

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Karya ini saya persembahkan,
Untuk dosen pembimbing, keluarga, teman-teman, dan para pengajar,
Dari saya sekolah sampai kuliah yang telah memberikan motivasi dan
dukungan.**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan anugerah-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Tarumangara.

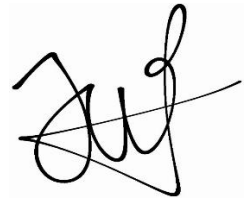
Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M., selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan seluruh waktunya untuk memeriksa skripsi ini, memberikan arahan dan juga bimbingan agar penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Selamat, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan juga staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing, memberikan seluruh ilmu dan juga pengajarannya kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Para staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah membantu penulis dalam prosesnya mencari sumber-sumber ilmu melalui buku-buku yang ada di perpustakaan selama penulis menuntut ilmu di Universitas Tarumanagara, sehingga dengan pelayanan dan bantuan dari pihak perpustakaan, maka skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh pihak dan juga orang-orang yang tidak bisa penulis sebutkan,

terimakasih banyak untuk kalian yang selama ini ikut membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 03 November 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jessy Puspitasari', written on a light gray rectangular background.

Jessy Puspitasari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI... Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ... Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.	
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah.....	5
B. Tujuan dan Manfaat	6
1. Tujuan	6
2. Manfaat	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori	7
B. Definisi Konseptual Variabel	8
1. Kompensasi.....	8

2.	Kepuasan Kerja.....	8
3.	Kinerja Karyawan	9
C.	Kaitan Antara Variabel-Variabel	10
1.	Kaitan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan	10
2.	Kaitan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja	11
3.	Kaitan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	12
4.	Kaitan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi	14
5.	Penelitian yang Relevan.....	15
D.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	23
1.	Kerangka Pemikiran	23
2.	Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN		26
A.	Desain Penelitian	26
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	27
1.	Populasi.....	27
2.	Teknik Pemilihan Sampel	27
3.	Ukuran Sampel	27
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	28
1.	Operasionalisasi Variabel.....	28
2.	Instrumen	30
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas	31
1.	Analisis Validitas	31
2.	Analisis Reliabilitas	32
E.	Analisis Data.....	32
1.	Koefisien Determinasi	33
2.	Relevansi Prediktif.....	33
3.	<i>Effect Size</i>	33
4.	<i>Goodness of Fit</i> (GoF)	33

5.	Analisis Hipotesis	34
6.	Analisis Mediasi	34
F.	Asumsi Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		36
A.	Deskripsi Subjek Penelitian	36
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	36
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili Toko	38
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
B.	Deskripsi Objek Penelitian	39
1.	Kompensasi.....	39
2.	Kepuasan Kerja.....	40
3.	Kinerja Karyawan	41
C.	Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas	42
1.	Analisis Validitas	42
2.	Analisis Reliabilitas	45
D.	Hasil Analisis Data.....	45
1.	Koefisien Determinasi	45
2.	Relevansi Prediktif.....	46
3.	<i>Effect Size</i>	46
4.	<i>Goodness of Fit</i> (GoF)	47
5.	Analisis Multikolinearitas.....	47
6.	Analisis Hipotesis	48
E.	Pembahasan	50
1.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	50
2.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	51
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	52

