

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN MELALUI KINERJA KERJA KARYAWAN DI PT.
KAMAJAYA TRI LAKSANA JAKARTA**



Diajukan Oleh

Nama Mahasiswa : Christoffer Jonathan

NIM : 115200346

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT - SYARAT GUNA MENCAPAI GELAR
SARJANA MANAJEMEN**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANEGARA

JAKARTA

2023

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI KINERJA KERJA KARYAWAN DI PT. KAMAJAYA TRI LAKSANA JAKARTA



Diajukan Oleh

Nama Mahasiswa : Christoffer Jonathan

NIM : 115200346

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT - SYARAT GUNA MENCAPAI GELAR
SARJANA MANAJEMEN**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANEGARA

JAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Christoffer Jonathan

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200346

Program Studi : Manajemen Bisnis



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 5 Januari 2024



Christoffer Jonathan

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANEGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : CHRISTOFFER JONATHAN
NPM : 115200346
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN MELALUI KINERJA KERJA
KARYAWAN DI PT. KAMAJAYA TRI LAKSANA
LAKSANA

Jakarta, 18 Desember 2023

Pembimbing,



(Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : CHRISTOFFER JONATHAN
NIM : 115200346
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN MELALUI KINERJA KERJA
KARYAWAN DI PT. KAMAJAYA TRI LAKSANA
JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas :

1. Ketua Penguji : -
2. Anggota Penguji : -

Jakarta,2023

Pembimbing,

(Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANEGARA FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS JAKARTA

(A) CHRISTOFFER JONATHAN (115200346)

(B) *THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION THROUGH EMPLOYEE JOB PERFORMANCE AT PT. KAMAJAYA TRI LAKSANA JAKARTA*

(C) *ANGKA ROMAWI + BERAPA HAL + BERAPA TABLE + BERAPA GAMBAR + BERAPA ATTACHMENT*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *Abstract : This study aims to identify the effect of compensation on employee job satisfaction through employee job performance at PT. Kamajaya Tri Laksana Jakarta. The sampling method is performed by using a non-probability sampling method, with the purposive sampling techniques. The size of the sample was 34 respondents who were private employees working at PT. Kamajaya Tri Laksana Jakarta. The techniques of data collection were carried out using questionnaires that were distributed through the Google Form Platform. The technique of data analysis is using Structural Equation Modeling (SEM), which is processed with the help of SmartPLS version 4 Software. The result of this study showed that compensation variables had a negative and insignificant effect on employee job satisfaction through employee performance in PT. Kamajaya Tri Laksana Jakarta. But the compensation variabel has a positive and significant effect on employee performance variables, the compensation variable has a positive and significant effect on the job satisfaction variable, and job satisfaction variable had a positive and significant effect on employee performance variables.*

(F) *Keywords : Compensation, Employee Job Satisfaction, Employee Job Performance*

(G) *References nya berapa*

(H) *Ronie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.*

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANEGARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JAKARTA

(A) CHRISTOFFER JONATHAN (115200346)

(B) PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI KINERJA KERJA KARYAWAN DI PT. KAMAJAYA TRI LAKSANA JAKARTA

(C) DSDA

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Pada penelitian ini peneliti bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kinerja karyawan di PT. Kamajaya Tri Laksana Jakarta. metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode non probability sampling, dengan teknik purposive sampling. ukuran dari sampel yaitu sebanyak 34 responden yang merupakan pegawai swasta yang bekerja di PT. Kamajaya Tri Laksana Jakarta. teknik dari pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui platform google form. teknik analisis data yang dipakai adalah dengan menggunakan cara structural equation modeling (SEM), yang diolah dengan bantuan dari software SmartPLS versi 4. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kinerja karyawan di pt. kamajaya tri laksana jakarta, tetapi variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, serta variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja kerja karyawan.

(F) Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan, Kinerja Kerja Karyawan

(G) Daftar Acuan

(H) Ronie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.

HALAMAN MOTTO

Self-belief and hard work will always earn you success

-Virat Kohli

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan, untuk keluarga saya tercinta, teman - teman dan para pengajar, dari semasa saya sekolah hingga kuliah yang selalu memberikan motivasi dan dukungan untuk saya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang selalu tidak ada habisnya menyertai penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya. Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.

Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar - besarnya kepada pihak yang telah memberikan dukungan dan bimbingan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu, yaitu kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing saya yang telah senantiasa untuk meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk membimbing saya, serta memberikan saya dukungan, motivasi dan arahan dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.
4. Ibu RR. Kartika Nuringsih S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.
5. Ibu Lydiawati Soelaiman, S.T., M.M. selaku sekretaris Program Studi 2 S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.
6. Seluruh dosen dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Kepada orang tua saya yang selalu tidak ada hentinya untuk memberikan dukungan serta doa.

Akhir kata, penulis sadar bahwa tugas akhir skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Semoga tugas akhir skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Jakarta, 19 Desember 2023

Penulis,

(Christoffer Jonathan)

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
HALAMAN MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	6
3. Batasan Masalah.....	7
4. Rumusan Masalah.....	8
B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	8
1. Tujuan.....	8
2. Manfaat.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Gambaran Umum Teori.....	10
B. Definisi Konseptual Variabel.....	14
1. Definisi Operasional Kompensasi.....	14
1.1. Pengertian Kompensasi.....	14
1.2. Jenis - jenis Kompensasi.....	17
1.3. Tujuan Kompensasi.....	18
1.4. Faktor - Faktor Kompensasi.....	20

1.5. Sistem Kompensasi.....	21
1.6. Indikator Kompensasi.....	22
2. Definisi Operasional Kepuasan Kerja.....	25
2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
2.2. Teori Kepuasan Kerja.....	26
2.3. Faktor - faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja.....	29
2.4. Indikator Kepuasan kerja.....	30
2.5. Variabel yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja.....	30
2.6. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	31
3. Definisi Operasional Kinerja Karyawan.....	32
3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	33
3.2. Indikator Kinerja Karyawan.....	33
3.3. Faktor - faktor Kinerja Karyawan.....	34
3.4. Standar Kerja.....	35
3.5. Fungsi Standar Kerja.....	35
3.6. Persyaratan Standar Kerja.....	36
C. Kaitan Antara Variabel - Variabel.....	36
1. Kaitan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2. Kaitan antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	37
3. Kaitan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	38
4. Penelitian yang Relevan.....	38
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	41
1. Kerangka Penelitian.....	42
2. Hipotesis.....	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
A. Desain Penelitian.....	43
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel.....	44
1. Populasi.....	44
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	44
3. Ukuran Sampel.....	44

C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	45
1. Kompensasi.....	43
2. Kepuasan Kerja.....	44
3. Kinerja Karyawan.....	44
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	48
1. Uji Validitas.....	48
2. Uji Reliabilitas.....	50
E. Analisis Data.....	51
1. Uji R Square (R^2).....	52
2. Uji Q Square.....	52
3. Uji Kecocokan Model (<i>Goodness of Fit / GoF</i>).....	52
4. Pengujian Hipotesis (<i>Path Coefficient</i>).....	53
5. Uji Effect Size (F^2).....	53
F. Asumsi Analisis Data.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	55
1. Jenis Kelamin.....	55
2. Usia.....	56
3. Penghasilan.....	56
4. Lama Bekerja.....	57
5. Status Karyawan.....	57
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	58
1. Kompensasi.....	58
2. Kepuasan kerja.....	60
3. Kinerja Karyawan.....	64
C. Hasil Uji Asumsi Analisis Data.....	67
1. Uji Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>).....	67
2. Uji Struktural Model.....	69
3. Uji Hipotesis.....	72
D. Pembahasan.....	73

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	73
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.....	74
BAB V PENUTUP.....	76
A. Kesimpulan.....	76
B. Keterbatasan dan Saran.....	76
1. Keterbatasan.....	76
2. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	90
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian yang relevan.....	38
Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	46
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	52
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	54
Tabel 4.6. Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Kompensasi.....	54
Tabel 4.7. Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 4.8. Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.9. Nilai Cronbach Alpha & Composite Reliability.....	66
Tabel 4.10. Nilai VIF.....	67
Tabel 4.11. Hasil Koefisien Determinasi.....	68
Tabel 4.12. Hasil <i>Direct Effect</i>	69
Tabel 4.13. Hasil <i>Indirect Effect</i>	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian.....	42
Gambar 4.1. <i>Outer Loadings</i>	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner.....	76
Lampiran 2 : Tanggapan Responden.....	83
Lampiran 3 : Hasil Uji <i>AVE</i>	84

