Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]
Vol. 6, No.3, Mei 2024, Hal. 474-482
ISSN: 2808-6686

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR CABANG KOTA BINJAI

[1]Sri Endang Khairunisa

[1]Program Studi Manajemen, [1]Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20238)

[1]Email: sriendangkhairunisa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Binjai. Permasalahan penelitian dilatarbelakangi oleh adanya indikasi rendahnya kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang belum optimal serta tingkat kepuasan kerja karyawan yang masih rendah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Binjai sebagai responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didukung dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t parsial, uji F simultan, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Binjai. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui perbaikan sistem kompensasi yang adil dan transparan serta melalui upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebijakan kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja guna mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Pentingnya sumber daya manusia dalam era globalisasi membuat organisasi dituntut mengelola karyawan secara strategis. Sumber daya manusia memegang peranan vital sebagai aset utama organisasi yang tidak dapat ditiru oleh pesaing. Berbeda dengan teknologi atau modal, aspek manusia memiliki dinamika unik yang menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Organisasi modern dituntut untuk tidak hanya sekadar mengelola karyawan secara administratif, tetapi juga memastikan bahwa potensi mereka teroptimalisasi sepenuhnya. Sundari et al. (2024) menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang strategis berkorelasi langsung dengan keberlanjutan bisnis jangka panjang.

Fokus pada kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja bukan hanya tentang hasil akhir, melainkan juga perilaku dan proses kerja yang ditunjukkan karyawan dalam periode tertentu. Kinerja yang optimal dari setiap individu akan berakumulasi menjadi kinerja organisasi yang unggul. Namun, menjaga konsistensi kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah. Fluktuasi kinerja sering kali terjadi akibat berbagai faktor internal maupun eksternal, yang jika tidak ditangani, dapat menghambat pencapaian target perusahaan secara keseluruhan. Rindaningsih dan Maharani (2023) menyatakan bahwa penilaian kinerja menjadi penentu prestasi dan kinerja tenaga kependidikan sehingga fluktuasi kinerja perlu dikelola dengan baik.

Di Indonesia, industri jasa pengiriman dan logistik mengalami pertumbuhan eksponensial seiring dengan maraknya perdagangan elektronik. Hal ini memicu munculnya banyak pesaing baru dari sektor swasta yang menawarkan kecepatan, teknologi, dan harga kompetitif. Situasi ini menuntut perusahaan logistik untuk bekerja lebih efisien dan responsif. Dalam iklim kompetisi yang ketat ini, kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan menjadi ujung tombak. Karyawan yang berada di garda terdepan tidak hanya mengantar barang, tetapi juga mengantar citra perusahaan.

PT Pos Indonesia (Persero), sebagai Badan Usaha Milik Negara tertua di sektor ini, menghadapi tantangan berat untuk mempertahankan pangsa pasarnya di tengah gempuran kompetitor swasta. Transformasi bisnis yang dilakukan PT Pos menuntut adaptasi cepat dari seluruh elemen organisasi. Sebagai perusahaan plat merah, PT Pos memiliki standar kinerja yang ketat, namun di sisi lain juga dihadapkan pada birokrasi dan sistem manajemen yang kompleks. Keberhasilan transformasi ini sangat bergantung pada bagaimana manajemen mampu menggerakkan karyawannya untuk tetap kompetitif. Kantor cabang, termasuk Kantor Cabang Kota Binjai, merupakan unit operasional yang bersentuhan langsung dengan pelanggan. Kinerja karyawan di level cabang sangat krusial karena dampak pelayanan mereka dirasakan langsung oleh masyarakat.

Secara teoritis, kompensasi nonfinansial merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan tidak dalam bentuk materi, tetapi melalui aspek psikologis dan sosial yang mendukung kenyamanan serta kepuasan kerja. Kompensasi nonfinansial mencakup pengakuan atas kinerja, kesempatan pengembangan karier,

