

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN GOODFELLAS *BARBERSHOP*

Oktavianto Wahyu Ashary

Universitas Negeri Surabaya

Oktavianto.18129@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aimed to analyze and examine the effect of compensation on employee job satisfaction through work motivation as an intervening variable for Goodfellas Barbershop (Barberman) employees. This study uses quantitative methods, and the sampling technique used in this study is saturated sampling with 30 respondents as employees of Goodfellas barbershop. Data collection using observation, interviews, and questionnaires. Statistical analysis in this study used Partial Least Squares (PLS) with smartPLS 3.0 software application. The results of this study explain that all hypotheses in this study have a positive and significant effect. However, the study's results indicate that compensation on job satisfaction has a more significant direct impact than the indirect effect through work motivation as a mediating variable. This research can help companies with problems with some employees who are not satisfied with the promotion system for their coworkers. Leads to higher career advancement scores in decent work motivation. The researcher advises the leadership to pay comprehensive attention to employee compensation and motivation so that it can increase the drive for a higher career, monthly evaluations so that barbermans can express their opinions and feelings at work which are useful for helping barbermans to work comfortably, and make regulations regarding the promotion system based on ability or results that generally meet the service requirements set by the company.

Keywords: barbershop; compensation; intervening; job satisfaction; work motivation.

PENDAHULUAN

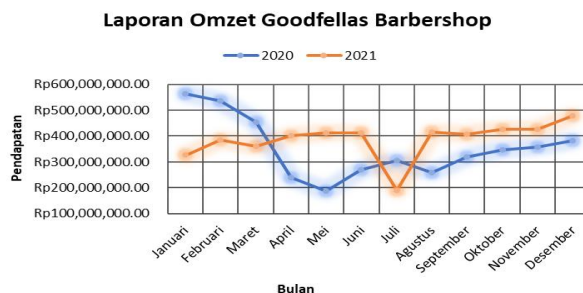
Adanya pandemi yang terjadi karena Covid-19 berpengaruh secara signifikan pada perekonomian banyak perusahaan ditinggalkan oleh konsumen untuk beralih ke alternatif lain (Nasution et al., 2021). Banyak perusahaan yang harus mengakhiri bisnis dikarenakan dampak dari Covid-19 (Kontis et al., 2020). World Health Organization (WHO) juga mengumumkan bahwa SARS-CoV-2 merupakan alasan pandemi Covid-19 yang telah menjadi ancaman global (Ayuningtyas, 2020). Menurut World Bank (2020) bahwa Covid-19 menyebabkan kontraksi yang tajam pada permintaan konsumen. Badan Pusat Statistik (2020) melaporkan sedikitnya 8 dari 10 perusahaan dari berbagai skala mulai mikro hingga makro mengalami penurunan pendapatan karena dampak Covid-19.

Pemilik *Hairmerds* studio berpendapat bahwa usaha bisnis *barbershop* merupakan usaha yang cukup terkenal ikut terdampak pandemi. Usaha bisnis *barbershop* sendiri selalu berada di dekat bahkan hingga bersentuhan dengan pelanggan secara langsung yang hampir sama dengan dokter gigi, dan sudah pasti menyentuh kepala dan wajah. Jadi, tidak tepat apabila bersikukuh untuk membuka usaha di saat pandemi, karena sudah terdapat larangan yang diberikan pemerintah, (Aurelia, 2020).

Dalam penelitian sebelumnya, Izzatunnisa & Pritasari (2021) juga berpendapat di kota Surabaya bagian selatan menunjukkan bahwa Covid-19 memiliki dampak yang sangat besar, dengan lebih dari 50% bisnis merugi dan kehilangan pendapatan. 60% pengusaha *barbershop* terdampak oleh Covid-19, sedangkan 40% sisanya tidak ikut terdampak Covid-19. Responden memilih untuk meningkatkan *hygiene sanitation*, 20% memberikan *home treatment* kepada pelanggan, 20% beralih ke bisnis lain dan 40% menerapkan protokol kesehatan dan promosi. Total sebanyak 60% ditutup sementara dan 40% tetap menjalankan usaha bisnisnya di tengah pandemi dengan menjaga keamanan pelanggan sesuai anjuran pemerintah. Namun, terdapat temuan yang berbeda pada *goodfellas barbershop* yang bergerak dalam bidang jasa, melaporkan bahwa peningkatan pendapatan terjadi pada saat pandemi covid-19 tahun 2020-2021. Hal tersebut terjadi karena perusahaan mengikuti protokol yang telah diberikan oleh pemerintah. Kementerian kesehatan telah meresmikan aturan yang menjelaskan mengenai protokol kesehatan untuk para pengusaha maupun konsumen yang sedang berada di area jasa perawatan