BAB I

PENDAHULUAN

I. PERMASALAHAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut (Hasibuan, 2016), Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran pegawai agar pegawai dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dalam era globalisasi jaman sekarang, manusia yang bekerja di perusahaan dan organisasi manapun yang bekerja sendiri maupun berkelompok, diharuskan menjadi seseorang atau pribadi yang dapat diandalkan serta diharuskan untuk bersikap profesional di dalam dunia kerja maupun dalam sebuah organisasi, sehingga perusahaan maupun organisasi tersebut dapat menjadi sebuah wadah yang menampung berbagai potensial sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik guna untuk mencapai tujuan yang diyakini sebagai target dari cita - cita dari sebuah perusahaan maupun organisasi tersebut. Dan di era dunia kerja jaman sekarang, permintaan akan sumber daya manusia yang memiliki potensial yang berkualitas semakin meningkat, baik dari sebuah lembaga kecil, lembaga besar, maupun perusahaan besar hingga perusahaan *start-up* yang baru merintis.

Selain itu, dengan masuknya banyak perusahaan - perusahaan asing dan tenaga - tenaga kerja asing ke Indonesia, maka persaingan antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal semakin ketat, dan pada akhirnya akan menjadi hampir setara pelayanan yang dapat dikatakan berkualitas tinggi, serta kualitas pekerja potensial pekerjaan asing. Hal ini terbukti dengan banyaknya atasan - atasan dari sebuah perusahaan besar, maupun manajer yang sekarang diduduki posisinya oleh tenaga kerja asing. Persaingan bisnis antar perusahaan dan organisasi semakin ketat sehingga memerlukan peningkatan dan optimalisasi seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan serta perlu mengelolanya secara efektif dan efisien. Banyak

sekali perusahaan kecil maupun perusahaan besar bahkan organisasi yang sudah lama terbentuk yang tidak lepas dari masa lalu yang suram dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dikelola dengan cara yang kurang baik meskipun memiliki sumber daya alam yang berlimpah. Berapapun sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan, jika sumber daya manusianya tidak dikelola dan dijaga dengan baik maka perusahaan tentunya tidak akan berkembang, dikarenakan sumber daya manusia menempati kedudukan paling strategis dan memerankan peran sangat penting dalam berkembangnya suatu perusahaan maupun organisasi. Bagaimanapun berlimpahnya sumber daya alam tanpa didukung SDM yang berkualitas dan profesional proses produksi tidak akan berjalan efektif dan efisien, sebaliknya terbatasnya sumber daya alam, apabila didukung SDM berkualitas, maka organisasi dapat bertahan dari sengitnya persaingan bisnis, Ardana (2012: 1).

Seiring berkembangnya jaman, teknologi dan informasi akan terus berkembang dengan cepat dan sebuah perusahaan atau organisasi diharuskan untuk mengikuti perubahan zaman tersebut tanpa terkecuali. Bila suatu perusahaan atau organisasi membuka pintu gerbang mereka untuk mengikuti perkembangan jaman teknologi dan informasi yang tak ada hentinya, maka perusahaan atau organisasi tersebut akan mampu untuk menjadi jembatan dalam upaya peningkatan *skills* para karyawan mereka dan dapat menjadi salah satu senjata strategi perusahaan untuk unggul di dalam sebuah persaingan bisnis. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), menjelaskan bahwa dengan pendekatan proaktif terhadap perubahan dan perkembangan, mampu meningkatkan *skills* pegawai. Pendekatan proaktif adalah organisasi yang mengasumsikan bahwa ada perubahan dan perkembangan yang positif serta akan memberikan kontribusi yang baik bagi perkembangan pegawai. Hal ini dilakukan untuk memastikan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan aset terpenting suatu organisasi dan sumber seluruh aktivitas bisnis mampu mengikuti kemajuan teknologi yang semakin lama kian semakin berkembang..

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur kunci keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan peran sumber daya manusia sebagai aset yang berharga adalah merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan berbagai kegiatan operasional suatu perusahaan (Ardana, dkk, 2012: 3). Sumber daya manusia (SDM) tentu juga harus diperhatikan saat dalam melaksanakan fungsi - fungsi dan tugasnya di dalam suatu perusahaan maupun organisasi, dikarenakan bila ingin memperoleh keuntungan dan menjaga eksistensi, maka sebuah perusahaan maupun organisasi harus mampu untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen di samping proses produksi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan jantung dari perusahaan dan organisasi, serta menjadi landasan bagi kelangsungan hidup perusahaan maupun organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dan menduduki peranan paling penting dalam seluruh aktivitas perusahaan dan organisasi. Saat ini banyak sekali sarana, prasarana dan sumber daya yang tidak didukung oleh sumber daya manusia seperti robot yang berkembang pesat, namun sumber daya manusia tetap menjadi kunci terpenting yang harus diperhatikan dalam segala aspek kebutuhan. Saat ini, dibandingkan robot dan AI yang berkembang pesat, sumber daya manusia tetap menjadi sumber daya yang paling menentukan keberhasilan aktivitas perusahaan. Perusahaan atau organisasi mana pun yang dapat berkembang dan bertahan dalam lingkungan bisnis yang keras dan kompetitif, dapat terus bertahan jika didukung oleh karyawan yang kompeten dan memiliki potensi berkualitas tinggi di bidangnya masing-masing.