keamanan kerja, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta kejelasan sistem promosi jabatan. Penerapan kompensasi nonfinansial yang efektif bertujuan untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Januri (2021) menegaskan bahwa pengendalian intern berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Hanum dan Ritonga (2021) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja institusi. Siregar et al. (2021) menekankan pentingnya efektivitas pemungutan dalam mendukung kinerja organisasi. Jufrizen (2015) menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Daulay, Kurnia, dan Maulana (2019) menemukan bahwa faktor kinerja karyawan perlu dianalisis secara komprehensif. Hamdani dan Jufrizen (2023) menegaskan bahwa keadilan organisasi berperan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pra survei kepuasan kerja karyawan menunjukkan kondisi yang serius dan perlu mendapat perhatian manajemen. Sebanyak 90 persen responden menyatakan ketidaksetujuan terhadap tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan di perusahaan. Kondisi tersebut diperkuat oleh rendahnya persepsi terhadap peluang karier, di mana 80 persen responden menyatakan tidak setuju terhadap sistem pengembangan karier dan peningkatan keterampilan yang diterapkan perusahaan. Selain itu, sebesar 76 persen responden menyatakan ketidaksetujuan terhadap keadilan kebijakan perusahaan, yang mencerminkan adanya ketidakkonsistenan dalam penerapan kebijakan dan prosedur bagi seluruh karyawan. Permasalahan lain yang tidak kalah penting adalah rendahnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, dengan tingkat ketidaksetujuan mencapai 74 persen. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat yang rendah dan berpotensi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan serta keberlangsungan kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil pra survei dan observasi awal di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Binjai, teridentifikasi adanya permasalahan yang signifikan pada kinerja karyawan. Kondisi tersebut tercermin dari ketidaksesuaian antara target yang telah ditetapkan dengan realisasi kinerja perusahaan, yang menunjukkan adanya kesenjangan pencapaian target. Permasalahan ini diperkuat oleh berbagai keluhan karyawan, antara lain keterlambatan pembayaran insentif, pembagian beban kerja yang tidak merata, serta kondisi lingkungan fisik kantor yang belum mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja. Fenomena ini bertentangan dengan ekspektasi manajemen maupun prinsip prinsip manajemen sumber daya manusia, yang menegaskan bahwa perusahaan berskala besar seharusnya mampu menjaga kinerja yang stabil, efektif, dan terkelola secara profesional.

Hasil gabungan pra survei menunjukkan bahwa perusahaan berada dalam kondisi tingkat ketidakpuasan karyawan yang sangat tinggi dan bersifat sistemik. Sebanyak 90 persen karyawan menyatakan ketidakpuasan secara keseluruhan, yang mencerminkan adanya permasalahan internal dan operasional yang serius. Tingginya tingkat ketidakpuasan tersebut terutama dipengaruhi oleh persepsi ketidakadilan dalam penerapan kebijakan perusahaan sebesar 76 persen, pesimisme terhadap peluang pengembangan karier sebesar 80 persen, serta rendahnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan

kehidupan pribadi sebesar 74 persen. Permasalahan fundamental tersebut menciptakan iklim kerja yang tidak kondusif, yang berpotensi melemahkan motivasi kerja karyawan dan menghambat pencapaian kinerja organisasi secara optimal.

Dari sisi operasional, permasalahan produktivitas karyawan tampak secara jelas dan memerlukan perhatian serius. Sebanyak 90 persen karyawan menyatakan keraguan terhadap kemampuan mereka dalam memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan, yang mengindikasikan rendahnya tingkat efektivitas kerja. Kondisi tersebut sejalan dengan tingginya persepsi inefisiensi dalam pemanfaatan sumber daya, yang mencapai 76 persen. Inefisiensi ini diperparah oleh rendahnya disiplin kerja, yang tercermin dari kecenderungan menunda penyelesaian pekerjaan sehingga berdampak pada ketidaktepatan waktu dalam pelaksanaan tugas. Akibatnya, tingkat kesalahan kerja dan kurangnya ketelitian juga tergolong tinggi, dengan persentase mencapai 74 persen. Menariknya, tingkat respons netral tertinggi justru ditemukan pada aspek kerja sama tim, yang menunjukkan bahwa permasalahan utama tidak terletak pada hubungan antar anggota tim, melainkan pada faktor individu dan sistem kerja yang belum berjalan secara efektif. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Binjai.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya. Penelitian dilakukan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai yang beralamat di Jl Sutomo No 25, Pahlawan, Kecamatan Binjai Utara, Kota Binjai, Sumatera Utara 20742. Waktu penelitian direncanakan pada bulan Oktober 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai sebanyak 41 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang memenuhi kriteria, sehingga jumlah sampel sama dengan populasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, studi dokumentasi, dan kuesioner dengan skala Likert lima titik. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda yang didahului uji asumsi klasik, kemudian uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 27.