Oktavianto Wahyu Ashary. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

kecantikan/rambut, seperti salon, *barbershop*, dan lainnya. Peraturan ini dijelaskan dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/Menkes/382/2020 pada tanggal 19 Juni 2020 (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020)



Sumber: Goodfellas Barbershop(2021, data diolah)

Gambar 1. GRAFIK PENDAPATAN

Goodfellas *Barbershop* yang saat ini sudah memiliki jati diri sebagai salah satu *barbershop* premium terkemuka dengan berdirinya 15 cabang lebih di seluruh Surabaya, Semarang, Bogor, Malang, Cirebon, Jakarta dan Samarinda. Untuk lokasi yang penulis pilih adalah goodfellas yang berada di kota Surabaya. Goodfellas *barbershop* memperkenalkan kepada masyarakat layanan kelas satu dalam industri *barbershop* di negara Indonesia (Jonata, 2021). Selama *pandemic* Covid-19 Goodfellas *barbershop* yang berada di kota Surabaya merupakan penyumbang pendapatan terbesar dengan laporan kenaikan pendapatan pada tahun 2021 sebesar Rp.421,637,667.00 dengan nilai pendapatan total sejumlah Rp.4.641.956.167,00, Sedangkan pada tahun 2020, goodfellas *Barbershop* mendapatkan total pendapatan sebesar Rp.4.220.318.500,00 (Laporan Keuangan Goodfellas, 2021). Untuk menarik konsumen, memberikan layanan terbaik sesuai protokol kesehatan dan menyediakan peralatan dan fasilitas dengan kebersihan yang sesuai dengan peraturan pemerintah. Strategi ini, terbukti mampu meningkatkan penjualan layanan di masa pandemi sehingga bisa menutupi kerugian yang terjadi di awal pandemi. Strategi yang mempunyai tingkat keberhasilan tertinggi adalah menyediakan jasa layanan salon atau *barbershop* sesuai protokol kesehatan yang ditetapkan oleh pemerintah. (Izzatunnisa & Pritasari, 2021)

Wardani, (2017) berpendapat bahwa setiap karyawan dengan tingkat motivasi dan pemberian kompensasi yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap kepuasan kerja. Ketika mempunyai sikap yang positif pada kepuasan kerja maka kuantitas output yang diberikan karyawan meningkat dan perusahaan juga mengalami kenaikan pendapatan. Seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan, mereka akan mampu mengeluarkan performa yang lebih baik. Menurut (Harahap & Khair, 2020), kepuasan kerja adalah bentuk sikap yang sangat umum bagi seseorang yang dilakukan terhadap pekerjaannya.

Founder & CMO GoodFellas memberikan penjelasan bahwa standar operasional ditetapkan oleh perusahaan sangat tinggi, sehingga dalam hal berikut ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan pun juga tinggi agar para karyawan dapat merasakan kepuasan kerja (Liputan6.com, 2021) Namun, kepuasan kerja yang baik tidak bisa didapatkan hanya dari kompensasi yang tinggi saja, motivasi kerja karyawan juga memiliki dampak pada kepuasan kerja karyawan. Perusahaan diwajibkan memberikan motivasi untuk karyawannya (Wardani, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada *barberman*.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Kompensasi adalah penghasilan berupa uang, barang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dikerjakan untuk perusahaan (Hasibuan, 2017). Fauzan & Sary, (2020) beserta Yuningsih et al., (2020), menyatakan kompensasi adalah gambaran balas jasa yang dibayarkan oleh

