

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG
MULIA JAYA SEKAYU**



SKRIPSI

Nama : Feni Monika

NIM : 212016178

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG
MULIA JAYA SEKAYU**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Feni Monika

NIM : 212016178

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PRAKATA



Alhamdulillahirabbil'alamin, dengan mengucapkan puja dan puji syukur atas kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.** Dengan baik dan tepat pada waktunya

Dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati, Skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, ayahanda Maulana, Ibunda Yusnita dan Suami tercinta Poniman mereka yang berjasa bagi penulis yang telah mendidik, membesarkan, mendoakan, memberikan dana, dorongan motivasi disetiap permasalahan yang penulis hadapi dengan rasa cinta, kasih sayang, tanpa keluh kesah. Terima kasih ya allah engkau telah memberikan keluarga, kedua orang tua dan suami yang terbaik didalam hidup ini.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Zaleha Tri Handayani, SE.M.Si selaku Pembimbing Akademik dan Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Drs. Diah Isnaini Asiati, S.E., MM. selaku pembimbing 1 (satu) dan Ibu Hj. Zuhriyah, S.E, M.Si selaku pembimbing 2 (dua) yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran kepada penulis dalam pengerjaan skripsi ini.
5. Bapak Dr.Omar Hendro, S.E., M.Si selaku penelaah 1 (satu) dan Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku penelaah 2 (dua) Seminar Proposal
6. Bapak Dr. H. M Idris, S.E., M. Si selaku Ketua penguji dan Bapak Gumar Herudiansyah SE., M.M selaku penguji Skripsi/Ujian Komprehensif.
7. Bapak dan Ibu Dosen pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan khususnya para responden yang bersedia mengisi kuesioner.
9. Terimah kasih kepada keluargaku saudaraku, Viona Anjelita, Meisin Emilia dan Zahra Olivia berpengaruh dalam membangkitkan semangat disetiap langkahku.

10. Untuk almamater dan kampus hijau yang tercinta dan selalu dihati.

Wassalam'ualaikum Wr.Wb.

Palembang, Februari 2021

Penulis,

Feni Monika

212016178

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Saat allah mendorongmu ke tebing. Yakinlah kalau hanya ada dua hal yang mungkin akan terjadi. Mungkin saja ia akan menangkapmu, atau ia ingin kau belajar bagaimana caranya terbang.”

(Penulis)

“ Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu (dalam berbuat) kebaikan. Dimana saja kamu berada pasti allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. (Q.S Al-Baqarah : 148).”

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, Karena kepadaNya lah kami menyembah dan kepadaNya lah kami memohon pertolongan.

Sekaligus sebagai ungkapan terimakasih kepada:

- 1. Ayahku tercinta Maulana dan Ibundaku tercinta Yusnita**
- 2. Suami tercinta Poniman**
- 3. Adikku Viona Angelita, Meisin Emilia dan Zahra Olivia**
- 4. Almamater Kebanggaanku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Feni Monika

NIM : 212016178

Konsentrasi : SDM

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan dampaknya
Pada Kinerja Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekaya

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, November 2020



Feni Monika
212016178

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu
Nama : Feni Monika
NIM : 212016178
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2021

Pembimbing I,



Dr. Diah Isnaini Aslati, S.E., MM.

NIDN: 0207046301

Pembimbing II,



Zuhriyah, Hj. S.E., M.Si

NIDN/NBM : 0018105606

Mengetahui, Dekan
f.b. Kejuruan Program Studi Manajemen



Dr. Zahra Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN/NBM: 0229057501

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	0
HALAMAN JUDUL	i
PRAKATA.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	vi
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	21

C.	Kerangka Pemikiran	23
D.	Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN		24
A.	Jenis Penelitian.....	24
B.	Lokasi Penelitian Lokasi	24
C.	Operasionalisasi Variabel.....	25
D.	Populasi dan Sampel	26
E.	Data Yang Diperlukan.....	28
F.	Metode Pengumpulan Data	29
G.	Uji Instrumen.....	30
H.	Analisis Data dan Teknik Analisis	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		38
A.	Hasil Penelitian	38
B.	Pembahasan Hasil Penelitian	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		71
A.	Simpulan.....	71
B.	Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN.....		76