III. HASIL PENELITIAN

Kuesioner disebar kepada 41 karyawan tetap PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Binjai. Seluruh kuesioner kembali dalam kondisi lengkap sehingga jumlah sampel yang dianalisis adalah 41 responden. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki laki sebanyak 30 orang dengan persentase 73 persen dan perempuan sebanyak 11 orang dengan persentase 27 persen. Berdasarkan usia, responden berusia 33 sampai 38 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 60 persen, berusia 39 sampai 41 tahun sebanyak 13

orang dengan persentase 32 persen, dan berusia lebih dari 41 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 8 persen.

Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi menunjukkan mayoritas responden memberikan tanggapan positif. Sebanyak 29,27 persen menyatakan setuju dan 24,39 persen menyatakan sangat setuju. Meskipun demikian, masih terdapat 7,32 persen responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dominasi jawaban berada pada kategori setuju sebesar 29,27 persen. Terdapat persepsi yang cukup beragam dengan 21,95 persen responden yang menyatakan kurang setuju terhadap poin kompensasi. Responden cenderung memberikan penilaian yang baik dengan 29,27 persen menyatakan setuju dan 24,39 persen sangat setuju. Kelompok yang menyatakan kurang setuju juga cukup signifikan di angka 24,39 persen. Poin kompensasi menunjukkan tingkat persetujuan yang cukup tinggi, di mana sebanyak 31,71 persen responden menyatakan setuju. Persentase responden yang merasa sangat tidak setuju berada di angka 7,32 persen. Sebagian besar responden berada pada sisi positif dengan total 51,22 persen gabungan setuju dan sangat setuju. Di sisi lain, terdapat 17,07 persen responden yang merasa tidak setuju pada pernyataan kelima. Hasil menunjukkan angka persetujuan setuju mencapai 31,71 persen dan sangat setuju sebesar 26,83 persen. Hanya sebagian kecil sebesar 4,88 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Responden memberikan respon yang stabil dengan 29,27 persen setuju dan 26,83 persen sangat setuju.

Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja didominasi oleh penilaian positif. Sebanyak 29,27 persen menyatakan sangat setuju dan 26,83 persen menyatakan setuju. Meskipun terdapat sebagian kecil responden yang tidak setuju, mayoritas tenaga kerja merasa puas pada indikator pertama. Pada poin kedua, tingkat kepuasan menunjukkan tren yang baik dengan persentase tertinggi pada kategori setuju sebesar 31,71 persen. Responden cenderung memberikan penilaian yang stabil pada poin ketiga dengan angka 29,27 persen pada kategori setuju dan 26,83 persen pada kategori sangat setuju. Secara akumulatif, lebih dari separuh responden merasa puas dengan kondisi yang dinyatakan dalam poin ini. Tanggapan terhadap poin keempat menunjukkan distribusi yang serupa dengan poin sebelumnya, di mana kategori setuju mencapai 29,27 persen dan sangat setuju sebesar 26,83 persen. Meskipun ada sedikit peningkatan pada kategori sangat tidak setuju menjadi 7,32 persen, secara umum respon tetap positif. Pada poin kelima, terdapat keseimbangan antara responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju, masing masing sebesar 29,27 persen. Poin keenam mencatat persentase kategori setuju tertinggi dibandingkan poin lainnya, yaitu sebesar 31,71 persen. Poin ini memiliki tingkat penolakan terendah dengan hanya 2,44 persen responden. Pada poin terakhir, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 31,71 persen, diikuti oleh kurang setuju sebesar 24,39 persen dan sangat setuju sebesar 24,39 persen.

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi. Sebanyak 70 persen responden menyatakan sangat setuju dan 30 persen menyatakan setuju, tanpa ada satu pun responden yang memberikan penilaian negatif. Sebaran jawaban cukup merata di seluruh kategori. Meskipun mayoritas responden berada pada kategori sangat setuju sebesar 30 persen, terdapat 10 persen responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan 15 persen menyatakan tidak setuju.