penerima manfaat atau pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja sebagai pengganti kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja kepada pihak yang diuntungkan dari pelaksanaan tugas yang dilakukan. Kompensasi merupakan total kompensasi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada organisasi, baik finansial maupun non finansial (Tamrin, 2021). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi menurut Imtiyaz, (2021), memiliki 3 indikator yaitu upah dan gaji imbalan, tunjangan imbalan, insentif. Penelitian Hasmiah et al., (2020) mengungkapkan bahwa adanya kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Amrullah & Seno, (2018) menambahkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keadaan atau energi yang memotivasi karyawan yang terarah atau terfokus pada pencapaian tujuan organisasi perusahaan dan motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan dalam rangka menciptakan kepuasan kerja (Hasibuan, 2017). Motivasi merupakan cara karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya (Rosmaini & Tanjung, 2019). Imtiyaz, (2021) menjelaskan bahwa keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan didorong oleh keadaan pribadi yang dikatakan dimotivasi oleh individu tersebut. Motivasi membimbing kemampuan dan kekuatan karyawan untuk terlibat secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang diterapkan. Indikator untuk mengukur variabel motivasi kerja menurut Amrullah & Seno, (2018) adalah adanya dorongan untuk memperoleh penghargaan, adanya dorongan mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang baik, adanya dorongan untuk berkarir yang lebih tinggi, adanya dorongan untuk mandiri dalam bekerja, adanya dorongan mencapai target kerja, adanya dorongan mengerjakan pekerjaan tepat waktu.

Kepuasan Kerja

Nurhayati et al., (2016) menyatakan kepuasan kerja merupakan ekspresi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat bermanfaat bagi organisasi, artinya sesuatu yang diperoleh di tempat kerja dan telah mencapai sesuatu yang dianggap penting. Dalam hal ini, berarti ketika suatu perusahaan mengalami peningkatan pendapatan, kepuasan kerja akan memengaruhi perilaku positif yaitu peningkatan pendapatan perusahaan. Indikator untuk mengukur variabel kepuasan kerja menurut Amrullah & Seno, (2018) adalah kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kesempatan Promosi, kepuasan terhadap pekerjaan, dan kepuasan terhadap imbalan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau hal positif yang dirasakan seseorang tentang pekerjaan yang diperoleh dengan menilai karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015). Menurut Rosmaini & Tanjung, (2019). menyatakan bahwa orang akan merasa sangat puas dengan pekerjaannya akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan cenderung negatif atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Faktor yang memengaruhi terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi dan motivasi kerja (Putri & Ardiana, 2019). Hasmiah et al., (2020) dan Wardani, (2017) juga mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian Mulia & Saputra, (2019), ditemukan hasil pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Hubungan antar Variabel

Kompensasi terhadap kepuasan kerja menurut Manik & Wiarah, (2014), ditemukan hasil kontribusi positif dan signifikan. Penelitian Putri & Ardiana, (2019), Riandi & Kurniawan, (2021), dan Rachmasari, (2021) juga membuktikan bahwa hubungan motivasi kerja dan kompensasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya yaitu Harahap & Khair, (2020) berpendapat kompensasi dapat berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Selaras dengan temuan Wardani, (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh positif tidak signifikan pada kompensasi terhadap Kepuasan kerja. Pada penelitian Nurhidayati & Anggraini, (2021) menyatakan bahwa kompensasi terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan.

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Wardani, (2017) menyebutkan bahwa kompensasi terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan

Oktavianto Wahyu Ashary. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

signifikan. Sejalan dengan Wijaya & Nur, (2019), Hasmiah et al., (2020), Pahlawan & Onsardi, (2020), dan Imtiyaz, (2021) juga berpendapat bahwa kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja ditemukan pengaruh positif signifikan secara langsung. pendapat para ahli di atas yaitu Kompensasi akan memberikan dampak pada motivasi kerja. Karena kompensasi merupakan interpretasi pendapatan, sehingga dapat memengaruhi motivasi karyawan. Namun, hasil penelitian dari Nurhayat & Wahyuni, (2021) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

