

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. MUSTIKA RATU TBK  
CABANG BANDUNG**

**Usulan Penelitian**

Diajukan untuk melengkapi Program Perkuliahan S1 Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung

Oleh:

Rusmawanti Limbong

174010342



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PASUNDAN  
2021**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Diera globalisasi saat ini perkembangan bisnis di Indonesia semakin hari semakin meningkat. Semua jenis usaha atau bisnis yang digeluti oleh semua kalangan baik muda maupun tua memiliki keuntungannya masing-masing. Salah satu kota yang memiliki peluang usaha atau bisnis ialah kota Bandung. Kota ini memiliki peluang usaha yang cukup bagus untuk menjalankan sebuah bisnis, karena aksesnya yang mudah, banyak tempat strategis juga banyaknya peminat dan pengunjung yang datang ke Bandung.

Perkembangan bisnis di kota Bandung saat ini memang cukup baik, dilihat dari banyaknya jenis usaha yang berdiri seperti bisnis dalam bidang, fashion, kuliner, klinik kecantikan, penginapan dan jenis usaha lainnya. Saat ini bisnis yang paling diminati ialah jenis usaha dibidang kecantikan. Bisnis kecantikan saat ini memang mengalami kenaikan, dilihat banyaknya peminat produk kecantikan yang memicu banyak perusahaan berlomba-lomba untuk menciptakan berbagai jenis produk kecantikan. Salah satu perusahaan yang memproduksi produk kecantikan ialah PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung.

PT. Mustika Ratu Tbk merupakan perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang industri pembuatan jamu, kosmetik dan bahan-bahan untuk

perawatan kecantikan lainnya. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1975 oleh didirikan oleh Ibu BRA Mooryati Soedibyو yang saat ini berpusat di Jakarta selatan, dan memiliki beberapa kantor cabang di beberapa daerah termasuk di kota Bandung. Dan sudah memenuhi standar kelayakan serta memiliki izin edar yang dikeluarkan Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) diatur dalam Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan (UU Kesehatan).

Mengingat semakin majunya informasi dan teknologi di dunia bisnis saat ini, perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan lebih baik agar mampu bersaing dan mencapai tingkat keberhasilan yang maksimal. Karena perkembangan dunia bisnis saat ini semakin banyak persaingan yang akan terjadi. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu mengontrol dan mengatur strategi perusahaan dan menciptakan sebuah inovasi baru dengan mengeluarkan beragam jenis produk dan jasa. Dengan begitu perusahaan dapat bertahan dan mampu menghadapi persaingan bisnis.

Keberhasilan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: *money, machine, method, material, & man*. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja karyawan sudah baik atau buruk dapat di lihat dari indikator penjualan. Kinerja karyawan dapat diukur dari hasil kinerja atau tingkat keberhasilan, yang dicapai karyawan selama bekerja di perusahaan. Berikut ini daftar penjualan produk kecantikan yang berada di wilayah kota Bandung.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Penjualan Produk Kecantikan di Kota Bandung Tahun 2020**

No	Nama Produk	Penjualan Produk
1	Wardah	870.000 Produk
2	Emina	790.000 Produk
3	Nature Republic	730.000 Produk
4	Urban	680.000 Produk
5	Innesfree	638.000 Produk
6	Sari Ayu	597.000 Produk
7	Purba Sari	560.000 Produk
8	Martha Tilaar	486.000 Produk
9	Viva	395.000 Produk
10	Mustika Ratu	347.000 Produk

Sumber: Penjualan Kosmetik 2020

Dari tabel 1.1 produk Mustika Ratu berada di Posisi kesepuluh dari data penjualan di tahun 2020 masih kalah dari pesaing produk lain, dengan penjualan yang paling rendah sebesar 347.000 produk. Hal tersebut membuktikan bahwa perusahaan harus meningkatkan cara kinerja yang efisien dan efektif agar mampu bersaing karena semakin banyaknya perusahaan akan semakin tingginya persaingan yang dihadapi oleh perusahaan. Maka dari itu pentingnya meningkatkan kualitas potensial sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan kinerja dalam mengelola serta mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Merealisasikan tujuan tersebut, maka manajemen perusahaan dituntut untuk dapat menyelenggarakan seluruh aktivitas-aktivitas yang ada di dalam perusahaan secara efektif dan efisien yang terintegrasi dalam suatu kesatuan organisasi dalam bentuk pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki sesuai dengan kesempatan dan tantangan lingkungan perusahaan.

Menurut Afandi, (2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kunci kesuksesan suatu perusahaan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, ini merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengetahui keinginan dari karyawannya. Dengan mengetahui keinginan karyawan tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga mampu menyelesaikan setiap beban perusahaan secara efektif dan efisien dan masalah yang dihadapi perusahaan dapat terselesaikan dengan baik. Tingkat keberhasilan kerja karyawan yang meningkat merupakan salah satu faktor yang menunjukkan kepuasan kerja terhadap organisasi dalam umpan balik yang diberikan perusahaan terhadap kerja keras selama bekerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam mendorong produktivitas perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat memberi dampak positif bagi

perusahaan karena keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kepuasan individu yang ada pada perusahaan tersebut. Individu dalam hal ini pegawai memiliki keinginan atau karakter yang berbeda-beda namun harus melakukan kerjasama untuk menghasilkan output yang baik.

Sebuah tugas manajemen yang sangat penting adalah bagaimana menyatukan tiap-tiap karakter yang berbeda tersebut menjadi energi yang sangat positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu perusahaan supaya tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Dengan adanya kepuasan kerja mampu meningkatkan kondisi kerja yang stabil. Kepuasan kerja sangat menentukan bagaimana sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pihak perusahaan kepada setiap karyawan. Kepuasan yang tinggi akan memaksimalkan kinerja karyawan, dan tercapainya sebuah tujuan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Badeni, (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas.

Untuk dapat meraih keberhasilan sesuai harapan tersebut, maka dari itu pimpinan harus mempunyai kebijakan maupun program untuk menciptakan kondisi kepuasan kerja yang tinggi sehingga karyawan mampu berkontribusi secara optimal kepada perusahaan. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan

sudah optimal atau tidak penulis membagikan kusioner pendahuluan dengan jumlah responden sebanyak 30 orang.

Berikut ini hasil data kusioner pendahuluan, mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Prasurvei Kepuasan Kerja PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	4	10	9	8	-	103	3,43	
	Upah	2	8	16	2	2	98	3,26	
	Kesempatan promosi	1	12	12	4	-	97	3,23	
	Pengawasan	4	4	16	6	4	100	3,33	
	Rekan kerja	5	9	12	4	-	101	3,36	
<b>Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja</b>								<b>3,32</b>	

Sumber: Hasil diolah Tahun 2021

Dari tabel 1.2 terlihat bahwa nilai skor rata-rata kepuasan kerja di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung sebesar 3,32. Hal ini menunjukkan rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya masalah kepuasan kerja karyawan yang belum terpenuhi. Jika terus menerus dibiarkan akan berdampak pada penurunan produktifitas dan menyebabkan kerugian perusahaan, produktifitas kerja karyawan dapat dilihat dari suatu kondisi kinerja yang stabil. Kondisi

tersebut mengharuskan perusahaan untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja dapat terpenuhi agar sebuah perusahaan tidak mengalami kemunduran bahkan akhirnya dapat tersisih karena ketidak mampuan dalam menghadapi pesaing.

Karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja karyawan yang maksimal dapat dilakukan dengan melakukan penilaian kinerja guna menyokong, menggerakkan dan mengarahkan karyawan agar dapat bekerja dan berprestasi.

Menurut teori Kasmir (2018:184) penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

Berikut ini merupakan data hasil kinerja karyawan untuk menunjukkan tingkat produktifitas kinerja karyawan di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung.



**Tabel 1.3**  
**Hasil Kinerja Karyawan PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung**

NO	Hasil kerja	Tahun			
		2017	2018	2019	2020
1	Kualitas kerja	89,5%	88%	85%	80,3%
2	Kuantitas kerja	88%	84%	81%	75%
3	konservasi	75%	70%	66%	60%
	Jumlah	252,5%	242%	232%	215,3%
	<b>Rata-rata</b>	<b>84,1%</b>	<b>80,6%</b>	<b>77,3%</b>	<b>71,7%</b>

Sumber: PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung

Keterangan

1. 90 – 100 = Sangat Baik
2. 80 – 89 = Baik
3. 70 – 79 = Cukup
4. 60 – 69 = Buruk
5. 50 – 59 = Sangat Buruk

Dari tabel 1.3 dapat dilihat rendahnya kualitas, kuantitas dan konservasi dari tahun ketahun terjadinya penurunan pada tahun 2017 kualitas kerja menurun sebesar 1,5%, tahun 2018 3%, dan pada tahun 2019 sebesar 4,7%. Kondisi tersebut menunjukkan rendahnya kondisi produktifitas kerja karyawan di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung.

Maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan masalah-masalah yang menyebabkan terjadinya penurunan kondisi kerja terutama kepuasan kerja,

agar tingkat kinerja dapat terpenuhi dan tidak menimbulkan kondisi kinerja dimana karyawan cenderung meninggalkan pekerjaannya sehingga tingkat kerja yang diharapkan kurang stabil. Kepuasan kerja yang optimal akan membantu produktifitas karyawan menjadi lebih baik. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. Kepuasan kerja memang penting sebagai penunjang semangat kerja guna mengurangi perilaku yang merugikan pihak perusahaan. Namun setiap karyawan memiliki karakter dan tingkat keinginan yang berbeda, oleh sebabnya perusahaan harus mampu melihat kondisi dan keinginan yang dibutuhkan oleh si karyawan.

Dari hasil wawancara yang didapatkan dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, dimana masih banyak keluhan-keluhan dari karyawan mengenai gaji yang diterima hanya sesuai Upah Minimum Regional (UMR) sedangkan gaji di perusahaan lain melebihi batas Upah Minimum Regional (UMR), tunjangan dan asuransi kerja yang diberikan belum sesuai dengan yang diharapkan, dan adanya sikap tidak dihargai atas kerja keras yang dilakukan karyawan, kurangnya pengawasan yang diberikan dan juga peluang untuk meningkatkan karir kecil.

Dan untuk melihat kondisi lebih jelas masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja, penulis menggunakan data pra kusioner dan membagikannya kepada 30 orang jumlah responden. Berikut data yang sudah diperoleh penulis,

sebagai gambaran faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Prasurvei Faktor-Faktor lain yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung**

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
			SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-rata
			5	4	3	2	1		
1	Kepemimpinan	Kepemimpinan transformasional	9	13	4	2	2	115	3,83
		Kepemimpinan transaksional	7	11	8	2	2	109	3,63
<b>Skor Rata-Rata Kepemimpinan</b>									<b>3,73</b>
2	Kompensasi	Gaji	5	7	13	4	1	97	3,23
		Insentif	3	7	13	5	2	94	3,13
		Asuransi	4	4	18	3	1	94	3,13
<b>Skor Rata-Rata Kompensasi</b>									<b>3,15</b>
3	Komunikasi	Komunikasi internal	8	8	10	4	-	110	3,67
		Komunikasi eksternal	7	10	9	3	1	109	3,63
<b>Skor Rata-Rata Komunikasi</b>									<b>3,65</b>
4	Budaya Organisasi	Kesadaran diri	8	9	7	6	-	109	3,63
		Keagresifan	7	10	8	4	1	108	3,6
		Kepribadian	7	8	11	4	-	108	3,6
		Performa	8	8	8	4	2	106	3,53
		Orientasi tim	6	13	4	5	2	111	3,7
<b>Skor Rata-Rata Budaya Organisasi</b>									<b>3,61</b>
5	Motivasi Kerja	Keinginan akan pencapaian	3	6	15	4	2	94	3,13

		Keinginan akan afisiliasi	3	7	16	3	1	95	3,16
		Keinginan akan kekuasaan	4	11	8	7	-	104	3,4
<b>Skor Rata-Rata Motivasi Kerja</b>									<b>3,22</b>
6	Lingkungan Kerja Nonfisik	Hubungan sesama rekan kerja	6	16	4	4	-	114	3,8
		Hubungan dengan pemimpin/atasan	7	12	6	4	1	110	3,66
<b>Skor Rata-Rata Lingkungan Nonfisik</b>									<b>3,73</b>
7	Lingkungan Fisik	Lingkungan kerja langsung	8	10	6	4	-	106	3,53
		Lingkungan kerja tidak langsung	8	8	10	4	-	110	3,67
<b>Skor Rata-Rata Lingkungan Fisik</b>									<b>3,6</b>

Sumber: Hasil diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat diketahui bahwa adanya masalah dan mengakibatkan penurunan produktifitas kinerja karyawan di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung, masalah tersebut berada di variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja hal itu dapat dilihat dari nilai skor rata-rata sebesar 3,15 dan 3,22 yang rendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Banyak perusahaan menuntut kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang optimal tanpa melihat permasalahan yang ada. Dengan demikian perlunya kebijakan untuk memenuhi standar kepuasan kerja yang diharapkan karyawan.

Berikut adalah data Kompensasi yang diperoleh penulis melalui kusioner pendahuluan:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Prasurvei Kompensasi PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kompensasi	Gaji	5	7	13	4	1	97	3,23
	Insentif	3	7	13	5	2	94	3,13
	Asuransi	4	4	18	3	1	94	3,13
<b>Skor Rata-Rata Kompensasi</b>								<b>3,15</b>

Sumber: Hasil diolah Tahun 2021

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi merupakan nilai rata-rata yang terendah dari variabel yang lain dengan nilai skor sebesar 3,15. Perusahaan perlu meningkatkan pemberian kompensasi terhadap karyawan, sesuai kebijakan yang berlaku. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Bentuk kompensasi langsung berupa upa, gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya.

Menurut Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Berdasarkan pendapat diatas bahwa kompensasi diberikan dengan adil sesuai dengan UU yang berlaku. Karena kompensasi akan meningkatkan semangat kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian Hammam Zaki dan Marzolina (2018) mengungkapkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berikut ini variabel Motivasi kerja yang memiliki nilai rata-rata rendah dari hasil prasurvei yang disebarkan.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Prasurvei Motivasi Kerja PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
Motivasi Kerja	Keinginan akan pencapaian	3	6	15	4	2	94	3,13
	Keinginan akan afiliasi	3	7	16	3	1	95	3,16
	Keinginan akan kekuasaan	4	11	8	7	-	104	3,4
<b>Skor Rata-Rata Motivasi</b>								<b>3,22</b>

Sumber: Hasil diolah Tahun 2021

Dari hasil tabel 1.6 menjelaskan bahwa keinginan akan pencapaian mendapat nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,13 dan keinginan akan afiliasi 3,16 dengan dibawah skor nilai rata-rata 3,22. Dilihat dari kondisi tersebut karyawan di perusahaan ini mengalami penurunan semangat kerja. Kurangnya motivasi kerja menunjukkan bahwa keinginan karyawan belum terpenuhi dengan

baik, yang menyebabkan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya sering kali tidak sesuai dan tidak tepat waktu. Oleh karena itu tingkat kepuasan yang diterima belum terpenuhi.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai salah satu alasan penting yang dapat menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya moril kerja, dan menurunnya kinerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya tersebut dan akan memiliki kecenderungan untuk bekerja pada perusahaan yang sama.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang tidak berupa uang maupun fasilitas namun sama berharganya.

Menurut Fillmore H. Standford dalam buku Mangkunegara (2017:93) mengatakan bahwa "*motivation as an energizing condition of the organism that services to direct that organism toward the goal of a certain class*" (Motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Peneliti Ahmad Saputa dan Rotua Turnip (2018) mengungkapkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, berdasarkan observasi, wawancara, dan kuesioner, penulis tertarik melakukan penelitian pada Karyawan PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung. Penelitian ini

dilakukan untuk meneliti juga menganalisis Kompensasi dan Motivasi Kerja suatu perusahaan terhadap Kepuasan Kerja. Maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah adalah proses dan hasil pengenalan masalah dari latar belakang yang sudah diuraikan yang akan memudahkan proses penelitian selanjutnya, sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu tentang kondisi atau faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dibahas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung dimana membantu peneliti dalam merumuskan identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi



- a. Pemberian Kompensasi dirasakan masih minim untuk karyawan.
- b. Karyawan merasa kurang terhadap bonus yang diberikan perusahaan,
- c. Terdapat upah/gaji yang diberikan masih di bawah Upah Minimum Regional (UMR).
- d. Asuransi yang di berikan masih belum sesuai dengan ketentuan UU yang berlaku.

## 2. Motivasi Kerja

- a. Budaya kerja karyawan yang relatif masih rendah.
- b. Kurangnya apresiasi/pengakuan perusahaan terhadap pencapaian kinerja karyawan.
- c. Kurangnya pengawasan yang diberikan terhadap karyawan
- d. Kurangnya toleransi terhadap sesama karyawan.
- e. Kurangnya Motivasi Kerja karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan,
- f. Penurunan kinerja karyawan dengan usaha yang tidak efektif dan efisien  
bisa dilihat dari tabel 1.3

## 3. Kepuasan Kerja

- a. Ada beberapa karyawan kurang mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
- b. Kondisi kerja yang kurang kondusif
- c. Kurangnya kebijakan tentang kenaikan/pengembangan karir.
- d. Kepuasan kerja karyawan belum optimal.
- e. Fasilitas kerja yang diberikan masih kurang memadai.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompensasi di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung
2. Bagaimana Motivasi Kerja di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung
3. Bagaimana Kepuasan Kerja di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung
4. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis dalam menyusun usulan penelitian untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Kompensasi di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung
2. Motivasi Kerja di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung
3. Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung
4. Besarnya pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang

bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis. Dibawah ini adalah kegunaan-kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan diskusi atau tambahan informasi bagi penelitian selanjutnya.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan kepuasan kerja karyawan.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai Kompensasi dan Motivasi Kerja serta pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan atau bahan pertimbangan dalam upaya evaluasi dan peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung.