Respon didominasi oleh penilaian positif dengan total 52,50 persen gabungan setuju dan sangat setuju. Namun, terdapat 22,50 persen responden yang masih merasa ragu atau kurang setuju dan sisanya memberikan respon negatif. Distribusi frekuensi identik dengan poin ketiga, di mana 27,50 persen responden sangat setuju dan 25 persen setuju. Hasil menunjukkan tren positif dengan angka setuju tertinggi sebesar 30 persen. Secara keseluruhan, lebih dari setengah responden sebesar 57,50 persen memberikan penilaian yang baik, sementara hanya 7,50 persen yang sangat tidak setuju. Poin keenam menampilkan konsentrasi penilaian tertinggi pada kategori setuju sebesar 42,50 persen. Meskipun penilaian sangat setuju cenderung rendah sebesar 12,50 persen dibanding poin lain, mayoritas responden tetap memberikan penilaian yang mendukung kinerja pada poin ini.

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh butir pertanyaan untuk variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,308 sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha untuk kompensasi sebesar 0,992, kepuasan kerja sebesar 0,991, dan kinerja karyawan sebesar 0,945. Seluruh nilai berada di atas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Uji normalitas dengan grafik Normal P P Plot menunjukkan titik titik data menyebar di sekitar garis diagonal sehingga data cenderung normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor untuk kompensasi dan kepuasan kerja berada di bawah ambang batas 10 sehingga model terbebas dari multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan titik titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil regresi linier berganda menghasilkan persamaan Y = 4,802 + 0,480X1 + 0,238X2 + e. Nilai konstanta sebesar 4,802 berarti jika kompensasi dan kepuasan kerja dianggap nol maka kinerja karyawan sebesar 4,802. Koefisien kompensasi sebesar 0,480 berarti setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 persen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 48 persen. Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,238 berarti setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar 1 persen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 23,8 persen. Uji t menunjukkan kompensasi memiliki t hitung sebesar 4,738 lebih besar dari t tabel 2,024 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki t hitung sebesar 2,324 lebih besar dari t tabel 2,024 dengan signifikansi 0,026 lebih kecil dari 0,05 sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan F hitung sebesar 662,615 lebih besar dari F tabel 2,859 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,972 berarti 97,2 persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 2,8 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

IV. PEMBAHASAN

Pemberian kompensasi bertransformasi menjadi katalisator utama dalam memacu produktivitas karena mampu menyentuh aspek psikologis dan aktualisasi diri karyawan secara mendalam. Dibandingkan sekadar insentif moneter, elemen seperti lingkungan kerja yang suportif, pengakuan atas prestasi, hingga fleksibilitas waktu menciptakan keterikatan

emosional yang memperkuat loyalitas serta dedikasi terhadap target organisasi. Ketika perusahaan berinvestasi pada pengembangan karier dan kesejahteraan mental stafnya, muncul rasa kepemilikan yang tinggi yang secara otomatis mendorong individu untuk melampaui standar kinerja konvensional demi kemajuan bersama. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kompensasi dalam studi ini menunjukkan koefisien sebesar 0,480. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebesar 1 persen akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 48 persen. Temuan ini memperkuat bukti adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap performa dalam menghasilkan kinerja yang baik. Secara spesifik, aspek kompensasi seperti kenaikan karier, penghargaan, serta jaminan hidup yang baik menjadi faktor penentu untuk mendapatkan kualitas kinerja yang baik di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai. Oleh karena itu, penguatan pemberian kompensasi bagi para karyawan sangat diperlukan untuk mendorong kinerja ke level yang lebih baik. Fahmi et al. (2021) menekankan bahwa penerapan akuntansi yang tepat guna berimplikasi pada peningkatan kinerja organisasi.

Kepuasan kerja tidak sekadar bertumpu pada pencapaian target kuantitatif, melainkan juga mencakup aspek kualitatif seperti ketangkasan beradaptasi dengan dinamika pasar, efisiensi dalam kolaborasi tim, serta konsistensi dalam menjaga kualitas hasil kerja. Ketika perusahaan berhasil menyelaraskan ekspektasi strategis dengan kompetensi riil stafnya, akan tercipta sebuah ekosistem kerja yang produktif, yang pada gilirannya mampu mengeskalasi loyalitas karyawan dan memperkuat daya saing korporasi di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kepuasan kerja dalam studi ini menunjukkan koefisien sebesar 0,238. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan sebesar 1 persen akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 23,8 persen. Temuan ini memperkuat bukti adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap performa dalam menghasilkan kinerja yang baik. Secara spesifik, aspek kepuasan seperti dukungan sosial serta keadilan internal menjadi faktor penentu untuk mendapatkan kualitas kinerja yang baik di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai. Oleh karena itu, penguatan kepuasan kerja bagi para karyawan sangat diperlukan untuk mendorong kinerja ke level yang lebih baik. Harahap et al. (2023) menyoroti bahwa pemanfaatan data analitik mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik.