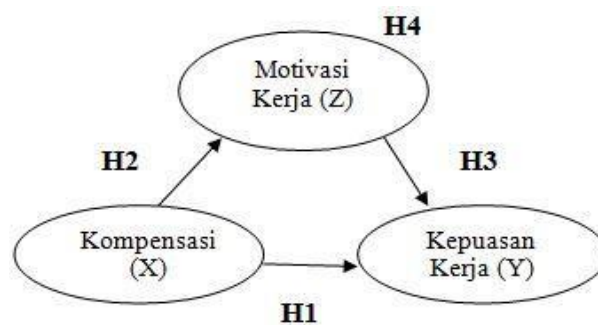
Wardani, (2017) Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Mulia & Saputra, (2019), Tamrin, (2021), Imtiyaz, (2021), Pahlawan & Onsardi, (2020), Rifa'i et al., (2021), Riandi & Kurniawan, (2021), dan Rachmasari, (2021) menjelaskan pendapatnya bahwa motivasi kerja terhadap kepuasan berpengaruh positif dan signifikan. Berbeda dengan Harahap & Khair, (2020), yang berpendapat bahwa adanya pengaruh tidak signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Lebang & Paulina, (2016) berpendapat bahwa motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat berpengaruh negatif dan signifikan. Dari hasil pendapat para ahli di atas diketahui bahwa motivasi kerja mampu membuat kepuasan kerja menjadi meningkat.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Seperti yang diketahui pada penjelasan sebelumnya, jika kompensasi yang diberikan meningkat maka motivasi kerja juga ikut meningkat. Begitu pula dengan motivasi kerja yang meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan melalui motivasi kerja. Diketahui kompensasi dapat memengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi kerja (Wardani, 2017)

H4: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

Berikut hubungan antar variabel yang ada dalam kerangka penelitian.



Gambar 2. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, di mana sampel diambil dari sebuah populasi. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui angket. Data dikumpulkan dengan metode pengumpulan data, yaitu penyebaran kuesioner dan survei. Populasi pada penelitian ini adalah *barberman goodfellas barbershop* yang berjumlah 30 *barberman*. Sampel pada penelitian ini meliputi seluruh pegawai *goodfellas barbershop* di Surabaya yang berjumlah 30 responden. Skala yang digunakan dalam pengukuran kuesioner merupakan skala *Likert* 1-5 dengan kategori “sangat tidak setuju” sampai “sangat setuju”. Data responden diolah menggunakan Teknik analisis uji validitas instrumen, uji reliabilitas instrumen, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji kausalitas dan uji inner model. Pendekatan *structural equation model* (SEM) digunakan sebagai teknik analisis data, metode analisis dalam penelitian ini menggunakan *partial least square* dengan menggunakan *software Smart PLS 3.7.7*

Ghozali, (2014). Richter *et al.* (2016) dan Nitzl *et al.* (2016), menyatakan pendapatnya bahwa dalam menguji hubungan antar variabel penelitian dapat menggunakan metode *bootstrapping*, PLS-SEM direkomendasikan untuk model yang kompleks seperti model mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1.
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

<i>Variabel</i>	<i>Item Pernyataan</i>	<i>Outer Loadings</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kompensasi (Imtiyaz, 2021)	Saya merasa Gaji yang diterima saat ini sesuai dengan apa yang saya butuhkan	0,797	0,882
	Saya merasa Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan	0,880	
	Saya merasa Honor atau Komisi yang diberikan sudah sesuai dengan Standar atau Pekerjaan	0,744	
	Saya merasa kompensasi dengan kenaikan jabatan atau promosi jabatan sudah sesuai	0,762	
	Saya merasa dasar pemberian kompensasi sudah sesuai dengan standar	0,792	
	Atasan saya memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan karir	0,777	
Kepuasan Kerja (Amrullah & Seno, 2018)	Saya merasa puas karena saya menemukan pekerjaan yang saya inginkan	0,922	0,942
	Saya Sangat antusias dengan pekerjaan saya	0,801	
	Saya merasa puas dengan Gaji, bonus dan insentif yang diterima saat ini	0,793	
	Saya merasa puas karena dipercaya oleh atasan	0,880	
	Saya merasa puas bekerja bersama rekan kerja saya	0,824	
	Saya merasa puas rekan kerja saya saling membantu	0,769	
	Saya merasa puas diberi kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh atasan	0,847	
	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kepastian kerja dan karier pada jabatan saya	0,777	
Motivasi Kerja (Amrullah & Seno, 2018)	Saya merasa termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan saya secara mandiri	0,817	0,859
	Saya termotivasi mempelajari hal baru yang terkait dengan pekerjaan secara mandiri	0,767	
	Saya merasa termotivasi ketika saya mengerjakan pekerjaan saya tepat waktu	0,902	
	Saya merasa termotivasi dengan adanya pemberian tunjangan dan bonus	0,730	
	Saya merasa termotivasi setelah mendapat penghargaan atau pujian dari atasan	0,633	
	Saya merasa termotivasi dengan adanya pemberian promosi jabatan	0,670	
	Saya merasa termotivasi dengan adanya pemberian promosi jabatan	0,869	

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 1, *convergent validity* menunjukkan hasil nilai *outer loadings* di atas 0,50. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan *valid*. Nilai *cronbach's alpha* pada semua variabel mendapatkan nilai di atas 0,70. Maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini mempunyai hasil reliabel untuk mendukung penelitian ini.