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi	54
BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Keterbatasan dan Saran.....	56
1. Keterbatasan.....	56
2. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	80
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	15
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kompensasi	29
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	29
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	30
Tabel 3.4 Skor Skala Likert Lima Poin.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili Toko	38
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi.....	39
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	40
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	41
Tabel 4.9 Hasil <i>Loading Factor</i>	43
Tabel 4.10 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	44
Tabel 4.11 Hasil <i>Cross Loading</i>	44
Tabel 4.12 Hasil Analisis Reliabilitas	45
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	46
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Relevansi Prediktif	46
Tabel 4.15 Hasil Pengujian <i>Effect Size</i>	47
Tabel 4.16 Hasil Analisis Multikolinearitas	48
Tabel 4.17 Hasil Analisis Hipotesis	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	24
Gambar 4.1 Hasil <i>Loading Factor</i>	43
Gambar 4.2 Hasil Analisis Hipotesis dengan Metode <i>Bootstrapping</i>	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	65
Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner.....	69
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data SmartPLS	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja dan kualitas sumber daya manusianya. Tanpa sumber daya manusia yang kompeten, strategi bisnis dan teknologi canggih tidak akan memberikan hasil maksimal (Hasibuan, 2020). Dengan kata lain, berhasil atau tidaknya perusahaan untuk memiliki daya saing sangat tergantung kepada sikap dan perilaku karyawannya di mana sikap dan perilaku itu ditentukan oleh ketepatan dalam manajemen sumber daya manusia di mana perilaku itu sangat dekat dengan sikap atau pernyataan tentang apa yang ingin dilakukan pada dasarnya sangat dekat dengan perilaku mengenai apa yang sedang dilakukan (Panggabean, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan masih perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen perusahaan.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja dalam hal kuantitas dan kualitas yang diberikan karyawan, yang dipengaruhi oleh potensi diri, kemampuan intelektual, serta sumber daya yang digunakan dalam menyelesaikan tugas (Tjio & Adiputra, 2025). Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan agar kinerja karyawan senantiasa terjaga sehingga motivasi dan semangat kerja tetap tinggi. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan, khususnya di era globalisasi yang ditandai dengan tingkat persaingan yang semakin ketat serta dinamika perubahan yang cepat (Masman, 2025). Apabila karyawan mampu menunjukkan kinerja yang optimal, hal tersebut akan berdampak

positif terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Widhiadnyani & Yanuar, 2025).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan keseluruhan bentuk imbalan yang diberikan dalam bentuk finansial dan nampak, juga termasuk *benefit* yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas hubungan kerjanya dengan pihak perusahaan (Santoso & Masman, 2016). Semakin bagus kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja yang dikeluarkan karyawan akan semakin baik. Selain itu, bila kompensasi yang diberi oleh perusahaan menarik, tentunya perusahaan akan lebih mudah untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas serta dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Jika karyawan puas dengan kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan, maka motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik akan semakin tinggi sehingga mendorong peningkatan kinerja sekaligus menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan yang dilakukan (Ardianti *et al.*, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Idris *et al.* (2020) menemukan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan adanya variabel lain yang dapat memediasi hubungan tersebut, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk perasaan positif atau negatif hasil dari pengalaman dan evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan (Eliyana *et al.*, 2019).

Kepuasan kerja dibentuk sebagai variabel mediasi karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan motivasi dan komitmen yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mendorong peningkatan kualitas kinerja karyawan dalam bekerja (Loo *et al.*, 2024). Tujuan dari kepuasan kerja adalah

menciptakan perasaan dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, menyeimbangkan penghargaan yang diterima dengan kontribusi yang diberikan, meningkatkan motivasi serta keterlibatan, dan mengurangi ketidakpuasan atau stres agar karyawan dapat bekerja lebih produktif dan nyaman (Irawan & Ie, 2022). Jika kepuasan kerja tercapai, maka perasaan seorang karyawan akan terefleksi secara positif dalam melakukan segala sesuatu serta menghadapi berbagai situasi pada tempatnya bekerja (Rojikinnor *et al.*, 2023).

Toko ritel mainan dan hobi merupakan salah satu sektor ekonomi yang mengalami pertumbuhan pesat seiring dengan meningkatnya kesadaran orang tua terhadap pentingnya pendidikan dan stimulasi kreatif bagi anak-anak, serta meningkatnya minat terhadap hobi dan koleksi di kalangan remaja dan dewasa. Produk yang ditawarkan oleh toko ritel mainan dan hobi sangat beragam, mulai dari mainan anak-anak seperti boneka, mobil-mobilan, *puzzle*, dan mainan edukatif, hingga permainan dan produk hobi seperti *board game*, *action figure*, model miniatur, peralatan kerajinan, dan *merchandise* koleksi. Dalam toko ritel mainan dan hobi, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting karena karyawan berinteraksi langsung dengan konsumen dan menjadi wajah toko bagi konsumen. Keberhasilan toko dalam mempertahankan konsumen, meningkatkan penjualan, serta menciptakan pengalaman berbelanja yang menyenangkan sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

Penelitian ini dilakukan pada toko ritel mainan dan hobi di wilayah Jakarta dengan fokus pada karyawan toko. Fenomena yang terjadi pada karyawan yang bekerja di toko ritel mainan dan hobi di antaranya adalah pemberian kompensasi finansial yang masih dirasakan minim oleh sebagian karyawan. Kondisi ini menimbulkan persepsi ketidakadilan, di mana imbalan yang diterima dianggap belum sebanding dengan beban kerja yang diberikan. Akibatnya, karyawan berpotensi mencari tambahan penghasilan

di luar pekerjaan utama, seperti mengambil lembur berlebihan atau pekerjaan sampingan.