3. Bagi Umum

Penulis berharap hasil dari penelitian ini berguna sebagai tambahan informasi yang dapat memperluas pikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai referensi tambahan bagi penelitian ilmiah selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan suatu bahasan atau bahan-bahan bacaan yang terkait dengan suatu topik temuan dalam penelitian. Dalam kajian pustaka ini peneliti akan membahas tentang teori-teori yang berhubungan dengan topik atau masalah yang diteliti. Pustaka yang akan dibahas yaitu referensi mengenai Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja. Selanjutnya akan dijadikan landasan teoritis dalam melaksanakan penelitian. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Konsep dan teori tersebut dapat disajikan sebagai perumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian, dan sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian.

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan kekayaan organisasi yang harus didayagunakan secara optimal sehingga diperlukannya suatu manajemen untuk mengatur sumber daya manusia sedemikian rupa guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak awal.

Berikut ini dikemukakan beberapa definisi Manajemen menurut para ahli, sebagai berikut :

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Menurut Kotler dan Amstrong (dalam Priansa, 2017:4) menjelaskan manajemen pemasaran ialah suatu upaya manusia untuk mencapai hasil pertukaran yang diinginkan dan membangun hubungan yang erat dengan konsumen dengan cara yang menguntungkan bagi perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1), manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya. Berikut ini penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Yang diatur adalah semua unsur manajemen, yakni 6M.

2. Tujuannya diatur adalah agar 6M lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan.
3. Harus diatur supaya 6M itu bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.
4. Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya yaitu pimpinan puncak, manajer madya, dan supervisi.
5. Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan fungsi manajemen tersebut.

Dari definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni yang digunakan dalam organisasi yang didalamnya terdapat proses perencanaan, pengkoordinasian, pergerakan dan pengendalian berbagai sumber daya secara efektif dan efisien guna dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga berdasarkan kedua definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

### **2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen ini oleh para pakar manajemen dikembangkan. Ada yang hanya menggunakan empat fungsi, ada juga yang lima fungsi, dan lain sebagainya. Tetapi, pada prinsipnya setiap fungsi memiliki penjabaran makna

yang lebih luas. Masing-masing fungsi tidak berdiri sendiri, melainkan saling berhubungan dan saling mempengaruhi serta bergerak ke arah yang sudah direncanakan. Penjelasan terkait fungsi-fungsi tersebut Edison (2016:7) menyatakan sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*), adalah fungsi manajemen yang sangat penting sebab apa yang dideskripsikan dalam perencanaan merupakan sebuah keputusan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), Direksi memberikan otoritas pekerjaan dan alokasi biaya secara keseluruhan, pemimpin di tingkat unit bisnis membagi tugas pada para manajer, sedangkan manajer mengatur dan mengalokasikan pekerjaan pada tingkat operasional dan tekni
3. Memimpin (*Leading*), Fungsi memimpin diantaranya adalah mengarahkan dan menggerakkan bawahannya sesuai dengan tingkat kewenangannya.
4. Pengendalian (*Controlling*), Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa proses telah berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang sudah diterapkan.

### **2.1.3 Unsur-Unsur manajemen**

Seorang manejer untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang (dalam Usman Effendi,



2016:28) tentang unsur manajemen, terdiri dari atas *man, money, materials, machines, methods*, dan *markets*. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Manusia (*Man*), Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.
2. Uang (*Money*), merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji, dan lain sebagainya.
3. Bahan (*Materials*), adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang/jasa.
4. Mesin (*Machine*), adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.
5. Metode (*Methods*), adalah cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional.
6. Pasar (*Market*), Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan. Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam

perannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bidang-bidang manajemen antara lain:

1. Manajemen sumber daya manusia (unsur *man*).
2. Manajemen permodalan/pembelanjaan (unsur *money*).
3. Manajemen akuntansi biaya (unsur *materials*).
4. Manajemen produksi (unsur *machines*).
5. Manajemen pemasaran (unsur *market*).
6. *Methods*, adalah cara/sistem yang dipergunakan dalam setiap bidang manajemen untuk meningkatkan hasil guna setiap unsur manajemen.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa unsur manajemen merupakan elemen yang ada dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan yang apabila semua unsur itu digabungkan akan menghasilkan sebuah sinergi guna keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuannya.

#### **2.1.4. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara untuk mengatur sumber daya manusia dengan menggunakan perencanaan, pengarahan, serta pengorganisasian agar sumber daya manusia dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini beberapa

definisi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Edy Sutrisno (2016:6) menyatakan bahwa:

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengukuran tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut, Gary Dessler (2016:4)

Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses memperoleh melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Selain itu menurut (Sinambela, 2016:5), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling

berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.

3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan Bersama.

Berdasarkan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

#### **2.1.4.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam organisasi memiliki berbagai macam pengertian, dari beberapa sumber tulisan mengenai fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, penulis memfokuskan fungsi Sumber Daya Manusia yang lebih sederhana dan lebih aplikatif untuk organisasi. Menurut Nanang Tegar (2019:7) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan bagian yang banyak menyita waktu, karena di dalamnya adalah merencanakan program pegawai dalam rangka membantufmencapai tujuan organisasi. Perencanaan adalah mengatur orang-orang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing dari mereka.

## 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah tahap perencanaan, tahap selanjutnya adalah pengorganisasian, tahap pembagian tugas, dan tanggung jawab seorang pegawai yang melakukan kegiatan sesuai tujuan organisasi.

## 3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan atau directing oleh pimpinan kepada bawahannya sangat diperlukan supaya organisasi dapat berjalan dengan efektif. Fungsi pengarahan lebih diartikan sebagai tahap pengarahan oleh koordinator terhadap timnya. Oleh karena itu, jika koordinator berhalangan, pendelegasian dilakukan ke anggota tim yang sudah dianggap mampu atau *capable*, yang secara tidak langsung pada tahap pengadaan tenaga kerja (*recruitment*) anggota tim yang mampu dapat dipakai ke bagian atau divisi lainnya.

## 4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian atau *controlling* lebih cenderung merupakan tahap evaluasi dari tiga fungsi sebelumnya, yaitu kegiatan mengevaluasi perencanaan, pengorganisasian, dan mengevaluasi kegiatan pengarahan yang secara

terintegrasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Bagi perusahaan yang sudah mempunyai struktur organisasi yang jelas, *controlling* mempunyai “*tool*” atau alat yang jelas.

Selain itu menurut S.P Hasibuan (2016:21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*)

Suatu proses menentukan hal-hal yang ingin dicapai serta menentukan tahapan- tahapan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Melakukan pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas prestasinya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tumbuh rasa betah, nyaman dan mempunyai kemauan untuk bekerja sebaik-baiknya.

10. Kedisiplinan

Sikap akan kesadaran dan kesediaan untuk menaat peraturan dan mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja karyawan dengan perusahaan yang disebabkan oleh keinginan sendiri, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi sumber daya manusia maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan

yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.4.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Menurut Kasmir (2016:7) tujuan dan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, masyarakat, dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi. Tujuan-tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari empat tujuan yaitu:

1. Tujuan organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para



manajer dapat membantu para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawannya.

## 2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

## 3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

## 4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika tujuan personal tidak dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia membantu meningkatkan kontribusi kerja

karyawan supaya lebih produktif dalam melakukan tugas dan tanggung jawab terdapat empat tujuan yaitu, tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan sosial, dan tujuan personal.

### **2.1.5 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Adapun kompensasi menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sastro hadiwiryo dalam Donni (2016:319) menyatakan kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi

kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Maka dapat penulis simpulkan bahwa kompensasi merupakan pemberian segala sesuatu dari perusahaan baik secara finansial atau non finansial kepada pegawai atas kontribusi kerja, pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang pegawai berikan kepada organisasi atau persusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja serta motivasi agar karyawan merasa sangat dihargai atas kinerja mereka.

#### **2.1.5.1 Jenis-Jenis Kompensasi**

Jenis-jenis kompensasi menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu : Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif; Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

##### **1. Kompensasi Finansial :**

- a. Gaji, adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
- b. Upah, adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- c. Upah insentif, merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif

ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsi adil dalam pemberian kompensasi.

2. Kompensasi non Finansial: Kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pension, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

#### **1.1.5.2 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan (2017:120), antara lain sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan yang disepakati.
2. Kepuasan kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas Karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relative kecil.
6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari seerta menataati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawanakan bekonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

### **1.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Dalam memberikan kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Wibowo (2016) faktor yang mempengaruhi kompensasi:

1. *The Labor Market* (Pasar tenaga kerja)

Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas dipasar.

2. *The Economy* (Kondisi ekonomi)

Kondisi perokonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.

3. *The Government* (Pemerintah)

Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.

4. *Unions* (Perserikatan)

Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi.

5. *The Labor Budget* (Anggaran tenaga kerja)

Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.