Hasil Uji Inner Model

Model variabel kompensasi pada kepuasan kerja memiliki nilai *r-square* sebesar 0,753 dapat diartikan bahwa konstruk variabel kepuasan kerja dapat dijabarkan oleh variabel kompensasi sebesar 75,3 %. Artinya 24,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak di uji pada penelitian ini. pada hasil penelitian juga menyatakan model pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja *barberman* dengan nilai *r-square* 0,542, dapat diartikan bahwa konstruk variabel motivasi kerja dapat dijabarkan oleh variabel kompensasi sebesar 54,2%. Yang berarti 45,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini.

Tabel 2.
HASIL ANALISIS R-SQUARE

Variabel	R-Square
Kompensasi	
Kepuasan Kerja	0,753
Motivasi Kerja	0,542

Sumber: Data diolah (2022)

$$Q^2 = 1 - (\sqrt{1 - R_1^2}) \times (\sqrt{1 - R_2^2}) \dots\dots\dots (1)$$

Menurut Ghazali dan Latan (2014) *Q-square predictive relevance* dapat dihitung menggunakan Rumus 1. Hasil R Square sebesar 0,645. Hasil tersebut menunjukkan nilai lebih besar atau lebih dari nol. Hal ini berarti hasil model penelitian ini mempunyai relevansi prediktif yang memberikan penjelasan model sebesar 64,5%.

Hasil Uji Kausalitas

Dari hasil uji hipotesis menjelaskan kompensasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *barberman*. Pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai t-statistics memiliki nilai 2,586 \geq 1,96. Maka hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Koefisien *estimate* dengan nilai 0,397 membuktikan bahwa kompensasi mempunyai nilai positif, hal ini menunjukkan apabila tingkat kompensasi memiliki nilai yang tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan mengikuti.

Tabel 3.
HASIL UJI HIPOTESIS

Hubungan Antar Variabel	Original Sample	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Kompensasi > Kepuasan Kerja	0,397	2,586	0.010	Hipotesis Diterima
Kompensasi > Motivasi Kerja	0,736	6,748	0.000	Hipotesis Diterima
Motivasi Kerja > Kepuasan Kerja	0,532	3,941	0.000	Hipotesis Diterima
Kompensasi > Motivasi Kerja > Kepuasan Kerja	0,392	3,099	0.006	Hipotesis Diterima

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji hipotesis menunjukkan kompensasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja *barberman*. Nilai t-statistics menunjukkan nilai 6,748 \geq 1,96. Maka hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh *signifikan* pada variabel kompensasi terhadap motivasi kerja. Koefisien *estimate* dengan nilai 0,736. Hal ini menunjukkan apabila tingkat kompensasi semakin tinggi, maka tingkat motivasi kerja juga semakin tinggi. Motivasi kerja dapat berpengaruh secara *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja *barberman*. T-statistics memiliki nilai 3,941 \geq 1,96.

Hal ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Koefisien *estimate* dengan nilai 0,532 yang memiliki tanda *positive*. Hal ini menunjukkan apabila tingkat motivasi kerja semakin tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi pula.

