

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung mengalami penurunan pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2017 sebesar 0,72 dibandingkan dengan pencapaian kinerja karyawan tahun 2016. Selain itu, komposisi pegawai yang berusia muda dengan pegawai di atas 49 tahun, jumlahnya jauh berbeda. Pegawai usia muda hanya ada 4 orang saja, sisanya adalah pegawai yang umurnya sudah di atas 49 tahun. Dilihat dari usia karyawan yang sudah banyak memasuki usia pensiun tersebut dapat menjadi faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja dari karyawan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, besarnya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah lima puluh sampel yang merupakan karyawan tetap pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung. Pengolahan data menggunakan metode PLS-SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan tools SmartPLS 3.0. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur.

Berdasarkan analisis deskriptif, kompensasi (78,6%), kepuasan kerja (77,52%), dan kinerja karyawan (78,6%) secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Secara keseluruhan, variabel kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja karyawan (X_2) dapat memediasi pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel tersebut merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

Kata Kunci: Kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan