PENGARUH *PERSON JOB FIT* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE PONTIANAK

SKRIPSI

TIO SELFANI SIMATUPANG

NIM. B1023181074

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

TAHUN 2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tio Selfani Simatupang
NIM : B1023181074
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Alam
Judul Proposal : Pengaruh *Person Job Fit* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT Federal International Finance.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, Mei 2025

Tio Selfani Simatupang
B1023181074

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tio Selfani Simatupang
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Alam
Tanggal Ujian :

Judul Skripsi :

"PENGARUH *PERSON JOB FIT* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE"

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Pontianak, Mei 2025

Tio Selfani Simatupang
B1023181074

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH *PERSON JOB FIT* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE

Penanggung Jawab Yuridis

Tio Selfani Simatupang
B1023181074

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian :

No	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/Bln /Thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si 196810211994032003		
2	Pembimbing 2	Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si 197506081998021001		
3	Penguji 1	Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si 197904072002122003		
4	Penguji 2	Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M 199111272022031006		

Dinyatakan telah Memenuhi Syarat dan Lulus DalamUjian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, Mei 2025

Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M
NIP.199205082019031006

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan atas segala anugerah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh *Person Job Fit* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT Federal International Finance". Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana strata-1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D dan Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M selaku Koordinator Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik serta Skripsi yang berkenan meluangkan waktu dan telah memberikan banyak ilmu, bimbingan, arahan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang berkenan meluangkan waktu dan telah memberikan banyak ilmu, bimbingan, arahan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si dan Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan banyak saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
9. Para Staff Akademik PPAPK, Tata Usaha, Staff Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah banyak membantu dalam administrasi selama penulis masih melaksanakan masa perkuliahan.
10. Bapak/Ibu/Saudara/i para responden yang telah membantu penulis dalam memperoleh data penelitian.
11. Kedua orang tua tercinta, Albiker Simatupang dan Rosalina, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, dukungan dan motivasi dalam segala hal dalam hidup penulis.
12. Suami tercinta, Denal Siregar, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, motivasi dan pengorbanan baik secara moral dan material agar penulisan skripsi cepat terselesaikan.
13. Kedua mertua, abang, adik, kakak ipar dan seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan serta mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
14. Teman-teman Manajemen Kelas B Malam dan teman-teman Konsentrasi Sumber Daya Manusia angkatan 2018 PPAPK yang telah mengisi hari-hari penulis selama perkuliahan dan berjuang bersama-sama untuk mendapatkan gelar sarjana, tetap semangat dan sukses selalu untuk kita semua.
15. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah banyak mendukung dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dalam pencapaian kesempurnaan skripsi ini pada masa yang akan datang dan mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Pontianak, Mei 2025

Tio Selfani Simatupang
B1023181074

PENGARUH *PERSON JOB FIT* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PT FEDERAL INTERNATIONAL PONTIANAK

Oleh : Tio Selfani Simatupang
B1023181074

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person job fit* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan bagian pemasaran PT Federal International Finance Pontianak. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif hubungan asosiatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebesar 62 responden karyawan bagian pemasaran PT Federal International Finance Pontianak dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode SEM-PLS dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.0.9.4. Hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif terhdap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian pemasaran PT Federal International Finance Pontianak. Kemudian Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian pemasaran PT Federal International Finance Pontianak. Hasil analisis juga menunjukan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *person job fit* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian pemasaran PT Federal International Finance Pontianak.

Kata Kunci: *Person Job Fit*, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

THE INFLUENCE OF PERSON JOB FIT AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE FOR EMPLOYEES IN THE MARKETING DEPARTMENT OF PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE PONTIANAK

By : Tio Selfani Simatupang
B1023181074

Faculty of Economics and Business
Tanjungpura University

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of person job fit and compensation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable for employees in the marketing department of PT Federal International Finance Pontianak. This research method uses quantitative research on associative relationships. The sampling technique in this research used saturated sampling technique with a sample size of 62 reponsdents employees of marketing department PT Federal International Finance Pontianak and used a questionnaire as a data collection instrument. The data analysis technique used is the SEM-PLS method with the help of the SmartPLS 4.0.9.4 application. The results of the research analysis can be concluded that person job fit has a positive effect on employee performance and employee job satisfaction. Compensation does not have a positive effect on employee performance but has a positive effect on job satisfaction for employees in the marketing department of PT Federal International Finance Pontianak. Then job satisfaction has a positive effect on employee performance in the marketing department of PT Federal International Finance Pontianak. The results of the analysis also show that job satisfaction is able to mediate the influence of person job fit and compensation en employee performance in the marketing department of PT Federal International Finance Pontianak.

Keyword : person job fit, compensation, employee performance, job satisfaction

PENGARUH *PERSON JOB FIT* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PT FEDERAL INTERNATIONAL PONTIANAK

RINGKASAN SKRIPSI

1. Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, apabila sumber daya tersebut dikelola dengan baik, maka akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan, karena dapat mempengaruhi efektivitas dari suatu perusahaan. Sarana dan prasarana akan menjadi sia-sia jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu memanfaatkannya dengan benar. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dalam kegiatan perusahaan yang memiliki peran penting dalam mengembangkan keterampilan, bakat, pengetahuan, dan kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka serta efeknya terhadap kinerja perusahaan.

PT. Federal International Finance didirikan dengan nama PT. Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989. Pada Tahun 1991, Perseroan merubah nama 2 perusahaan menjadi PT. Federal International Finance, seiring dengan perkembangan waktu dan guna yang memenuhi permintaan pasar, Perseroan mulai memfokuskan diri pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. Perseroan yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh PT. Astra International Tbk. telah mengembangkan usahanya serta telah membuka cabang di seluruh Indonesia yang sampai saat ini telah memiliki 214 cabang. Keberhasilan PT. Federal International Finance tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yaitu karyawan yang efektif dan efisien. Berdasarkan data pada tahun 2019 perusahaan mencapai booking 8.633 pembiayaan, masuk tahun 2020 terjadi penurunan booking yaitu hanya 4.227 pembiayaan, turunnya booking disebabkan adanya wabah covid-19. Masuk tahun 2021 terjadi sedikit peningkatan booking yang awalnya pada tahun 2020 hanya 4.227 booking meningkat menjadi 5.755. Terjadi peningkatan pada tahun 2022 dan 2023. Perusahaan berharap kinerja karyawan lebih ditingkatkan lagi untuk mendapatkan pelanggan sehingga booking pengajuan pelanggan terus meningkat sehingga memberikan nilai lebih bagi profit perusahaan.

2. Permasalahan

a. Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap kinerja karyawan?
b. Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja?
c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
d. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?
e. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
f. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh *person job fit* terhadap kinerja karyawan?
g. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?

3. Tujuan Penelitian

a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *person job fit* terhadap kinerja karyawan.
b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja.
c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
e. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
f. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi *person job fit* terhadap kinerja karyawan.
g. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif hubungan asosiatif dan menurut sifat hubungan penelitian menggunakan sebab-akibat (kausal). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling total* dengan jumlah sampel sebsar 62 responden karyawan bagian pemasaran PT Federal International Finance Pontianak dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode SEM-PLS dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.0.9.4.

5. Hasil dan Pembahasan

a. *person job fit* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-values* 0,000 (< dari 0,05) dan *t-statistic* 4,619 (> dari 1,96). Hasil ini menunjukan bahwa variabel *person job fit* berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan. Maka H1 diterima dan H_0 ditolak.
b. *person job fit* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *p-values 0,000 (< dari 0,05)* dan *t-statistic* 4,383 (> dari 1,96). Hasil ini menunjukan bahwa variabel *person job fit* berpengaruh langsung terhadap variabel kepuasan kerja. Maka H2 diterima dan H_0 ditolak.
c. kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki *p-values* 0,256 (> dari 0,05) dan *t-statistic* 0,655 (< dari 1,96). Hasil ini menunjukan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Maka H3 ditolak dan H_0 diterima.
d. kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *p-values* 0,005 (< dari 0,05) dan *t-statistic* 2.584 (> dari 1,96). Hasil ini menunjukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap variabel kepuasan karyawan. Maka H4 diterima dan H_0 ditolak.
e. kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-values* 0,040 (< dari 0,05) dan *t-statistic* 2,751 (> dari 1,96). Hasil ini menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Maka H5 diterima dan H_0 ditolak.

f. *person job fit* terhadap kinerja karyawan melalui perantara kepuasan kerja memiliki nilai *p-values* 0,003 (< dari 0,05) dan *t-statistic* 2,710 (> dari 1,96). Hasil ini menunjukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi *person job fit* terhadap kinerja karyawan. Maka H6 diterima dan H_0 ditolak
g. kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui perantara kepuasan kerja memiliki nilai *p-values* 0,006 (< dari 0,05) dan *t-statistic* 2,534 (> dari 1,96). Variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki peran dalam memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, karena pada pengujian H3 variabel kompensasi dan kinerja karyawan ditolak. Oleh karena itu, hadirnya peran variabel kepuasan kerja sangat berguna, sehingga hubungan yang dihasilkan dapat signifikan. Hasil ini menunjukan bahwa hubungan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja berpengaruh. Maka H7 diterima dan H_0 ditolak.

6. Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

a. *Person job fit* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT Federal International Finance Pontianak.
b. *Person job fit* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemasaran PT Federal International Finance Pontianak.
c. Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT Federal International Finance Pontianak.
d. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemasaran PT Federal International Finance Pontianak.
e. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT Federal International Finance Pontianak.
f. *Person job fit* terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja berpengaruh.
g. Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja berpengaruh.

Rekomendasi Untuk Perusahaan

1. PT. Federal International Finance Pontianak dalam hal *person job fit* sudah baik dalam hal perusahaan memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk menyalurkan aspirasi, ide-ide untuk pengembangan perusahaan, namun perlu meningkatkan lagi kemampuan atau keahlian yang dimiliki karyawan disesuaikan dengan bidang pemasaran yang dilakukan saat ini.
2. PT. Federal International Finance Pontianak dalam hal kompensasi diharapkan dapat memberikan apresiasi untuk karyawan agar karyawan bangga dengan pekerjaan mereka dan mampu meningkatkan kinerja mereka.
3. Peningkatan kinerja karyawan yang ingin dicapai dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas kerja dimana karyawan harus mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan efektif sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal serta dengan meningkatkan disiplin kerja. Dengan memiliki sikap

disiplin, jujur, dan tepat waktu dalam kehadiran maupun pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kepuasan kerja perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ingin dicapai. Hal ini dapat dilakukan manajemen diantaranya dengan cara meningkatkan pada kepuasan kerja karyawan yaitu dengan mmenyesuaikan pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuan dan keahlian dari karyawan, meningkatkan rasa nyaman dan ketenangan didalam bekerja dan meningkatkan rasa keadilan bagi tiap-tiap karyawan perusahaan.

Rekomendasi Untuk Peneliti Selanjutnya

1. Dalam penelitian ini masih perlu penyempurnaan lebih lanjut seperti dari segi proses maupun penulisan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dharapkan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian, memperbanyak jumlah sampel responden agar dapat mewakili populasi, serta dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian juga dapat dilakukan terfokus kepada karakteristik responden tertentu melalui pendalaman perilaku konsumen yang beragam.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT i
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI ii
LEMBAR YURIDIS iii
KATA PENGANTAR iv
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN SKRIPSI ix
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Kontribusi Penelitian 7
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10
2.1 Landasan Teori 10
2.1.1 Kinerja Karyawan 10
2.1.2 Kepuasan Kerja 14
2.1.3 Person Job Fit 15
2.1.4 Kompensasi 16
2.2 Kajian Empiris 19
2.3 Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian 27
BAB III METODE PENELITIAN 33
3.1 Bentuk Penelitian 33
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 33
3.3 Data Penelitian 33
3.4 Populasi dan Sampel 34
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel 35
3.6 Metode Penelitian 37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 42
4.1 Hasil Penelitian 42
4.1.1 Karakteristik Responden 42
4.2 Deskripsi Jawaban Responden 44
4.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel 44
4.3 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) 52

4.3.1 Hasil Uji Validitas 52
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas 56
4.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model) 57
4.4.1 Koefisien Determinasi (R-Square) 57
4.4.2 Uji F-Square 58
4.4.3 Pengujian Hipotesis (Bootstrapping) 59
4.5 Pembahasan 62
4.5.1 Hubungan antara Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan 62
4.5.2 Hubungan antara Person Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja 63
4.5.3 Hubungan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 63
4.5.4 Hubungan antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja 64
4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 64
4.5.6 Hubungan antara Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja 65
4.5.7 Hubungan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja 65
BAB V PENUTUP 67
5.1 Kesimpulan 67
5.2 Rekomendasi 68
5.2.1 Rekomendasi Kepada PT. Federal International Finance 68
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya 69
DAFTAR PUSTAKA 70
LAMPIRAN 75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual……...……..…32
Gambar 4.1 Hasil Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS 4 Dengan Nilai Outer Loading dan AVE 54
Gambar 4.2 Tampilan Gambar Bootstrapping Output Menggunakan SmartPLS 4.0.9.4 59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Target dan Pencapaian Pembiayaan PT Federal International Finance.....4
Tabel 1.2 Daftar Karyawan Pada PT Federal International Finance…….....….5
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian…….……...…...35
Tabel 3.2 Pemberian Skor Untuk Jawaban Kuesioner.....37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 43
Tabel 4.5 Penentuan Kategori Skor Berdasarkan Kategori Jawaban Responden..44
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Person Job Fit 45
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi 46
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....48
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja 50
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Konvergen Dengan Loading Factor.....52
Tabel 4.11 Nilai Cross Loading 55
Tabel 4.12 Nilai Average Variance Extracted (AVE) 56
Tabel 4.13 Hasil Uji Composite Reliability.....57
Tabel 4.14 Nilai Koefisien Determinasi (Uji R-Square).....57
Tabel 4.15 Hasil Uji F-Square 58
Tabel 4.16 Hasil Uji Direct Path Coefficient (Pengaruh Langsung) 60
Tabel 4.17 Hasil Uji Indirect Effects Inner Model (Pengaruh Tidak Langsung)...61

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I KUESIONER PENELITIAN.....75
LAMPIRAN II TABULASI KUESIONER.....80
LAMPIRAN III DATA RESPONDEN PENELITIAN.....85
LAMPIRAN IV EVALUASI MODEL PENGUKURAN (OUTER LOADING).88
LAMPIRAN V EVALUASI MODEL STRUKTURAL (INNER MODEL).....92
LAMPIRAN VI PENGUJIAN HIPOTESIS.....93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, apabila sumber daya tersebut dikelola dengan baik, maka akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan, karena dapat mempengaruhi efektivitas dari suatu perusahaan. Sarana dan prasarana akan menjadi sia-sia jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu memanfaatkannya dengan benar. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dalam kegiatan perusahaan yang memiliki peran penting dalam mengembangkan keterampilan, bakat, pengetahuan, dan kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka serta efeknya terhadap kinerja perusahaan.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari penilaian itu dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak memenuhi standar atau tidak. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan, perusahaan memperoleh informasi tentang kinerja karyawan yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan, untuk lebih memotivasi karyawan agar mau mengembangkan diri, serta sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

Kasmir (2019), kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut pendapat dari Litjan Poltak Sinambela (2018) kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan

diketahui seberapa jauh kemampuan mereka melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor apa saja yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut, kemudian perusahaan akan mengambil tindakan yang paling tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Suatu pekerjaan tentu memiliki standar mengenai kemampuan dan keahlian seperti apa yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikannya. Contohnya, akuntan dituntut memiliki keahlian menghitung pembukuan, dokter dituntut memiliki keahlian dibidang kesehatan, dan kuli bangunan memiliki kriteria mampu mengangkat beban berat. Hal ini membuktikan bahwa pekerjaan pada level rendah sampai level tinggi pasti membutuhkan kriteria terentu. Adanya kesesuaian antara individu dan karyawan dengan pekerjaannya, diharapkan kinerja dari para karyawan juga akan semakin baik, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain dari faktor *person job fit* ada juga faktor yang tidak kalah penting yaitu kompensasi. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan kinerja karyawan, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Sebagian besar karyawan menganggap kompensasi sangat penting, karena besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan nilai karja mereka diantara para karyawan itu sendiri. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukan status, martabat, dan harga diri mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Selain itu kompensasi sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan apabila karyawan tidak keluar, mereka

mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.

Banyaknya keluhan dan rasa ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka secara langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan kerja sehari-hari, karena karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, diakibatkan kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraannya. Tinggi rendahnya suatu kinerja yang dicapai karyawan, banyak ditentukan oleh pemberian kompensasi yang menyebabkan seorang karyawan ingin mengembangkan kemampuan kerjanya berdasarkan pemberian kompensasi yang mereka terima.

Akan tetapi sistem *person job fit* dan kompensasi ini haruslah diterapkan dengan baik, agar dapat menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sistem *person job fit* yang baik adalah perusahaan mampu menyesuaikan karakter atau kesesuaian karyawannya dengan bagian pekerjaan yang akan mereka tempati. Apabila terdapat kesesuaian antara karyawan dengan bagian pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa puas dengan pekerjaannya, sedangkan perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya, dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Sedangkan sistem kompensasi yang baik, yaitu nilai kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang telah mereka berikan pada perusahaan tempat mereka bekerja, serta diberikan penghargaan atas prestasi kerjanya. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peran atau pekerjaannya dalam suatu organisasi. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sisem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai suatu sikap dan perasaan senang atau tidaknya seseorang alam

melaksanakan suatu pekerjaan. Suatu hal yang dapat menjadi ukuran keberhasilan pengelolaan perusahaan adalah tercapaikanya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian pada PT. Federal Inernational Finance Pontianak. PT. Federal International Finance didirikan dengan nama PT. Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989. Pada Tahun 1991, Perseroan merubah nama 2 perusahaan menjadi PT. Federal International Finance, seiring dengan perkembangan waktu dan guna yang memenuhi permintaan pasar, Perseroan mulai memfokuskan diri pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. Perseroan yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh PT. Astra International Tbk. telah mengembangkan usahanya serta telah membuka cabang di seluruh Indonesia yang sampai saat ini telah memiliki 214 cabang. Keberhasilan PT. Federal International Finance tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yaitu karyawan yang efektif dan efisien.

Apabila kinerja karyawan pada perusahaan tersebut baik, maka akan membuat orang tertarik untuk menggunakan produk-produk yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut. Dengan adanya kepercayaan dari masyarakat tentang kinerja serta produk yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut, tentu akan meningkatkan perekonomian di Indonesia sehingga dapat bersaing dengan negara-negara lain.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran pada PT. Federal International Finance Pontianak. Untuk itu penulis ingin melakukan penelitian apakah ada hubungan antara kompensasi, *person-job fit* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perusahaan tersebut.

Tabel 1.1

Daftar Target dan Pencapaian Pembiayaan PT Federal International Finance

No	Tahun	Target Pembiayaan	Pencapaian Pembiayaan
1	2019	9.500	8.633
2	2020	5.135	4.227
3	2021	6.260	5.755
4	2022	7.325	6.410
5	2023	8.370	7.690

Sumber: PT Federal International Finance Pontianak 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 pada tahun 2019 perusahaan mencapai 8.633 pembiayaan dengan tidak mencapai target pembiayaan sebesar 9.500, masuk tahun 2020 terjadi penurunan yaitu hanya 4.227 pembiayaan dengan tidak mencapai terget pembiayaan sebesar 5.135, turunnya pembiayaan disebabkan adanya wabah covid-19. Masuk tahun 2021 terjadi sedikit peningkatan booking yang awalnya pada tahun 2020 hanya 4.227 pembiayaan meningkat menjadi 5.755, namun tidak mencapai target pembiayaan sebesar 6.260 . Terjadi peningkatan pencapaian pembiayaan pada tahun 2022 dan 2023 tetapi tidak mencapai target pembiayaan perusahaan. Perusahaan berharap kinerja karyawan lebih ditingkatkan lagi untuk mendapatkan pelanggan sehingga pembiayaan terus meningkat dan mencapai target yang telah ditentukan sehingga memberikan nilai lebih bagi profit perusahaan.

Permasalaahn yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *person job fit* yaitu pekerja yang tidak dapat berkomunikasi dengan baik terhadap pelanggan, kemampuan bernegosiasi terhadap pelanggan yang masih kurang. Selanjutnya kompensasi yang sering terjadi yaitu reward yang diadakan oleh perusahaan sering kali telat atau bahkan tidak cair sehingga karyawan merasa telah berusaha memberikan nilai lebih dari target yang diberikan menjadi sia-sia. Berikutnya kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja, dapat dilihat masih ada karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaannya sehingga karyawan tersebut bekerja tidak efektif yang mengakibatkan tidak bisa mencapai target yang diberikan.

Berikut ini daftar seluruh karyawan pada PT Federal International Finance Pontianak:

Tabel 1.2
Daftar Karyawan Pada PT Federal International Finance Pontianak
Tahun 2023

Tahun	Nama Jabatan	Jumlah
	Branch Manager	1
	Operating Support Section Head	1
	HRD	2
	Marketing Head	1
	Marketing Officer	4
	Account Officer	2
2023	Section Head Collection	1
	Section Head Remedial	1

	Section Head Credit	1
	Supervisor	11
	Inventory&General Service	4
	Representative Head	1
	Unit Head	9
	Customer Service	9
	Marketing	62
	Total	110

Sumber: PT Federal International Finance Pontianak 2023

Berdasarkan dari Tabel 1.2, jumlah karyawan bagian pemasaran lebih banyak dibandingkan dengan bagian lainnya yaitu berjumlah 62 orang. Mengingat kinerja dari karyawan bagian pemasaran sangat berpengaruh bagi keberhasilan perusahaan tersebut, maka penulis memilih karyawan bagian pemasaran untuk diteliti.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada perusahaan tersebut dengan judul: **"Pengaruh *Person Job Fit* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Bagian Pemasaran PT Federal International Finance Pontianak"**

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Permasalahan pada perusahaan ini meliputi kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang dilakukan serta kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi kompensasi serta *person job fit* pada kinerja karyawan.

1.2.2 Pertanyaan Peneliti

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

6. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh *person job fit* terhadap kinerja karyawan?
7. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diperoleh beberapa tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *person job fit* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi *person job fit* terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai informasi baik sebagai bahan pertimbangan maupun bahan bacaan dalam pembuatan penelitian yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama.

1.4.2 Kontribusi Praktis

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya yang berhubungan

dengan kompensasi dan *person job fit,* serta kepuasan kerja yang memediasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran.

2. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan untuk mejadi pertimbangan oleh pihak pimpinan perusahaan sebagai pembuat kebijakan keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sekaligus kepuasan kerjanya

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh yang ditimbulkan oleh kompensasi dan *Person job fit* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada bagian pemasaran karyawan mengikuti metode yang pernah digunakan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian ini akan dilaksanakan langsung pada PT. Federal International Finance Pontianak tepatnya di Kota Pontianak. Data dari laporan kuesioner yang diberikan kepada karyawan akan digunakan sebagai sampel penelitian.

PT Federal International Finance (FIFGROUP) didirikan dengan nama PT Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989. Berdasarkan ijin usaha yang diperoleh dari Menteri Keuangan, maka Perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Konsumen. Pada tahun 1991, Perusahaan merubah nama menjadi PT Federal International Finance Namun seiring dengan perkembangan waktu dan guna memenuhi permintaan pasar, Perseroan mulai memfokuskan diri ke pembiayaan sepeda motor Honda pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. Pada mei 2013, Perusahaan meluncurkan merek FIFGROUP. Saat ini berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.05/2014, maka bidang usaha FIFGROUP adalah pembiayaan investasi, pembiayaan modal kerja, pembiayaan multiguna, pembiayaan syariah meliputi pembiayaan jual beli, pembiayaan investasi, dan/atau pembiayaan jasa yang dilakukan dengan menggunakan akad berdasarkan prinsip syariah, dan pembiayaan lain berdasarkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan.

Visi dan Misi PT Federal International Finance yaitu, Visi menjadi pemimpin industri yang dikagumi secara nasional, Misi membawa kehidupan lebih baik untuk masyarakat.

FIFGROUP bergerak di bisnis layanan pembiayaan dengan nama merek berikut:

1. FIFASTRA yaitu jasa layanan pembiayaan sepeda motor Honda. Baik motor baru maupun bekas berkualitas.
2. SPEKTRA yaitu jasa layanan pembiayaan multiguna untuk menjawab berbagai kebutuhan masyarakat, mulai dari alat elektronik, perabot rumah tangga, furniture, gadget, produk lifestyle, dan kebutuhan lainnya.
3. DANASTRA yaitu jasa yang diluncurkan untuk menjawab kebutuhan publik untuk solusi pembiayaan dalam mengembangkan bisnis dan modal kerja serta untuk pembiayaan multiguna.
4. FINATRA yaitu salah satu Brand Service FIFGROUP yang fokus pada pembiayaan produktif yang bertujuan untuk memberikan kemudahan pembiayaan pada para pelaku UMKM untuk menumbuhkan dan mengembangkan usahanya.
5. AMITRA yaitu produk perjalanan religius unggulannya dalam bentuk Umroh Reguler, Umroh Plus, dan Haji. Semua kontrak di AMITRA dibuat dalam akad berbasis syariah.

FIFGROUP hadir untuk mengakomodir keanekaragaman kebutuhan masyarakat Indonesia dengan senantiasa berpegang pada prinsip inovasi dan kreativitas. ‘mengubah tantangan menjadi peluang’ adalah landasan pemikiran yang membuat FIFGROUP terus berkembang.