Motivasi kerja dapat menjadi variabel mediasi secara tidak langsung antara Kompensasi terhadap Kepuasan kerja, dengan nilai koefisien 0,392 dan nilai *t-statistic* $3,099 \geq 1,96$ menunjukkan motivasi kerja berpengaruh *signifikan*. Dapat diambil pengertian bahwa motivasi kerja dapat memediasi secara tidak langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa kompensasi dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja *barberman*. sehingga H1 diterima. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Manik & Wiarah, (2014), Parimita et al., (2018), Putri & Ardiana, (2019), dan Rifa'i et al., (2021) yang memberikan pendapat bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil deskriptif yang didapatkan dari responden bahwa kompensasi mampu untuk menjadi faktor kontekstual dalam memicu peningkatan kepuasan kerja, dengan nilai indikator yang menunjukkan nilai yang tinggi menjadi stimulus munculnya kepuasan kerja yang signifikan dan positif. dari hasil laporan menerangkan bahwa perusahaan beberapa kali mengalami kesulitan dalam mencapai target karena beberapa faktor salah satunya adalah menghadapi *pandemic* Covid-19. Sempat mengalami kesulitan dan perusahaan pun mereformasi strategi mereka karena ketakutan yang terjadi pada pelanggan akibat penyebaran virus Covid-19 dan perusahaan menemukan terobosan terbaru yakni layanan *barberhome*. Pelanggan menggunakan jasa *barberman* yang ada dalam perusahaan untuk dipanggil ke rumah pelanggan untuk melakukan layanan jasa cukur rambut, dari terobosan tersebut kompensasi yang diberikan kepada *barberman* pun meningkat dan alhasil kepuasan kerja pegawai pun juga meningkat, yang awalnya pembagian keuntungan ketika di *barber* hanya 30% namun ketika adanya *barberhome* perusahaan membagikan keuntungan kompensasi sebesar 50% kepada *Barbermannya*, hal ini tentu saja merupakan hal positif bagi para *barberman* dan *barberman* pun menyambutnya dengan antusias dan menyebabkan kenaikan omzet kembali, para pelanggan dapat menggunakan jasa dari *barberman* perusahaan dan perusahaan tetap dapat berjalan seperti biasa, para *barberman* kembali semangat karena perusahaan menjanjikan kompensasi yang mereka berikan meningkat.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya Hasmiah et al., (2020), Riandi & Kurniawan, (2021), dan Rachmasari, (2021) perusahaan yang memberikan kompensasi yang baik mampu memobilisasi *barberman* menuju potensi merasakan rasa puas dalam bekerja atau meningkatkan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat menyebabkan potensi yang kuat terhadap kepuasan kerja, karena adanya dukungan besarnya kompensasi pada *barberman*, dasar pemberian kompensasi *barberman*, dan adanya peluang untuk berkarir. Sehingga akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja *barberman*. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Wardani, (2017) yang menyatakan bahwa memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Harahap & Khair, (2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh namun tidak signifikan. Nurhidayati & Anggraini, (2021) Menambahkan bahwa kompensasi terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian bahwa kompensasi dapat berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja *barberman*. Sehingga H2 diterima. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Wardani, (2017) memberikan analisa bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sejalan dengan pendapat Amrullah & Seno, (2018), Hasmiah et al., (2020), Pahlawan & Onsardi, (2020) dan Wijaya & Nur, (2019), yang menjelaskan terdapat pengaruh positif signifikan secara langsung antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil deskriptif yang didapat dari responden bahwa kompensasi mampu untuk menjadi

Oktavianto Wahyu Ashary. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

faktor kontekstual dalam memengaruhi peningkatan motivasi kerja, hasil uji menyatakan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan kepada *barberman* sudah mencukupi kebutuhan *barberman*, dasar pemberian kompensasi dari perusahaan terhadap *barberman* juga menjadi sebab motivasi para *barberman*. Kemudian ada peluang berkarir di dalam perusahaan yang membuat para *barberman* timbul rasa termotivasi, timbul adanya rasa untuk mandiri dalam bekerja, adanya dorongan mengerjakan pekerjaan tepat waktu, adanya rasa dorongan untuk memperoleh penghargaan, dan yang terakhir adanya rasa dorongan untuk berkarir lebih tinggi.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya mendukung dari penelitian Imtiyaz, (2021) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dan menunjukkan nilai positif secara langsung kompensasi terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa perusahaan dapat memberikan kompensasi yang tinggi dan memenuhi harapan *barberman* yang memiliki dampak pada tingkat motivasi *barberman* *goodfellas barbershop*. Namun, berbeda dengan hasil penelitian dari Nurhayat & Wahyuni, (2021) yang menyatakan bahwa dalam temuannya kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja *barberman*. Sehingga H3 diterima. Hasil penelitian berikut memperkuat penelitian Wardani, (2017) yang berpendapat motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Mulia & Saputra, (2019), Tamrin, (2021), Imtiyaz, (2021), Pahlawan & Onsardi, (2020) dan Rifa'i et al., (2021), juga menjelaskan pendapatnya bahwasanya motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan.