6. *Who Makes Compensation Decision* (Pembuat keputusan Kompensasi)

Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai kebawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah

total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

#### **2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi**

Kompensasi kerja merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya, menurut Rivai (2013:744) yang dikutip oleh Rika Wahyuni, Hadi Irfani (2019) dimensi dan indikator kompensasi adalah:

##### **1. Gaji**

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam menacapi tujuan perusahaan atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

##### **2. Insentif**

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

##### **3. Asuransi-asuransi.**

Asuransi sebagai suatu perjanjian dimana terdapat pihak tertanggung yang membayar premi kepada pihak penanggung guna mendapatkan penggantian karena suatu keinginan, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang telah

diharapkan yang kemungkinannya tidak pasti akan terjadi di masa yang akan datang.

### **2.1.6 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan salah satu alat yang digunakan pemimpin agar bawahannya mau bekerja keras sesuai yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer untuk memahami sikap kerja dari masing-masing bawahannya. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Beberapa pendapat mengenai Motivasi kerja menurut para ahli,

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Hasibuan (2016:97) mengungkapkan bahwa, pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka maubekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Prabu Mangkunegara (2017:81) pengertian Motivasi kerja sebagai berikut: “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan



diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas penulis sampai pada pemahaman bahwa Motivasi Kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia dan menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk melakukan kegiatan dan dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah ke arah suatu tujuan dimana kuat dan lemahnya motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

### **2.6.1 Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Jenis-jenis Motivasi kerja menurut Winardi (2016:5) dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “Motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andai kata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

Sama halnya Gregor dalam Winardi (2016:6) “masing-masing tipe (Motivasi) memiliki tempatnya sendiri di dalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang.

#### **2.1.6.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:99) tujuan pemberian motivasi ialah sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.1.6.3 Faktor-Faktor Pemberian Motivasi Kerja**

Faktor pemberian Motivasi menurut Sutrisno (2016:116)

1. Lingkungan kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, yang meliputi: fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan dan hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Kompensasi Finansial, adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
3. Supervisi yang baik adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
4. Keinginan untuk dapat hidup adalah merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebaliknya.
5. Penghargaan seseorang adalah seorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

#### **2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Dalam kutipan Silvi Andika Citra Sari, Anthon Rustono (2018) indikator Motivasi Kerja menurut Kreitner dan Knicki (2014) dalam teori McClellan adalah:

1. Kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*)

Kebutuhan akan pencapaian merupakan keinginan untuk mencapai sesuatu yang sulit.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Orang yang memiliki kebutuhan akan afiliasi yang tinggi lebih memilih untuk menghabiskan waktu untuk menghabiskan waktu untuk menjaga hubungan sosial, bergabung dengan kelompok, dan ingin dicintai.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

kebutuhan akan kekuasaan merefleksikan keinginan seseorang untuk memengaruhi, melatih, mengajar atau menyemangati orang lain agar berprestasi.

#### **2.1.7 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018: 74).

Menurut Badeni, (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas.

Sementara Sutrisno (2016:74) mendefenisikan: “kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Semakin terpuaskan kebutuhan para pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan produktifitas pegawainya sehingga, pencapaian tujuan organisasi semakin tercapai.

Dari pengertian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap menanggapi dan reaksi emosional pegawai dalam memandang pekerjaannya yang dapat tercermin dari perilaku pegawai dalam menilai baik buruknya dan menyenangkan atau tidak menyenangkan perkejaannya. Apabila pegawai memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal.

#### **2.1.7.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Glimer dalam Sutrisno (2017:77-78), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

#### 8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

#### 9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

#### 10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### **2.1.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja**

Ada beberapa pengaruh kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Hartatik (2018: 233-235) yaitu:

#### 1. Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat di naikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya, produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah di capai perusahaan sesuai dengan

apa yang mereka terima (gaji/upah), yaitu adil dan wajar, serta di asosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

## 2. Ketidakhadiran (*Absenteeism*)

Ketidakhadiran bersifat lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja dan tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran, dan oleh sebab itu ada dua faktor dalam perilaku hadir, yaitu Motivasi dan kemampuan untuk hadir.

## 3. Keluarnya Pekerja

Keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya hal ini berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara, misalnya meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

## 4. Respons Terhadap Ketidakpuasan Kerja

- a. Keluar (*exit*), yaitu meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain
- b. Menyuarakan (*voice*), yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c. Mengabaikan (*neglect*), yaitu sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan



d. Kesetiaan (*loyalty*), yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik, termasuk tetap membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

#### 5. Kondisi kerja

Lingkungan kerja, jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

### 2.1.7.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Adapun dimensi dan indikator kepuasan kerja karyawan menurut Luthans (2011) dalam kutipan Anik Hermingsih, Desti Purwanti (2020) adalah:

#### 1. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Sejauh mana suatu pekerjaan dapat memberikan karyawan suatu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

#### 2. Upah (*pay*)

Sejauh mana jumlah remunerasi finansial yang diterima dapat dilihat sebagai keadilan bagi orang lain dalam organisasi.

#### 3. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*)

Sejauh mana kemungkinan untuk kenaikan pangkat dalam organisasi tersedia.

#### 4. Pengawasan (*Supervision*)

Sejauh mana kemampuan atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan berperilaku dapat diterima.

#### 5. Rekan kerja (*Coworkers*)

Sejauh mana rekan kerja secara teknis ahli dalam pekerjaannya dan dapat memberikan dukungan secara sosial.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Kompensasi dan Motivasi Kerja yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Berikut ini adalah tabel perbandingan peneliti terdahulu yang mendukung penelitian.

**Tabel 2.1**  
**Perbandingan Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Rika Wahyuni, Hadi Irfan Rika Wahyuni, (Jurnal Psyche 165 Vol. 12, No. 1, Januari 2019)  Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap	Kompensasi dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	a. Variabel bebas menggunakan Kompensasi b. Variabel terikat menggunakan Kepuasan Kerja	a. Penelitian terdahulu menggunakan Variabel Beban Kerja  b. Penelitian dilakukan di PT. Kepsindo Indra Utama Padang

	<p>Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang</p>			
2	<p>Hamam Zaki, Marzolina (Jurnal Akutansi &amp; Ekonomika, Vol. 8, No. 1 Juni, 2018)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan (Studi kasus pada PT. Adira Quantum Multi Finance cabang pekanbaru)</p>	<p>Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan Kompensasi b. Variabel terikat menggunakan Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Penelitian terdahulu menggunakan Variabel Beban Kerja b. Penelitian dilakukan di PT. Adira Quantum Multi Finance cabang pekanbaru</p>
3	<p>Riska Novialni, Meita Pragiwani, (Responsive, Volume. 3 No. 1, April 2020)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan PT.</p>	<p>Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Peneliti menggunakan variabel bebas Motivasi dan Kompensasi b. Variabel terikat Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Menggunakan variabel Kepemimpinan b. Penelitian dilakukan di PT. Mitra Karunia Indah</p>

	Mitra Karunia Indah			
4	<p>Ahmad Saputra, Relly Rotua Turnip</p> <p>(Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI Volume. 29, No.2 Januari 2018)</p> <p>Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut</p>	<p>Motivasi, Komunikasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Penelitian menggunakan variabel bebas Motivasi</p> <p>b. Variabel terikat Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Variabel yang digunakan Komunikasi dan Disiplin Kerja</p> <p>b. Penelitian dilakukan di PT PLN (Persero) P3B Sumbagut</p>
5	<p>Diantari Indah Widiatmayanti, Saryadi &amp; Sendhang Nurseto (Jurnal Ilmu Administrasi vol. 4, No. 1, Tahun 2015)</p> <p>Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk</p>	<p>Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Penelitian menggunakan variabel bebas Motivasi</p> <p>b. Variabel terikat Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Variabel yang digunakan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi</p> <p>b. Penelitian dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang</p>

	Kantor Wilayah Semarang)			
6	<p>Silvi Andika Citra Sari, Anthon Rustono</p> <p>(Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Volume 11, No 1, 2018)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indosat M2</p>	<p>Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Penelitian menggunakan variabel bebas Motivasi Kerja</p> <p>b. Variabel terikat Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Variabel yang digunakan Budaya Organisasi</p> <p>b. Penelitian dilakukan di PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima</p>
7	<p>Aulia Azizah</p> <p>(Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4, No. 01 2020)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan</p>	<p>Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Penelitian menggunakan variabel bebas Kompensasi</p> <p>b. Variabel terikat Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Variabel yang digunakan Beban Kerja</p> <p>b. Penelitian dilakukan di PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan</p>
8	<p>Anik Hermingsih, Desti Purwanti</p> <p>(VOL. 9, No. 3, November 2020)</p> <p>Pengaruh Kompensasi</p>	<p>Kompensasi Dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Penelitian menggunakan variabel bebas Kompensasi</p> <p>b. Variabel terikat Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Variabel yang digunakan beban Kerja</p> <p>b. Penelitian dilakukan di PT Bank BJB</p>

	Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi penelitian di PT. Bank BJB			
9	Budhi Prabowo, SE,MM Jurnal Semarak, Vol. 2, No. 2, (2019 Hal. 18- 34) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara BTN Cabang Ciputat	Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	a. Penelitian menggunakan variabel bebas Motivasi Kerja b. Variabel terikat Kepuasan Kerja	a. Variabel yang digunakan Dan Iklim Organisasi b. Penelitian dilakukan di pada PT. Bank Tabungan Negara BTN Cabang Ciputat
10	Dadang Heri Kusumah Jurnal Pengembangan Swasta Vol 19, No 1 (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sinar Lentera Kencana Cikarang	Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	a. Peneliti menggunakan variabel bebas Kompensasi b. Variabel terikat Kepuasan Kerja	a. Variabel yang digunakan Lingkungan Kerja b. Penelitian dilakukan di PT Sinar Lentera Kencana Cikarang
11	Rossa Rosenda,	Motivasi Kerja	a. Peneliti	a. Penelitian

	<p>Didi Tarmid Vol. 20 (2020) <i>The effect of motivation and compensation on employee's work satisfaction. Case study of PT Infomedia Nusantara Telkomsel E-Care Division</i></p>	<p>dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>menggunakan variabel bebas Motivasi dan Kompensasi</p> <p>b. Variabel terikat Kepuasan Kerja</p>	<p>dilakukan di PT. Infomedia Nusantara</p>
12	<p>Imam, Nuril Hidayati Jurnal Ilmu Manajemen Vol, 4 No. 1 (2020) <i>Compensation, Work Discipline and Work Motivation Relationship to Employee Job Satisfaction at PT PP Jember Indonesia</i></p>	<p>Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Peneliti menggunakan variabel bebas Kompensasi, Disiplin dan Motivasi Kerja</p> <p>b. Variabel terikat Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Variabel yang digunakan Disiplin Kerja</p> <p>b. Penelitian di PT.PP Jember Indonesia</p>
13	<p>Sudarno, Priyono &amp; Dinda Sukmaningrum Vol 11, No 2 (2016) <i>Effect of Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. In Gedangan-Sidoarjo</i></p>	<p>Kompensasi, Motivasi dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Peneliti menggunakan variabel bebas Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Organisasi</p> <p>b. Variabel terikat Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Variabel yang digunakan Lingkungan Organisasi Kerja</p> <p>b. Penelitian dilakukan di on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Gedangan-Sidoarjo</p>

14	Fitri, Arman, Yulizar, Baharuddin Vol 2, No. 4 (2020) <i>Effeccet of Compensation, Work Facility, Safety and Occupational Health on the Satisfation of Harvest Mandor (Survey in PT. Perkebunan SEI. Galuh, SEI. Garo and Tandun)</i>	Kompensasi, Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	a. Peneliti menggunakan variabel bebas Kompensasi b. Variabel terikat Kepuasan Kerja	a. Variabel yang digunakan Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja b. Penelitian dilakukan di PT. Perkebunan SEI. Galuh, SEI. Garo and Tandun)
15	Angrian Permana, M. Havidz Aima,dkk Volume 7 Issue 6 pp. 1287-1292, (2021) <i>The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction</i>	Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	a. Peneliti menggunakan variabel bebas Kompensasi b. Variabel terikat Kepuasan Kerja	a. Variabel yang digunakan Pengembangan Karir

Sumber: Data penelitian dari berbagai sumber (2021)

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka berfikir merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian. Sugiyono (2017:388) mengemukakan bahwa “kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan



berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian kerangka berfikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori – teori yang mendukung.

Dalam jurnal penelitian Sudarno, Priyono & Dinda Sukmaningrum (2016) menunjukkan, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Peneliti Imam, Nuril Hidayati Jurnal Ilmu (2020) menjelaskan bahwa hasil penelitian Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan.

### **2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

Menurut Rika Wahyuni, Hadi Irfani (2019) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. Hasil penelitiannya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Menurut Hammam Zaki, Marzolina (2018) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap

Kepuasan Kerja dan *Turn Over Intention* Karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance cabang pekanbaru. Hasil penelitiannya Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Selain itu dalam jurnal Dadang Heri Kusumah (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sinar Lentera Kencana Cikarang menyatakan Kompensasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi Kerja akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila seorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktifitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kepuasan kerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut Ahmad Saputra, Relly Rotua Turnip (2018) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) P3B Sumbagut. Hasil penelitiannya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kepuasan Kerja. Menurut Diantari Indah Widiatmayanti dkk (2015) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang). Hasil penelitiannya Motivasi berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja. Menurut Silvi Andika, Citra Sari (2018) dalam jurnal penelitian yang Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indosat M2. Hasil penelitiannya Motivasi berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

### **2.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang pantas dari perusahaan baik kompensasi materi maupun kompensasi non materi dan memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik pula. Hal ini tentunya akan berdampak pada hasil pekerjaan para karyawan dan memengaruhi produktifitas karyawan dan perusahaan. Sehingga Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri dan berdampak pada perusahaan.

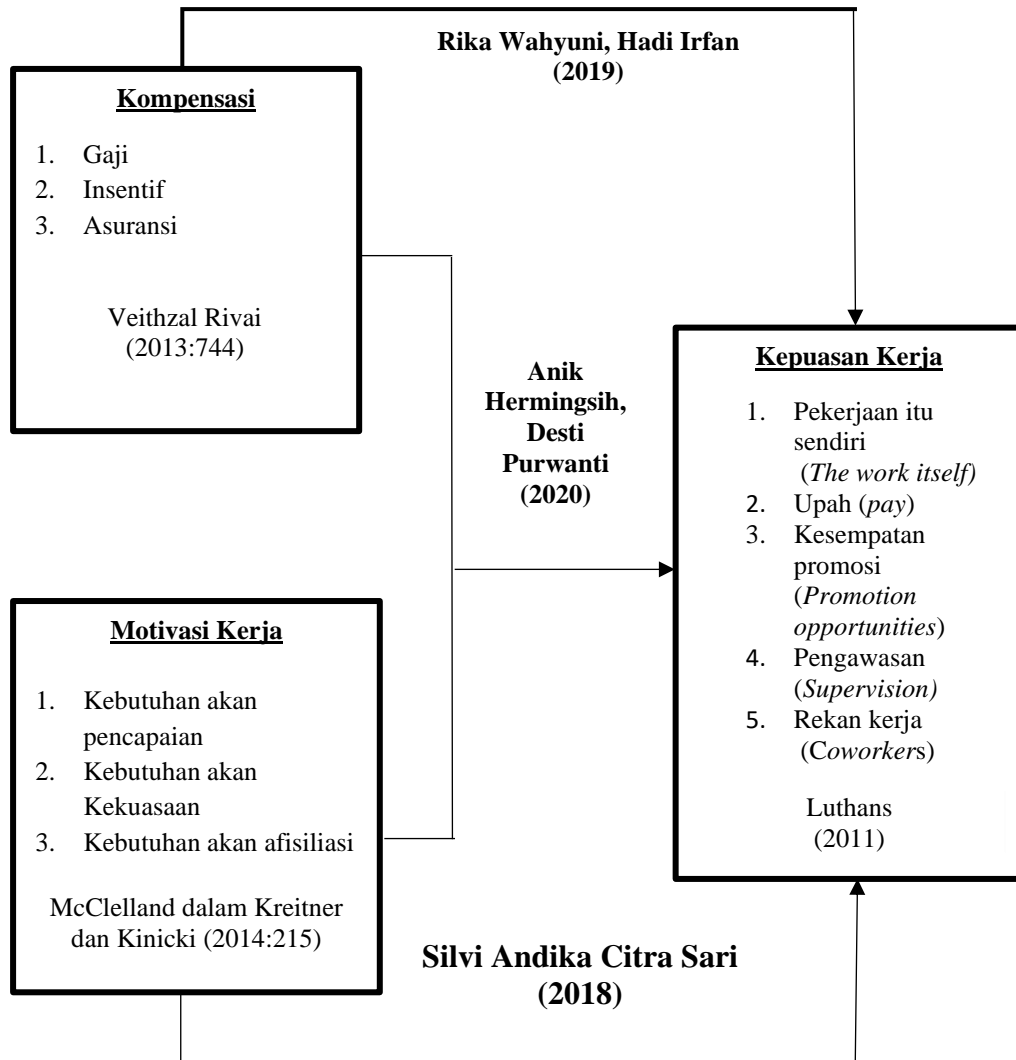
Menurut Riska Novialni, Meita Pragiwani, (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Mitra Karunia Indah. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan.

Menurut Fitri, Arman dkk, (2020) dengan judul *Effect of Compensation, Work Facility, Safety and Occupational Health on the Satisfaction of Harvest Mandor (Survey in PT. Perkebunan SEI. Galuh, SEI. Garo and Tandun)*. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan.

Selain itu dalam jurnal Sudarno, Priyono & Dinda Sukmaningrum (2016) dengan judul *Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. In Gedangan-Sidoarjo*. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

## 2.4 Paradigma Penelitian



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya dan mengacu pada kerangka pemikiran yang diajukan, maka penulis mengajukan beberapa hipotesis dalam usulan penelitian ini yaitu :

1. Hipotesis Simultan

Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

2. Hipotesis Parsial

- a. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

- b. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan salah satu cara yang ditempuh untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan tujuan dari penelitian adalah mengungkapkan, menggambarkan, menyimpulkan hasil pemecahan masalah melalui cara tertentu sesuai dengan prosedur penelitiannya. Metode penelitian akan mengarahkan penelitian pada tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2017:2) Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verivikatif. Menurut Sugiyono (2017:35) metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel secara mandiri baik hanya satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel tersebut dengan variabel lain. Metode penelitian deskriptif untuk menjelaskan:

1. Bagaimana Kompensasi karyawan pada PT Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung.
2. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan pada PT Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung.
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung.

Pada penelitian metode penelitian yang digunakan adalah metode verifikatif. Metode penelitian verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:55). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang diteliti. Metode verifikatif disini digunakan untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Mustika Ratu TBK Cabang Bandung secara simultan dan parsial.

### **3.2 Definisi variabel Dan Operasioanalisis Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data.

Berdasarkan judul penelitian yang diambil Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung. Masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal



tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:38). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokan sebagai berikut:

1. Variabel *independen* (Variabel bebas)

Variabel bebas adalah yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat dengan simbol X (Sugiyono, 2017:39). Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2).

a. Variabel Kompensasi (X1).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis, Hasibuan (2017:119).

b. Variabel Motivasi Kerja (X2).

Motivasi Kerja adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, Malayu (2015:23).

2. Variabel *Dependent* (terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, dengan simbol Y.

a. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018: 74)

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran dan lain-lain yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang diteliti, adapun variabel tersebut yaitu, X1 (Kompensasi) dan X2 (Motivasi Kerja) sebagai variabel *independent*, dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel *dependent*, dimana terdapat sub-sub variabel dan indikator yang akan diukur dengan skala interval

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel & Definisi Variabel	Dimensi	Indikaor	Ukuran	Skala	No Item
<b>Kompensasi (X1)</b> Kompensasi terdapat dua macam, yaitu	1.Gaji	Besar gaji yang diberikan terhadap karyawan	Tingkatan keadilan pemberian gaji	Ordinal	1

<p>Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial, Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan dalam bentuk uang. Sedangkan Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan serta adanya promosi kenaikan jabatan.</p> <p><b>Rivai (2013:744)</b></p>	2.Insentif	Besar insentif yang di berikan kepada karyawan	Tingkatan kesesuaian pemberian insentif sesuai dengan peranan atau posisi	Ordinal	2
		Memberikan insentif tahunan	Tingkat kelayakan insentif sesuai dengan kualitas hasil kerja karyawan		3
	3.Asuransi	Pemberian asuransi kesehatan kepada karyawan	Tingkatan pemberian asuransi kesehatan kepada karyawan	Ordinal	4
		Besar biaya asuransi yang diberikan perusahaan	Tingkat biaya asuransi yang diberikan oleh perusahaan		5
<p><b>Motivasi Kerja (X2)</b> Motivasi Kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal- directed behavior.</p> <p><b>McClelland dalam Kreitner, Kinicki (2014:215)</b></p>	1.Keinginan akan Pencapaian	Keinginan untuk bekerja secara efisien dan efektif	Tingkat keinginan bekerja secara efisien dan efektif	Ordinal	6
		Keinginan dalam mengembangkan kreatifitas	Tingkat keinginan mengembangkan kreatifitas		7
		Keinginan untuk mendapat prestasi kerja yang tinggi	Tingkat keinginan mendapatkan prestasi kerja		8
		Keinginan untuk bisa meningkatkan	Tingkat keinginan untuk meningkatkan		9

		kemampuan kerja	kemampuan kerja		
	2. Keinginan akan afiliasi	Keinginan untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	Tingkat keinginan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja		10
		Keinginan untuk serta dalam bekerja sama	Tingkat keinginan bekerja sama		11
	3. Keinginan akan kekuasaan	Keinginan memberikan dorongan positif untuk rekan kerja	Tingkat keinginan untuk memberikan dorongan positif	Ordinal	12
		Keinginan untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar dari karyawan lainnya	Tingkat keinginan untuk mendapat tanggung jawab yang lebih besar		13
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b> Kepuasan kerja merupakan sebagai seperangkat peraturan yang menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka.	1. Pekerja an itu sendiri ( <i>The work itself</i> )	Kepuasan akan pekerjaan itu sendiri	Tingkat kepuasan dalam melakukan pekerjaan itu sendiri	Ordinal	14
		Prestasi kerja	Tingkat kepuasan prestasi kerja		15
		Pengalaman bekerja	Tingkat kepuasan pengalaman selama bekerja		16
	2. Upah ( <i>pay</i> )	Kepuasan dengan besar upah yang diterima	Tingkat kepuasan upah yang diterima	Ordinal	17

<b>Luthans (2011)</b>	3. Kesempatan promosi ( <i>promotion</i> )	Kepuasan akan kesempatan untuk maju	Tingkat kesempatan maju	Ordinal	18
		Kepuasan akan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan	Tingkat Kepuasan akan kesempatan untuk dapat menunjukkan kemampuan		19
	4. Pengawasan ( <i>supervision</i> )	Pengawasan yang diberikan pimpinan	Tingkat pengawasan pimpinan	Ordinal	20
		Puas dengan sikap peduli pimpinan terhadap karyawan	Tingkat kepuasan dengan sikap perhatian pimpinan terhadap karyawan		21
		Sikap terbuka terhadap karyawan	Tingkat kepuasan sikap keterbukaan pimpinan terhadap karyawan		22
	5. Rekan kerja ( <i>coworkers</i> )	Kepuasan hubungan kerja sesama rekan kerja	Tingkat kepuasan hubungan rekan kerja	Ordinal	23
Sikap saling tolong menolong		Tingkat kepuasan saling tolong menolong sesama rekan kerja	24		

### 3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi dan sampel dalam penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar

mendapatkan data sesuai yang diharapkan, Sugiyono (2017:117). Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling tertentu.

### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Mustika Ratu Cabang Bandung yang berjumlah 52 Karyawan.

**Tabel 3.2**  
**Populasi Penelitian**

No.	Jabatan	Jumlah karyawan
1	Staf Administrasi	12
2	Produksi	15
3	Sales	21
4	Staf keamanan	4
Total		52

Sumber : PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain

harus *representatif* (mewakili) (Sugiyono, 2017:81). Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Anggota populasi dipilih menjadi sampel dengan metode *sampling jenuh*, *sampling jenuh* atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **3.3.3 Teknik Sampling**

Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik *sampling* pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability Sampling*, sedangkan sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh*.

Menurut Sugiyono (2017:84) yang dimaksud dengan teknik *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif sedikit, kurang dari 100.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian

(Sugiyono, 2017:137) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:114), data primer adalah data atau yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### a. Pengamatan (*Observation*)

Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada Karyawan PT Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung, Menurut sugiyono (2017:203) obeservasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

##### b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab dengan Karyawan di PT Mustika Ratu TBK Cabang Bandung, Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

##### c. Kuesioner (*Questionnaire*)



Kuesioner akan diberikan kepada karyawan pada PT Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2017:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

## 2. Data Sekunder

Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti atau melalui pihak lain. Data sekunder biasanya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (dokumen) yang dapat dipublikasikan atau tidak dapat dipublikasikan. Adapun cara yang dilakukan dalam teknik pengambilan data sekunder sebagai berikut :

### a. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur, buku, jurnal, dan internet yang berkaitan dengan objek.

### 3.5 Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisisioner).

#### 3.5.1 Uji Validitas

Merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017:121). Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Menurut Sugiyono (2017:134) sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

rx<sub>y</sub> = hasil koefisien korelasi suatu butir/item

n	= jumlah responden
x	= skor tiap item
y	= skor seluruh item responden uji coba
$\Sigma x$	= Jumlah hasil pengamatan variabel X
$\Sigma y$	= Jumlah hasil pengamatan variabel Y
$\Sigma xy$	= Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y
$\Sigma x^2$	= Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
$\Sigma y^2$	= Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

### 3.5.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Maksud dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid (Sugiyono 2017:173).

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *method Alpha Cronbach (CA)* merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut ini:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{\{n\sum A^2 - (\sum A)^2\}\{n\sum B^2 - (\sum B)^2\}}}$$

Dimana :

$r$  = Koefesien korelasi product moment

$A$  = Variabel nomor ganjil

$B$  = Variabel nomor genap

$\sum A$  = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$  = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$  = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$  = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$  = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi Spearmen Brown sebagai berikut :

$$r = \frac{2rb}{1+rb}$$

Dimana :

$r$  = Nilai reliabilitas

$r_b$  = Korelasi pearson product moment antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen ( $r_b$  hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

- a. Bila  $r$  hitung > dari  $r$  tabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel
- b. Bila  $r$  hitung < dari  $r$  tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

### **3.6 Metode Analisis Data**

Metode analisis merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Sugiyono (2017: 206) mengatakan analisis merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan 52 Karyawan data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang dikumpulkan diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif yaitu metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidak fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel

yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

### 3.6.1 Metode Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dimana variabel Kompensasi (X1) variabel Motivasi Kerja (X2), dan variabel Kepuasan Kerja (Y), setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda.