Sumber daya manusia (SDM) diartikan sebagai mereka yang dapat memberikan kontribusi dalam proses produksi, yaitu menghasilkan barang dan jasa yang memenuhi kebutuhan primer, sekunder, dan tersier masyarakat umum. Populasi yang dapat bekerja juga bervariasi berdasarkan usia, pendidikan, keterampilan, pengalaman dan pelatihan khusus. Yang dimaksud tenaga kerja adalah

penduduk yang berusia 15 tahun sampai 64 tahun di dalam suatu negara, menurut Sihotang (2007).

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, pasti ada beberapa karyawan yang kinerjanya berada di bawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Pegawai yang mempunyai kinerja di bawah rata - rata atau standar tersebut hendaknya mendapat perhatian lebih dari perusahaan dengan memberikan bimbingan atau arahan untuk menunjang keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Karena meningkatkan kinerja karyawan yang berkinerja buruk juga meningkatkan keterampilan mereka, yang seiring berjalannya waktu dapat meningkatkan kinerja perusahaan Anda.

Menurut Hasibuan (2003), Kompensasi mengacu pada retensi, kerja sama, kepuasan kerja, sumber daya yang efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin kerja, dan pengaruh serikat pekerja dan pemerintah. Kompensasi pun dibuat dan ditetapkan sedemikian rupa untuk memberikan apresiasi para karyawan sehingga karyawan mendapatkan balas jasa yang setimpal atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Perasaan akan mendapatkan kompensasi ini membuat karyawan akan merasa enggan untuk melakukan pekerjaan semena - mena maupun bermalas - malasan apalagi diberhentikan oleh PHK, maka dari itu, kompensasi menanamkan dalam diri karyawan rasa untuk selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Segala sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai sebagai imbalan atas kontribusinya kepada suatu perusahaan atau organisasi dapat disebut remunerasi, baik dalam bentuk uang maupun dalam bentuk materi lainnya. Tentu saja, jika dikelola dengan baik dan benar, kompensasi dapat membantu perusahaan dan organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Perjanjian kompensasi merupakan elemen kunci dalam menarik dan mempertahankan karyawan demi kepentingan organisasi. Aldana dkk (tahun 2012).

Menurut Sirat (2006), kompensasi adalah apa yang diterima karyawan dalam bentuk tunai atau natura sebagai imbalan atas jasanya (kontribusi karyawan) kepada organisasi. Para pegawai harus diberikan imbalan sebagai tanda balas jasa mereka yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan dari organisasi dan tujuan mereka sendiri, karena tanpa potensi dan kinerja kompeten mereka yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun organisasi, maka tidak dapat tercipta cita - cita yang dijadikan tujuan oleh perusahaan maupun organisasi tersebut. Kompensasi juga bukan hanya sekedar upah atau gaji, tetapi bisa juga termasuk intensif dan program kesejahteraan pegawai (*employee benefit and services*). Intensif pun juga dapat meningkatkan produktivitas.

Kepuasan kerja merupakan emosi yang dirasakan karyawan sehubungan dengan pekerjaan dan kondisinya, baik merasa didukung atau tidak dengan kondisi lingkungan perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Emosi yang berhubungan langsung dengan pekerjaan mencakup beberapa aspek, seperti upah dan gaji yang diterima, peluang pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, tempat kerja, sifat pekerjaan, serta struktur organisasi dan pengendalian mutu perusahaan, Sedangkan emosi yang berhubungan dengan diri sendiri meliputi usia, status kesehatan, kemampuan, dan pendidikan (Mangkunegara (2005)).

Menurut Sinambela (2012), kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya, berkenaan dengan kondisi kerja, hasil kerja, dan pekerjaan itu sendiri, yang dihasilkan oleh usaha sendiri (internal) dan dipengaruhi oleh orang lain dari luar oleh hal-hal (eksternal). Dari beberapa pemaparan di atas juga dapat diperkuat dengan penelitian menurut Rozzaid dkk (2016) bahwa Kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Nilai Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi sebesar 61,2%, sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain survei.