Pemberian kompensasi yang kompetitif dan penciptaan kepuasan kerja merupakan fondasi utama dalam memacu akselerasi produktivitas serta loyalitas di lingkungan korporasi. Ketika perusahaan mampu mengintegrasikan skema remunerasi yang adil dengan iklim kerja yang suportif, karyawan cenderung mengalami peningkatan motivasi intrinsik yang berdampak langsung pada optimalisasi output kerja mereka. Sinergi antara penghargaan materiil yang layak dan pemenuhan ekspektasi psikologis di tempat kerja menciptakan rasa kepemilikan yang kuat, sehingga individu merasa terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik melampaui standar minimal yang ditetapkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Melalui analisis regresi berganda diperoleh persamaan garis Y = 4,802 + 0,489X1 + 0,238X2 + e dan dapat disimpulkan bahwa konstanta mempunyai regresi sebesar 4,802. Artinya, jika variabel

kompensasi dan kepuasan kerja dianggap nol, maka ada kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 4,802. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui kompensasi dan kepuasan kerja cukup mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan atasan terhadap karyawan dan rasa kepuasan yang baik akan sangat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan di dalam perusahaan. Maka dari itu sangat diperlukan bagi perusahaan memberikan kompensasi yang baik dan kepuasan kerja yang lebih baik lagi sebagai sarana pendorong peningkatan kinerja karyawan. Kurnia dan Sari (2023) menyatakan bahwa disiplin, motivasi, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Khairani et al. (2025) menekankan peran sistem informasi akuntansi dalam tata kelola keuangan sektor publik.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah penelitian. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai. Selain itu, terdapat juga pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai. Secara simultan, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan hasil R Square sebesar 0,972 atau 97,2 persen dalam mempengaruhi variasi antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

VI. REFERENSI

Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1), 116 sampai 131.

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 209 sampai 218.

Fahmi, M., Januri, Harahap, R. U., Sanjaya, S., & Fadly, B. (2021). Penerapan akuntansi untuk peningkatan kinerja pada usaha mikro jasa bengkel Vespa pada UD ABC. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, 21(1), 1 sampai 12.

Hamdani, S., & Jufrizen. (2023). Pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai: Peran mediasi organizational citizenship behavior. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 6(2), 1256 sampai 1271.

Hanum, Z., & Ritonga, P. (2021). Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja kampus Islam swasta di Kota Medan. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora, 1(1), 814 sampai 819.

Harahap, R. U., Fahmi, M., & Rozi, F. (2023). Data analitik audit: Kontribusi dan hambatan pada praktik audit. JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma), 10(2), 32 sampai 36.

Januri. (2021). Peranan sistem pengendalian intern dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi persediaan. Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora, 1, 78 sampai 84.

Jufrizen. (2015). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 15(1), 37 sampai 47.

Kamidin, M., et al. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Center of Economic Student Journal, 6(2), 125 sampai 136.

Khairani, S., Yulanda, K., & Sari, E. N. (2025). Peran sistem informasi akuntansi dalam tata kelola keuangan di sektor publik. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, 25(2), 1 sampai 12.

Kurnia, E., & Sari, R. M. (2023). Pengaruh disiplin, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Ilmiah Global Education, 4(1), 474 sampai 481.

Rindaningsih, I., & Maharani, O. (2023). Penilaian kinerja sebagai penentu prestasi dan kinerja tenaga kependidikan: Literature review. MAMEN (Jurnal Manajemen), 2(1), 159 sampai 170.

Sasana, H., & Arifin, M. Z. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan, 2(6), 1 sampai 10.

Siregar, N. M., Pembangunan, U., & Budi, P. (2021). Efektivitas pemungutan pajak hiburan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, 21(2), 203 sampai 214. https://doi.org/10.30596/jrab.v21i2.7871

Sundari, S., et al. (2024). Tantangan sumber daya manusia di era globalisasi. Jurnal Cakrawala Akademika, 1(3), 894 sampai 904.