Selain itu, beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang panjang semakin memperburuk persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima. Banyak karyawan merasa bahwa usaha dan pengorbanan yang dilakukan belum sebanding dengan penghargaan finansial maupun nonfinansial yang diberikan toko. Hal ini berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang rendah, di mana karyawan menjadi kurang bersemangat, merasa tidak dihargai, dan tidak sepenuhnya puas dengan kondisi pekerjaannya. Ketidakpuasan tersebut kemudian memengaruhi sikap dan perilaku kerja sehari-hari, termasuk komitmen dan motivasi dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini tercermin dalam kinerja karyawan yang belum sepenuhnya optimal, seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kedisiplinan yang masih belum mencapai standar yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta peran penting kepuasan kerja dalam memediasi hubungan tersebut, khususnya pada karyawan yang bekerja di toko ritel mainan dan hobi di Jakarta.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Pemberian kompensasi finansial yang masih minim menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan.
- b. Karyawan berpotensi mencari kompensasi lain di luar gaji akibat persepsi ketidakadilan dalam sistem imbalan.
- c. Beban kerja yang tinggi dengan jam kerja panjang tidak diimbangi dengan kompensasi yang sesuai.

- d. Tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah sehingga menurunkan motivasi dan semangat kerja.
- e. Kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal, terlihat dari produktivitas, kualitas kerja, dan kedisiplinan yang belum maksimal.

3. Batasan Masalah

Batasan masalah dibuat agar pembahasan masalah tidak terlalu luas.

Pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Subjek penelitian dibatasi pada karyawan yang bekerja di toko ritel mainan dan hobi di Jakarta.
- b. Variabel yang diteliti hanya terbatas pada tiga variabel, yaitu kompensasi sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah dalam penelitian, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada toko ritel mainan dan hobi di Jakarta?
- b. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada toko ritel mainan dan hobi di Jakarta?
- c. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada toko ritel mainan dan hobi di Jakarta?
- d. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada toko ritel mainan dan hobi di Jakarta?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada toko ritel mainan dan hobi di Jakarta.
- b. Menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada toko ritel mainan dan hobi di Jakarta.
- c. Menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada toko ritel mainan dan hobi di Jakarta.
- d. Menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada toko ritel mainan dan hobi di Jakarta.

2. Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga dapat memperkuat kajian empiris terkait hubungan kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, serta memperluas literatur mengenai peran variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen toko ritel mainan dan hobi dalam merancang sistem kompensasi yang lebih efektif serta menciptakan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal dan pada akhirnya meningkatkan daya saing organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Aman-Ullah, A. (2023). The role of compensation in shaping employee's behaviour: a mediation study through job satisfaction during the Covid-19 pandemic. *Revista de Gest~ao*, 30(2), 221-236. <https://doi.org/10.1108/REG-04-2021-0068>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus pada PT Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13-31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Bezdrob, M., & Sunje, A. (2021). Transient nature of the employees' job satisfaction: The case of the IT industry in Bosnia and Herzegovina. *European Research on Management and Business Economics*, 27(2), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2020.100141>
- Darmishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Daud, I., & Afifah, N. (2021). The mediating role of job satisfaction in the relationship between compensation and work environment on performance. *Journal of Management and Marketing Review*, 6(2), 110-116. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.2\(2\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.2(2))
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee

- performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hendrasti, N., Syahrul, L., & Fahmy, R. (2022). The effect of compensation and workload on employee performance at PT. X Padang City with job satisfaction as a mediating variable. *Journal of Social Research*, 2(1), 65-78. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i1.451>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Idris I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735-750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Irawan, F, & Ie, M. (2022). The effect of work environment and job satisfaction on employee organizational commitment. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 655, 1452-1457. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220404.232>