Penulis mengambil Perusahaan PT. Kamajaya Tri Laksana sebagai laporan penelitian penulis yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi

suku cadang kendaraan bermotor, khususnya aki merek YUASA. Dimana perusahaan yang didirikan pada tahun 1997 ini memiliki 3 cabang di tempat yang strategis yaitu PT. Kamajaya Tri Laksana cabang Jakarta yang terletak di Jl. Kebon Sirih II No. 7A, Jakarta Pusat. PT. Kamajaya Tri Laksana cabang Cibubur yang terletak di Jl. At-Taqwa No. 99 RT 001 RW. 06 Jatisampurna Bekasi, dan PT. Kamajaya Tri Laksana cabang Cibitung yang terletak di Jl. Raya Setu No. 138, Telajung, Cikarang Barat, Bekasi. Tujuan pendirian perusahaan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan konsumen akan produk YUASA pada wilayah Jakarta, Bogor, Tangerang, dan Bekasi.

Penanganan wilayah pemasaran yang dipercayakan kepada PT. Kamajaya Tri Laksana dilakukan secara profesional dengan kegiatan *spreading*, penetrasi, dan distribusi produk yang berkesinambungan untuk meningkatkan ketersediaan produk YUASA pada tingkat pengecer. Seiring dengan berjalannya perkembangan industri otomotif di Indonesia, khususnya pada wilayah Jabodetabek, maka PT. Kamajaya Tri Laksana melakukan pemekaran wilayah operasional Tangerang pada pertengahan tahun 2003 dengan membentuk anak perusahaan PT. Kamajaya Aneka Lestari yang menangani wilayah pemasaran provinsi Banten.

Kinerja perusahaan yang positif menghasilkan kepercayaan produsen atau prinsipal lain untuk mendistribusikan produk mereka, dan PT. Kamajaya Tri Laksana ditunjuk untuk mendistribusikan dan memasarkan produk aki Massiv pada tahun 2003. PT. Petronas Niaga Indonesia selaku anak perusahaan dari Petroliam Nasional Berhad (Petronas) Malaysia yang memproduksi pelumas berkualitas dunia, mempercayakan distribusi pelumas kendaraan roda dua dengan merek Petronas Sprinta pada tahun 2004. Dan pada tahun 2005, PT. Gani Distribusi Lubrindo menunjuk PT. Kamajaya Tri Laksana untuk menangani distribusi pelumas otomotif Euro-1 pada wilayah pemasaran Jakarta, Bogor, Bekasi, dan Banten.

Kegiatan penjualan PT. Kamajaya Tri Laksana didukung oleh tombak *sales force* armada pengiriman yang memadai dalam mengcover setiap sub-area distribusi,

sehingga penanganan pelanggan potensial dapat dilakukan secara optimal. Pelayanan pelanggan perusahaan mengutamakan hubungan baik yang berdasarkan kekeluargaan serta kepercayaan. Sarana penunjang kegiatan operasional yang terletak pada jantung kota Jakarta, Taman Kebon Sirih, merupakan lokasi yang sangat strategis guna memberikan kemudahan dalam pelayanan perusahaan. Dalam usaha mengembangkan PT. Kamajaya Tri Laksana, pemimpin selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dan selalu berusaha mencapai tujuan perusahaan. Dalam usaha mengembangkan usaha, pemimpin selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan selalu berusaha mencapai tujuan perusahaan.

Pada perusahaan PT. Kamajaya Tri ini bekerja senin sampai jumat dan jam kerja perusahaan ini dimulai dari jam 08.00 - 17.00 WIB, dan libur di hari sabtu dan minggu serta hari raya cuti bersama. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi yang dilakukan atau dilakukan seseorang untuk perusahaan dalam kurun waktu tertentu. *Deliverables* ini merupakan hasil atau hasil dari sesuatu yang telah dilakukan atau dikembangkan seseorang untuk suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Hasil kerja ini merupakan hasil keterampilan, kemampuan, dan aspirasi yang dicapai oleh karyawan.