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban Skala *Likert***

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2017:160)

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini penyusun akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada

jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung.

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independent dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudia disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel peneltian dilakuka dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingat perolehan skor variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \Sigma \text{Responden}} = \text{Skor Rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden yang akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikatergorikan pada rentang skor sebagai berikut ini :

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Dimana:

$$\text{Nilai tertinggi} = 5$$

$$\text{Nilai terendah} = 1$$

$$\text{NJI (nilai jenjang interval)} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 - 1,80 : Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 - 2,60 : Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 - 3,40 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 - 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 - 5,00 : Sangat Baik

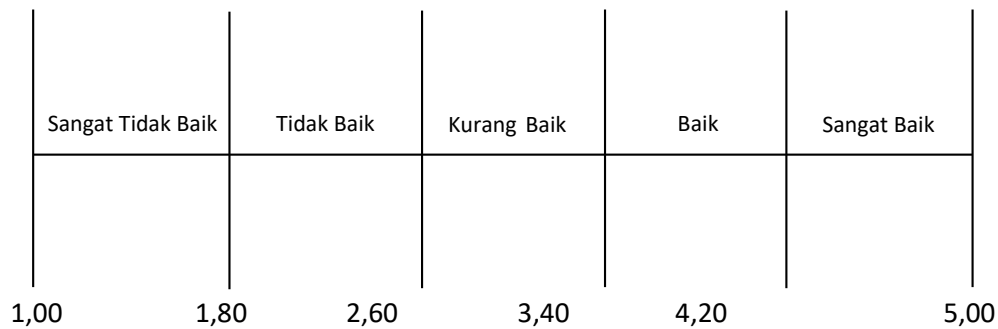
**Tabel 3.4**  
**Kategori Skala**

Skala	Kategori
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Kurang Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2018 : 134)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini :





**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2017:53) analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori, dan penelitian akan menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Analisis verikatif merupakan analisis untuk membuktikan dan mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menguji kebenaran hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan perhitungan statistik. Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut:

#### 3.6.2.1 *Method Of Succesive Internal (MSI)*

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu ditransformasi menjadi interval, karena penggunaan analisis linier berganda data yang telah diperoleh harus merupakan data dengan skala

interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method Of Succesive Internal*).

Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi Pearson, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal; maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur tersebut. Kecuali jika kita menggunakan prosedur, seperti korelasi Spearman yang mengujikan data berskala ordinal; maka kita tidak perlu mengubah data yang sudah ada tersebut. Langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan MSI sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan ditanyakan sebagai frekuensi
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proposi.
4. Menentukan proposi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai
6. . Menentukan Scale Value (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut.

$$SV = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

Keterangan :

*Scale Value (SV)* = Nilai Skala

*Density at lower limit* = Densitas batas bawah

*Density at upper limit* = Densitas batas atas

*Area under upper limit* = Daerah dibawah batas atas

*Area under lower limit* = Daerah dibawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus :

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1 [SV_{\min}]$$

Untuk memudahkan pengolahan data, penulis menggunakan media komputerisasi, yaitu menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows*.

### **3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yaitu alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada atau tidak adanya hubungan). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen antar variabel  $X_1$  (Kompensasi) dan  $X_2$  (Motivasi Kerja) terhadap  $Y$  (Kepuasan Kerja).

Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X1 = Variabel Bebas (Kompensasi)

X2 = Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

b1 dan b2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja selain nama Kompensasi dan Motivasi Kerja.

### 3.6.2.3 Analisis Kolerasi Berganda

Analisis kolerasi berganda merupakan analisi yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Keeratan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah Koefisien korelasi. Koefisien korelasi merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan yang disebut dengan koefisien korelasi.

Adapun rumus kolerasi berganda sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{JK(reg)}{\sum Y^2}$$

Dimana:

$r^2$  = Koefesien kolerasi berganda

JK (reg) = Jumlah Kuadrat regresi

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat total kolerasi

Berdasarkan nilai  $r$  yang diperoleh maka dapat dihubungkan  $-1 < r < 1$  sebagai berikut:

Apabila  $r = 1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan variabel  $Y$ .

Apabila  $r = -1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel negatif.

Apabila  $r = 0$ , artinya terdapat hubungan kolerasi.

**Tabel 3.5**  
**Taksiran Besarnya Koefisien Kolerasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkatan Hubungan</b>
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Cukup
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:278).

#### **3.6.2.4 Koefisien Determinasi Simultan**

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya pengaruh  $X_1$  (Kompensasi) dan  $X_2$  (Motivasi Kerja) terhadap variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase  $X_1$  (Kompensasi) dan  $X_2$  (Motivasi Kerja) terhadap variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien klerasinya yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

$Kd$  = Nilai koefisien determinasi

$r^2$  = Kuadrat dari koefisien ganda

### 3.6.2.5 Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase  $X_1$  (Kompensasi) dan  $X_2$  (Motivasi Kerja) terhadap variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja). Maka untuk mengetahui seberapa persentase dengan menggunakan rumus koefisien determinasi secara parsial sebagai berikut:

$$Kd = \beta \times \text{zero order} \times 100\%$$

Dimana:

$B$  = Beta (*nilai standarliezed coefficients*)

*ZeroOrder* = Matrik kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat

Maka:

$Kd$  = 0, berarti pengaruh variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$ , lemah

$Kd$  = 1, berarti pengaruh variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$ , Kuat

### **3.7 Rancangan Kuesioner**

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam item atau pertanyaan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Kompensasi x1, Motivasi Kerja x2 terhadap Kepuasan Kerja karyawan yang sesuai dengan operasionalisasi variabel penelitian.

### **3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di PT. Mustika Ratu Tbk Cabang Bandung yang berlokasi di Jl. Gegerkalong Girang No.25, Gegerkalong, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada Februari 2021.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad Saputra, Relly Rotua Turnip. 2018. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI Volume. 29, No.2*
- Angrian Permana, M. Havidz Aima, dkk (2021). *The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction Volume 7 Issue 6 pp. (1287-1292, 2021)*
- Aulia Azizah. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4, No. 01*
- Badeni. 2017. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Budhi Prabowo, SE., MM (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara BTN Cabang Ciputat. *Jurnal Semarak. Vol. 2, No. 2*
- Dadang Heri Kusumah *Jurnal Pengembangan Swasta. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sinar Lentera Kencana Cikarang Vol 19, No 1 (2017)*
- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa: Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta.
- Diantari Indah Widiatmayanti, Saryadi & Sendhang Nurseto (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang) *Jurnal Ilmu Administrasi vol. 4, No. 1*
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.



- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Effendi, Usman. 2016. Asas Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers
- Fillmore H Stanford, (2017). Human Resource Management Fourteenth Edition Magraw Hill, New York.
- Fitri, Arman, Yulizar, Baharuddin (2020). *Effecct of Compensation, Work Facility, Safety and Occupational Health on the Satisfation of Harvest Mandor (Survey in PT. Perkebunan SEI. Galuh, SEI. Garo and Tandun)*. Vol 2, No. 4
- Hartatik, Puji, Indah, 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Imam, Nuril Hidayati Jurnal Ilmu Manajemen (2020). *Compensation, Work Discipline and Work Motivation Relationship to Employee Job Satisfaction at PT PP Jember Indonesia*. Vol, 4 No. 1
- Kasmir, (2018). Analisis Laporan keuangan. Depok: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. Twelfth Edition. McGraw-Hill/Irwin. New York
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Priansa, D. J. (2017). Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rika Wahyuni, Hadi Irfani (2019). Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi, Vol. 12, No. 1, Januari 2019, ISSN: 2088-5326

- Riska Novialni; DR. Ir. Meita Pragiwani, MM (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karunia Indah
- Rivai, Veithzal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rossa Rosenda, Didi Tarmid *Vol. 20 (2020) The effect of motivation and compensation on employee's work satisfaction. Case study of PT Infomedia Nusantara Telkomsel E-Care Division*
- Saputra, Relly Rotua Turnip. 2018. "Pengaruh Motivasi, KOMunikasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja". Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI 2018, Nomor 29, Volume 2
- Sidayu, Dwi Novita Ningrum, 2020 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Bagian Penagih Hutang Pada Koperasi Serba Usaha "AKBAR 69" Unit
- Silvi Andika Citra Sari, Anthon Rustono (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. IndosatM2 Volume 11, No 1,
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarno, Priyono & Dinda Sukmaningrum (2016). *Effect of Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. In Gedangan-Sidoarjo. Vol. 11 No. 2*
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penertbit Pranadamedia Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tegar, Nanang, (2019), Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis), Yogyakarta: Quadrant

- Wahyuni, R & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 1-10.
- Wibowo, 2016, Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Zaki, Hammam dan Marzolina (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*. Vol.8, No.1, pp: 108-117.