Menurut hasil deskriptif yang telah didapat dari responden bahwa motivasi kerja mampu untuk dijadikan faktor kontekstual yang mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja, dengan nilai indikator yang menunjukkan nilai yang tinggi menjadi stimulus munculnya kepuasan kerja yang signifikan dan positif. Dapat diartikan bahwa perusahaan selalu memberikan motivasi kepada para *barberman* dimulai dari adanya promosi posisi jabatan yang dimulai dari regular, kemudian senior dan dilanjutkan premium dan perusahaan pun tidak menutup mata kepada para *barberman* yang berhasil memenuhi target perusahaan dan bisa memenuhi ekspektasi, perusahaan akan memberikan kompensasi yang sesuai. agar para *barberman* termotivasi di dalam perusahaan. dan merasakan kepuasan atas apa yang *barberman* dapatkan.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya mendukung penelitian Riandi & Kurniawan, (2021), dan Rachmasari, (2021) yang menjelaskan pendapatnya bahwasanya motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Harahap & Khair, (2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh namun tidak signifikan. Lebang & Paulina, (2016) berpendapat bahwa motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat berpengaruh negatif dan signifikan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa kompensasi dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. sehingga H4 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi dengan cara memediasi variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dan memperkuat penelitian yang dilakukan Wardani, (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

Berdasarkan hasil deskriptif semakin bertahap karyawan telah mempunyai kepuasan dalam bekerja, baik dalam hal pekerjaan itu sendiri, kompensasi dan motivasi yang telah diberikan oleh perusahaan. Pada akhirnya kompensasi dan motivasi kerja akan memberikan kepuasan bekerja yang telah dimiliki karyawan atas kondisi yang ada.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah semua variabel memiliki pengaruh positif signifikan mulai dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap motivasi kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan yang terakhir adalah motivasi kerja secara tidak langsung juga berpengaruh positif signifikan pada kompensasi terhadap kepuasan kerja. yang dapat diartikan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. namun, dari hasil penelitian pengaruh tersebut memiliki nilai signifikansi yang lebih rendah daripada nilai signifikansi pengaruh secara langsung. Goodfellas *barbershop* telah memiliki nilai kompensasi yang sangat tinggi dan kondusif serta berdampak pada peningkatan kepuasan kerja maupun motivasi kerja *barberman goodfellas barbershop*. Beberapa implikasi manajerial dalam penelitian ini yaitu pimpinan dapat memperhatikan secara komprehensif mengenai kompensasi dan motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan dorongan untuk berkarir lebih tinggi, evaluasi bulanan agar para *barberman* dapat mengeluarkan pendapat maupun perasaannya pada saat bekerja yang berguna untuk membantu *barberman* dapat bekerja dengan nyaman, dan membuat peraturan tentang sistem promosi berdasarkan kemampuan atau hasil yang secara umum memenuhi persyaratan layanan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja *barberman* dan memberikan target baru, kemudian atasan juga memberikan motivasi kepada *barberman* untuk memaksimalkan kemampuan kerjanya, yang dapat berupa pembinaan konseling, evaluasi pekerjaan harian dan berkelanjutan, lingkungan kerja yang mendukung, dan pengembangan karir. Yang kemudian dapat memungkinkan *barberman* untuk mengakses peluang karir yang lebih tinggi.

Keterbatasan penelitian adalah pengambilan dan pengumpulan data secara online. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, kompetensi, dan *organizational behavior culture*. yang dapat menjadi faktor atau dengan menggunakan metode yang berbeda untuk analisis dan pembahasan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, M. Y., & Seno A.H.D. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Body & Rangka CV. Laksana. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4): 236-247.
- Aurelia, J. (2020). Siasat bertahan hidup tukang cukur selama *pandemic corona*. (<https://tirto.id/siasat-bertahan-hidup-tukang-cukur-selama-pandemi-corona-ftlZ>). Diakses pada 15 Januari 2022).
- Ayuningtyas, A. A. (2020). Hindari hoax: pandemi corona, kebenaran informasi harus terjaga. (https://academia.edu/48828380/Hindari_Hoax_Pandemi_Corona_Kebenaran_Informasi_Harus_Tejaga). Diakses Pada 15 Januari 2022).
- Badan Pusat statistik Republik Indonesia (2020). Analisis Hasil Survei Dampak Covid-19 terhadap pelaku usaha *BPS.go.id*. (<https://www.bps.go.id/publication/2020/09/15/9efe2fbda7d674c09ffd0978/analisis-hasil-survei-dampak-covid-19-terhadap-pelaku-usaha.html>). Diakses pada 15 Januari 2022).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fauzan, S. M., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6): 928-937.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares konsep, metode dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 4.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, *et al* (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui

Oktavianto Wahyu Ashary. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Motivasi Kerja. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1): 69–88.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasmiah, H., Echdar, S., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(2): 233-242.

Intiyaz, D. F., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Penelitian Manajemen (JIRM)*, 9(6): 1-18

Izzatunnisa, A. A., & Pritasari, O. K. (2021). Dampak pandemi virus covid-19 pada pengusaha salon barber di surabaya selatan. *JBC: Journal of Beauty and Cosmetology*, 3(1): 15-24.

Jonata W. (2021). Goodfellas memperkenalkan layanan kelas satu di industri barbershop Indonesia. (<https://www.tribunnews.com/lifestyle/2021/03/02/goodfellas-memperkenalkan-layanan-kelas-satu-di-industri-barbershop-indonesia>. Diakses pada 15 Januari 2022)

Kementrian Kesehatan. (2020). Protokol Kesehatan bagi masyarakat di tempat dan fasilitas umum dalam rangka pencegahan dan pengendalian *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*. (http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/KMK_No__HK_01_07-MENKES-382-2020_ttg_Protokol_Kesehatan_Bagi_Masyarakat_di_Tempat_dan_Fasilitas_Umum_Dalam_Rangka_Pencegahan_COVID-19.pdf. Diakses pada 15 Januari 2022)

Kontis, V., Bennett, J. E., Rashid, T., Parks, R. M., Pearson-Stuttard, J., Guillot, M., ... & Ezzati, M. (2020). Magnitude, demographics and dynamics of the effect of the first wave of the COVID-19 pandemic on all-cause mortality in 21 industrialized countries. *Nature medicine*, 26(12): 1919-1928.

Lebang, D. G., & Paulina, P. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Driver GO-JEK. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 3(3): 137-150.

Liputan6.com (2021). GoodFellas: Memperkenalkan Eksklusivitas di Industri Barbershop Indonesia (<https://www.liputan6.com/lifestyle/read/4497643/goodfellas-memperkenalkan-eksklusivitas-di-industri-barbershop-indonesia>. Diakses pada tanggal 15 Januari 2022)

Manik, E., & Wiarah, W. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Paramedis di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2): 62-72.

Memon, M. A., Salleh, R., Nordin, S. M., Cheah, J. H., Ting, H., & Chuah, F. (2018). Person-organization fit and turnover intention: The mediating role of work engagement. *Journal of Management Development*.37(3): 285-298.

Mulia, R. A., & Saputra, N. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*.2(1): 20-28.

Nasution, M. A., Siregar, Z. M. E., & Pristiyono, P. (2021). Strengthening Bumdes through Customer Satisfaction and Loyalty as the Defense of the Bumdes Business in Indonesia Post-Covid-19. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): *Humanities and Social Sciences*, 4(3): 3962-3970.

- Nurhayat, Y., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SMK Migas Sumbagut. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 3(2): 121-130.
- Nurhayati *et. al.* (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2): 1–24.
- Nurhidayati, M., & Anggraini, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Di Kabupaten Jombang. *Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2): 1–13.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2): 153-163.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Penelitian Manajemen Sains Indonesia*, 9(1): 125-144.
- Putri, E. N., & Ardiana, I. D. K. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Kepuasan Kerja di Lingkungan ITS Surabaya. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2): 28 - 36
- Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Kinerja*, 3(02): 213-229.
- Riandi, R., & Kurniawan, I. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Penjualan Pada Bank Cimb Niaga Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3): 347-354.
- Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. S. (2021). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 4(1): 42-56.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1): 1-15.
- Thamrin, M. F., Semmaila, B., & Aminuddin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2): 147-156.
- Wardani, R. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten lombok barat. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 14(2): 102-117.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Penelitian Manajemen (JIRM)*, 10(4): 1-18
- World Bank. 2020. *Global Economic Prospects*, June 2020. Washington, DC: World Bank. © World Bank. (<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33748>). License: CC BY 3.0 IGO.

Oktavianto Wahyu Ashary. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Diakses pada 15 januari 2022)

Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47-59.