- Kadarisman, M. (2019). The influence of compensation, development, and supervision towards the performance of civil servants in depok city government, Indonesia. *Cogent Psychology*, 6(1), 1620402. <https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1620402>
- Kasmir. (2022). *Pengantar metodologi penelitian untuk ilmu manajemen, akuntansi, dan bisnis*. Depok: Penerbit RajaGrafindo Persada.
- Lee, K. J., & Choi, S. Y. (2023). Resourceful and demanding attributes of organisational culture, employee satisfaction, and organisational performance of large R&D intensive firms in the US. *Technology Analysis and Strategic Management*, 36(11), 1-14. <https://doi.org/10.1080/09537325.2023.2196358>
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105640>
- Loo, S. H., Wider, W., Lajuma, S., Jiang, L., Kenikasahmanworakhun, P., Tanucan, J. C. M., & Khadri, M. W. A. A. (2024). Key factors affecting employee job satisfaction in Malaysian manufacturing firms post COVID-19 pandemic: a Delphi study. *Cogent Business and Management*, 11(1), 2380809. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2380809>
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing research an applied orientation seventh edition*. Harlow: Pearson.
- Masman, R. R. (2025). Employee performance in several construction services companies. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 05(04), 219-235. <https://doi.org/10.63922/ajmesc.v5i04.1478>
- Oktari, S. D., Suhardi, A. R., & Saudi, M. H. (2020). Compensation and motivation in affecting employee performance PT. X. *Solid State Technology*, 63(3), 3849-3857.

- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 7(6), 387-397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Panggabean, M. S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia edisi 3*. Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka.
- Pham, H. M., Le, T. T. H., Dang, L. H., & Nguyen, L. T. (2024). The impact of reward system on talented employees' performance in Vietnamese commercial banks: mediating role of job satisfaction. *Journal of Financial Services Marketing*, 29(3), 1099-1114. <https://doi.org/10.1057/s41264-023-00261-5>
- Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2023). The role of compensation as a determinant of performance and employee work satisfaction: a study at the PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(4), 943-956. <https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2020-0103>
- Santoso, Y., & Masman, R. R. (2016). *A practical guidance to executive compensation management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill building approach eighth edition*. USA: John Wiley and Sons.
- Singgih, E., Iskandar, J., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Anwar, R., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The role of job satisfaction in the relationship between transformational leadership, knowledge management, work environment and performance. *Solid State Technology*, 63(2s), 293-314.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Tarmidi, D., Simbolon, R., Putra, W. A., Sulaeman, A. R., & Farhan, M. (2021). The effect of financial compensation and work stress on the job satisfaction of Go-Jek (Go-Ride) driver partners in Bandung Area in the Covid-19 Pandemic. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(4), 740-746. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i4.558>
- Thakur, R., & Workman, L. (2016), Customer portfolio management (CPM) for improved customer relationship management (CRM): Are your customers platinum, gold, silver, or bronze? *Journal of Business Research*, 69(10), 4095-4102. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.042>
- Tjio, K. A., & Adiputra, I. G. (2025). Analysis of employee work performance through job promotion, work environment and employee satisfaction in Sales Divisions in Automotive Companies. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 08(03), 1239-1253. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v8-i03-38>
- Verma, P., & Sharma, R. R. K. (2019). The linkages between business strategies, culture, and compensation using Miles & Snow's and Hofstede culture framework in conglomerate firms. *Benchmarking*, 26(4), 1132-1160. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2017-0153>
- Widhiadnyani, G. A. S., & Yanuar. (2025). Faktor pendorong kinerja: Studi tentang lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 7(3), 917-926. <https://doi.org/10.24912/jmk.v7i3.34634>
- Wolor, C. W., Supriyati, Y., & Purwana, D. (2019). Effect of organizational justice, conflict management, compensation, work stress, work motivation on employee performance sales people. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(4), 1277-1284. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.74176>

Zayed, N. M., Rashid, M. M., Darwish, S., Faisal-E-Alam, M., Nitsenko, V., & Islam, K. M. A. (2022). The power of compensation system (CS) on employee satisfaction (ES): The mediating role of employee motivation (EM). *Economies*, 10(11), 290. <https://doi.org/10.3390/economies10110290>