Pada PT. Kamajaya Tri Laksana, tidak semua mendapatkan kompensasi, dan yang mendapatkan kompensasi adalah divisi pihak *sales* serta *collector*. Bila *sales* mencapai target mereka maka pihak yang mendapatkan kompensasi adalah *sales*, *sales counter*, dan *admin*. Sedangkan untuk *collector* mereka memiliki target sendiri yaitu target piutang toko yang berkewajiban untuk melakukan penagihan berdasarkan DTH dan faktur penjualan serta membawa tanda terima faktur untuk melakukan penagihan, mengisi daftar tagihan untuk setiap penagihan yang berhasil dilakukan dan selanjutnya bersama - sama uang, cek dan giro akan diserahkan ke kasir, memberikan tanda terima faktur kepada *customer* sebagai pengganti faktur penjualan apabila proses penagihan tertunda atau belum dapat ditagihkan, mencocokkan uang yang tertera di DTH dengan jumlah uang yang berhasil ditagih

selama proses penagihan, dan bertanggung jawab atas kelancaran dan tepat waktu dalam melaksanakan proses penagihan.

Dari pembahasan penelitian di atas, maka dari itu penulis tertarik untuk membahas penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI KINERJA KERJA KARYAWAN DI PT. KAMAJAYA TRI LAKSANA JAKARTA”**.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang dibahas di atas, maka identifikasi masalah dalam perusahaan PT. Kamajaya Tri Laksana adalah :

- a. Terjadinya *miss communication* antar divisi yang mempengaruhi kinerja karyawan
- b. Sebagian atau beberapa karyawan merasa kurang puas bekerja di perusahaan tersebut.
- c. Perusahaan telah mengupayakan lingkungan organisasi yang nyaman demi kenyamanan saat bekerja

C. BATASAN MASALAH

Pembingkaiian masalah digunakan untuk menghindari perbedaan atau memperluas pokok persoalan yang dibicarakan sehingga penelitian lebih terfokus dan argumentasi lebih mudah dipahami oleh penulis dan pembaca. Pembahasan penelitian ini berkisar pada kompensasi, kepuasan kerja, dan dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kamajaya Tri Laksana. Dari karyawan yang disurvei, 63 orang merupakan karyawan tetap. Berikut uraian batasan masalah:

- Dalam penelitian ini, subyek dibatasi hanya pada pegawai swasta yang bekerja di PT. Kamajaya Tri Laksana Jakarta agar pengumpulan data dapat terkumpul lebih efektif dan efisien.

- Variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah kompensasi PT. Kamajaya Tri Laksana, kepuasan kerja, dan pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kamajaya Tri Laksana Jakarta.
- Ruang lingkup penelitian ini dibatasi hanya kepada pegawai PT. Kamajaya Tri Laksana cabang Jakarta. Pembatasan ruang lingkup dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menghemat waktu dalam pengumpulan data.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang dibahas dalam penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja kerja karyawan?

E. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja
- b. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja
- c. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja
- d. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

2. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari hasil penelitian ini, yaitu :

a. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil dari laporan penelitian ini, penulis mengharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi dan kepuasan kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penulis mengharapkan laporan penelitian ini dapat memberikan informasi dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*. Jural Edu Tech. Vol. 3 no.2, September 2017 :87 - 89.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara., 2005.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Leonu, Paulus dkk. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja aparatur paten melalui Motivasi sebagai variabel intervening di Kecamatan Dusun Tengah kabupaten Barito Timur*. Administrasi dan Manajemen. vol 1 No. 1 - September 2017 e-issn 2580-9695, Since September 2017.
- Malhotra, Naresh K. *Marketing Research an applied orientation 7th Edition*. Harlow, England: Pearson Education, 2020.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert & Jackson, John. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineksa Cipta.
- Pratama, Stefanus Andi dkk. 2015. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 25 No. 1, Agustus 2015.

- Renggani Nur'aini Vidianingtyas dan Wika Harisa Putri (2014). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol. 5., No. 1., Juni 2014. 99-110. Universitas Janabadra.
- Rozzaid, Herlambang dan Devi, A, M. 2015T.,. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 1, No.2.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. *Research Method for Business*. John Wiley dan Sons, 2013.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. pradnya Paramita.
- Simamora, Henry, 2004.,. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*,. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Singgih Santoso, 2002. *Latihan SPSS Statistik Non Parametrik, Edisi Pertama*,. 2002: Elex Media Komputindo.
- Sri Pebriyanti, Ni Kadek, I Ketut Dunia, Kadek Rai Suwena, 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar Tahun 2012*. Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha Indonesia, ejournal.undiksha.ac.id.
- Suyadi, Prawirosentono (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.