## LAMPIRAN

## KUESIONER PENDAHULUAN

Responden yang terhormat,

Saya Rusmawanti Limbong mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung, saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir, untuk itu saya memohon kesediaan dan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner secara benar dan tepat sesuai dengan kenyataan yang ada. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Data responden akan dijamin kerahasiannya yang akan digunakan untuk penelitian semata dan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja di PT Mustika Ratu Bandung. Atas semua bantuan Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih.

### **Petunjuk pengisian kuesioner:**

1. Mohon untuk bacalah seluruh pertanyaan dengan seksama.
2. Berilah tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang disediakan yang menurut Bapak/Ibu sesuai.
3. Setiap pertanyaan tersedia 5 (lima) pilihan jawaban yang dapat Bapak/Ibu pilih, dengan kriteria:

SS = Sangat Setuju, yaitu jika pernyataan sangat sesuai  
dengan kenyataan

- S = Setuju, yaitu jika pernyataan sesuai dengan kenyataan
- KS = Kurang Setuju, yaitu jika pernyataan kurang sesuai dengan kenyataan
- TS = Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan tidak sesuai dengan kenyataan
- STS = Sangat Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan kenyataan

### Bagian I

#### Identitas Responden

- Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
- Usia :
- Jabatan :
- Lama Bekerja :
- Pendidikan Terakhir :

### Bagian II

#### Daftar Pernyataan

(Beri tanda centang (✓) pada setiap jawaban yang anda pilih)

#### Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS

1.	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini					
2.	Saya puas dengan lingkungan kerja saat ini					
3.	Saya puas dengan kebijakan yang ada di perusahaan tempat saya bekerja					
4.	Saya puas dengan cara kepemimpinan di kantor					
5.	Saya puas dengan apa saya yang terima selama bekerja					
6.	Saya puas dengan gaji yang saya terima					
7.	Saya puas dengan pelatihan kerja yang diberikan					
8.	Saya puas dengan tunjangan yang saya terima					

### **Kepemimpinan**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan memberikan arahan untuk karyawan					
2.	Pimpinan mempunyai hubungan yang baik dengan karyawan					
3.	Pemimpin melakukan dorongan pada karyawan dan memberikan contoh penyelesaian tugas					
4.	Penugasan dinyatakan dengan jelas					
5.	Pimpinan selalu memotivasi dan memberikan perhatian secara kelompok maupun individu					

**Motivasi Kerja**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mempunyai dorongan untuk berkembang					
2.	Saya mempunyai keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik					
3.	Saya memiliki keinginan ikut berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.					
4.	Saya mempunyai keinginan untuk mendapatkan pengakuan dari pimpinan.					
5.	Saya memiliki dorongan untuk membantu rekan kerja					
6.	Saya mempunyai keinginan mendapatkan fasilitas kerja yang baik					
7.	Saya memiliki dorongan untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi					
8.	Saya ingin mendapatkan kesempatan promosi jabatan					
9.	Saya menginginkan supervisi memberikan arahan kerja dengan baik					
10.	Saya mempunyai keinginan mendapatkan suasana kerja yang nyaman					

**Lingkungan Kerja Non Fisik**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasakan suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan kerja.					
2.	Saya mendapatkan perlakuan yang baik dari rekan kerja.					
3.	Saya mendapatkan perlakuan yang adil dari atasan.					



4.	Saya merasa aman ketika bekerja di lingkungan kerja .					
5.	Saya merasakan hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan.					

### **Kompensasi**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan jabatannya					
2.	Fasilitas penunjang yang diberikan perusahaan sudah cukup baik					
3.	Menerima insentif sesuai hasil kinerja					
4.	Gaji yang diberi cukup untuk kebutuhan					
5.	Bonus diberikan kepada karyawan yang rajin dan berprestasi					
6.	Pemberian asuransi kerja telah sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan					
7.	Tunjangan yang diberikan perusahaan cukup					

### **Komunikasi**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
2.	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan					

3.	Responsif jika sesuatu terjadi kepada karyawan					
4.	Saya mampu memahami cara kinerja dengan benar					
5.	Bebas berpendapat ketika sedang rapat kerja					
6.	Mampu bernegosiasi dengan rekan kerja untuk tujuan perusahaan					
7.	Berpartisipasi untuk memberikan ide yang bagus untuk kemajuan perusahaan					

### **Budaya Organisasi**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Semua karyawan di perusahaan ini selalu memilah-milah suatu pekerjaan mana yang perlu didahulukan supaya dapat terselesaikan seluruhnya.					
2.	Semua karyawan di perusahaan ini selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.					
3.	Semua karyawan di perusahaan ini berusaha meningkatkan efektivitas bekerja agar optimal.					
4.	Semua karyawan di perusahaan ini lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim.					
5.	Semua karyawan di perusahaan ini selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan.					

### **Lingkungan Fisik**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS

1.	Pencahayaan di tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja.					
2.	Kemudahan gerak di ruang kerja membuat saya nyaman bekerja.					
3.	Suara bising yang berasal dari luar maupun di dalam ruangan tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja					
4.	Tata letak di tempat kerja memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Fasilitas penunjang kerja di tempat kerja telah tercukupi.					
6.	Fasilitas penunjang kerja sangat membantu pekerjaan.					

## KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya Rusmawanti Limbong mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung, saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir, untuk itu saya memohon kesediaan dan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner secara benar dan tepat sesuai dengan kenyataan yang ada. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Data responden akan dijamin kerahasiannya yang akan digunakan untuk penelitian semata dan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja di PT Mustika Ratu Bandung. Atas semua bantuan Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih.

### **Petunjuk pengisian kuesioner:**

1. Mohon untuk bacalah seluruh pertanyaan dengan seksama.
2. Berilah tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang disediakan yang menurut Bapak/Ibu sesuai.
3. Setiap pertanyaan tersedia 5 (lima) pilihan jawaban yang dapat Bapak/Ibu pilih, dengan kriteria:

SS = Sangat Setuju, yaitu jika pernyataan sangat sesuai dengan kenyataan

- S = Setuju, yaitu jika pernyataan sesuai dengan kenyataan
- KS = Kurang Setuju, yaitu jika pernyataan kurang sesuai dengan kenyataan
- TS = Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan tidak sesuai dengan kenyataan
- STS = Sangat Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan kenyataan

**Bagian I**  
**Identitas Responden**

- Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
- Usia :
- Jabatan :
- Lama Bekerja :
- Pendidikan Terakhir :

**Bagian II**  
**Daftar Pernyataan**

(Beri tanda centang (✓) pada setiap jawaban yang anda pilih)

**Kompensasi**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Gaji</b>						
1.	Besar gaji yang diberikan sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan					
<b>Insentif</b>						

2.	Besar insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup					
3.	Menerima insentif sesuai dengan hasil kerja keras					
<b>Asuransi</b>						
4.	Menerima asuransi kesehatan dari perusahaan					
5.	Biaya asuransi yang diberikan sudah cukup					

### **Motivasi Kerja**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Keinginan akan Pencapaian</b>						
6.	Saya ingin bekerja dengan cara efektif dan efisien					
7.	Saya memiliki dorongan untuk mengembangkan kreatifitas dalam bekerja					
8.	Saya ingin meningkatkan kemampuan bekerja					
9.	Saya ingin mencapai prestasi kerja yang tinggi					
<b>Keinginan akan Afiliasi</b>						
10.	Memiliki dorongan untuk hubungan yang baik dengan rekan kerja					
11.	Keinginan untuk ikut saling bekerjasama					
<b>Keinginan akan Kekuasaan</b>						
12.	Adanya keinginan untuk memberikan dorongan positif kepada rekan kerjaa					
13.	Adanya keinginan untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar dari karyawan lainnya					

**Kepuasan Kerja**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Pekerjaan itu sendiri (<i>The work itself</i>)</b>						
14.	Puas dengan pekerjaan saat ini					
15.	Puas dengan hasil kerja yang didapatkan selama bekerja					
16.	Puas dengan pengalaman yang didapatkan selama bekerja					
<b>Upah (<i>pay</i>)</b>						
17.	Puas dengan upah yang diberikan perusahaan					
<b>Kesempatan promosi (<i>promotion</i>)</b>						
18.	Puas atas kesempatan untuk berkembang					
19.	Puas dengan keleluasaan agar karyawan dapat mengeluarkan kemampuan yang terbaik					
<b>Pengawasan (<i>supervision</i>)</b>						
20.	Puas dengan cara kepemimpinan di kantor					
21.	Puas dengan sikap kepedulian pemimpin terhadap karyawan					
22.	Puas dengan sikap keterbukaan pimpinan terhadap karyawan di perusahaan					
<b>Rekan kerja (<i>coworkers</i>)</b>						
23.	Puas dengan rekan kerja saling tolong menolong satu sama lain.					
24.	Puas dengan sikap saling menghormati tanpa adanya perbedaan.					