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1. Target dan Realisasi Penjualan Motor PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu Tahun 2015 – 2019	4
Tabel I. 2. Data Perkiraan Kompensasi (Gaji dan Tunjangan) Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu Tahun 2020.....	6
Table I. 1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian	25
Table III. 2 Jumlah Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu berdasarkan Jabatan Tahun 2020	26
Table III. 3 Kerangka Sampel	28
Tabel IV. 1 Uji Validitas Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Z)	43
Tabel IV. 2 Uji Validitas Hasil Uji Validitas Kompensasi (X)	44
Tabel IV. 3 Uji Validitas Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	45
Tabel IV. 4 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel IV. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	49
Tabel IV. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman	50
Tabel IV. 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	51
Tabel IV. 10 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel IV. 11 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi	54
Tabel IV. 12 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	56
Tabel IV. 13 Coefficients	58
Tabel IV. 14 Hasil Koefisien Determinasi	59
Tabel IV. 15 Coefficients	60
Table IV. 16 Hasil Koefisien Determinasi.....	61
Tabel IV. 17 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung	62
Tabel V. 1 Jadwal Penelitian	72

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1. KERANGKA PEMIKIRAN	23
GAMBAR 2. HASIL ANALISI SECARA KESELURUHAN.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 3 : Hasil Uji Instrument Validitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 4 : Hasil Uji Instrument Validitas Kompesasi (X)
- Lampiran 5 : Hasil Uji Instrument Validitas Kepuasan Kerja (Z)
- Lampiran 6 : Hasil Uji Instrument Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 7 : Hasil Uji Instrument Reabilitas Kompensasi (X)
- Lampiran 8 : Hasil Uji Instrument Reabilitas Kepuasan Kerja (Z)
- Lampiran 9 : Hasil Uji t
- Lampiran 10 : Hasil Koefisien Determinasi
- Lampiran 11 : Hasil Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 12 : Hasil Data Frekuensi
- Lampiran 13 : Hasil Data Jawaban Responden
- Lampiran 14 : Surat Keterangan Selesai Riset
- Lampiran 15 : Surat Bebas Plagiat
- Lampiran 16 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skiosi
- Lampiran 17 : Sertifikat AIK
- Lampiran 18 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 19 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 20 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 21 : Sertifikat PK2MB
- Lampiran 22 : Biodata
- Lampiran 23 : Tabel Distribusi t
- Lampiran 24 : Artikel Jurnal Ilmiah

ABSTRAK

Feni Monika /212016178/2020/Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. 2) Adakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu 3) Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. Tujuan penelitian adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.

Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Variabel yang digunakan adalah kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Sampel yang digunakan sebanyak 53 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. 2) Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) Tidak ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Feni Monika / 212016178 / 2021 / The Effect of Compensation on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance of PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu

The formulation of the problems in this study to find out 1) was there any effect of compensation on employee performance of PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu, 2) was there any effect of compensation on employee job satisfaction of PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu, 3) was there any effect of job satisfaction on employee performance of PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. The research objectives were 1) to determine the effect of compensation on employee performance of PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu, 2) to determine the effect of compensation on job satisfaction of PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu, 3) to determine the effect of job satisfaction on employee performance of PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. This type of research was associative. The variables were compensation, job satisfaction, and performance. The sample was 53 people with the sampling technique using cluster sampling. The data in this study were primary and secondary data. Data collection methods used through questionnaires and documentation. The data analysis technique was Path Analysis. The results showed that 1) there was a significant effect of compensation on employee performance. 2) there was a significant effect of compensation on employee job satisfaction. 3) there was no significant effect of job satisfaction on employee performance.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi pada saat ini persaingan perusahaan sangat kuat, perusahaan yang kuat akan menjadi penguasa dan perusahaan yang lemah tidak dapat bersaing. Oleh karena itu perusahaan harus pintar melakukan inovasi dan perubahan agar perusahaan semakin maju dan berkembang sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan sehingga karyawan terdorong secara efektif dan efisien mendapatkan kepuasan atas hasil yang diperoleh. Sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki sangat berperan penting dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor dan penjualan spare part motor di kota Sekayu. Keberadaan perusahaan dalam konteks pemasaran produk menuntut perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Upaya meraih persaingan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diukur dari kinerja karyawan.

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola asset perusahaan dengan baik dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini demi kemakmuran dan kesejahteraan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing sehingga akan mendukung suatu tujuan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan. Secara sederhana kinerja merupakan implementasi dari rencana yang disusun dan dicapai seseorang karyawan selama periode waktu yang telah ditetapkan dan sesuai dengan rencana pada bidang pekerjaan tertentu.

Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan maka akan menghasilkan perkembangan dan kemajuan bagi perusahaan agar dapat bersaing dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu perlu adanya upaya atau dukungan untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan merupakan tantangan bagi seorang manajemen untuk mencapai suatu keberhasilan tujuan

dan kesuksesan suatu perusahaan ada pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut Kasmir (2017:182) kinerja yaitu suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang sudah dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode yang telah ditentukan. Apabila kinerja dari tanggung jawab itu telah tercapai sesuai tujuan perusahaan maka perusahaan akan mengalami peningkatan. Menurut

Edy Sutrisno (2017:181) Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja.

Menurut Herzberg (dalam Muhammad Busro 2018: 101) Kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan.

Melihat kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil penjualan motor pada PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.

Tabel I.1

**Target dan Realisasi Penjualan Motor PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu Tahun
2015 – 2019**

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	2015	2.680 unit	2.070 unit	77%
2	2016	1.800 unit	1.622 unit	90%
3	2017	2.230 unit	2.100 unit	94%
4	2018	2.484 unit	2.200 unit	89%
5	2019	2.982 unit	2.500 unit	84%

Sumber: PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa target selama 5 tahun terakhir tidak sesuai dengan realisasi. yang artinya target penjualan motor pertahunnya yang sudah ditargetkan oleh pihak perusahaan tidak dapat terealisasikan dengan baik. Dimana persentase pada tahun 2015 sebesar 77%, pada tahun 2016 sebesar 90%, pada tahun 2017 sebesar 94%, pada tahun 2018 sebesar 89% dan pada tahun 2019 sebesar 84%. Hal ini terjadi tentunya disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kuantitas kerja karyawan. Kemampuan yang di miliki karyawan masih kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dilihat dari pencapaian realisasi penjualan motor selama beberapa tahun terakhir belum tercapai.

Adapun kualitas kerja karyawan yang dimiliki karyawan masih kurang baik dalam menjual sepeda motor misalnya karyawan kurang mempromosikan sepeda motor kepada konsumen karena kemampuan karyawan dalam

menghadapi setiap permasalahan pelanggan yang datang ke *dealer* juga kurang baik karena menurut karyawan yang bekerja di PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu mereka kurang mendapatkan pelatihan khusus dalam menghadapi pelanggan yang datang ke *dealer*. hal tersebut membuat para karyawan melaksanakan tugasnya semampu mereka.

Selain itu pimpinan memberikan waktu bagi karyawan untuk mencapai target yang diinginkan, misalnya diambil dari target penjualan sepeda motor dalam satu bulannya 150 unit di tahun 2016 akan tetapi karyawan tidak dapat mencapai target tersebut karyawan hanya mampu menjual sepeda motor dalam satu bulannya yaitu 135 unit. akibatnya penjualan sepeda motor menjadi terhambat dilihat dari kurang mampunya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan ketepatan jangka waktu yang diberikan oleh pimpinan.

Pimpinan juga kurang melakukan pengawasan, seperti pimpinan hanya memberikan tugas untuk tiap divisi karyawan namun tidak terlalu sering mengawasi apa saja yang dilakukan oleh para karyawan dan jarang turun secara langsung mengawasi karyawan dan kurang memperhatikan pola kerja karyawan dikantor maupun karyawan diluar kantor. Hal tersebut menimbulkan kurangnya keinginan karyawan untuk mencari pelanggan agar mencapai target yang di tentukan oleh perusahaan. Dan dampak dari kurangnya perhatian dari pimpinan membuat pelayanan yang diberikan karyawan terhadap para pelanggan tidak optimal dan menyebabkan beberapa pelanggan. Tidak puas dengan pelayanan di PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.

Tentunya perusahaan mempunyai harapan besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerja, karena keberhasilan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu tergantung pada kinerja karyawan baik tentunya tujuan produksi penjualan akan dapat tercapai.

Tabel I. 2

Data Perkiraan Kompensasi (Upah dan Tunjangan) Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu Tahun 2020

No	Jabatan	Upah (Rp)	Tunjangan		Total (Rp)
			Uang Makan (Rp)	Transport (Rp)	
1	Kepala Cabang	3.700.000	600.000	1.500.000	5.800.000
2	Supervisor	2.700.000	-	-	2.700.000
3	Staff Kantor	1.800.000	-	-	1.800.000
4	Kasir	1.600.000	-	-	1.600.000
5	Sales Lapangan	1.500.000	-	-	1.500.000
6	Sales Training	800.000	-	-	800.000
7	Driver	1.500.000	100.000	-	1.600.000
8	Kepala Mekanik	2.200.000	-	-	2.200.000
9	Kepala Bengkel	2.700.000	-	-	2.700.000
10	Admin Bengkel	1.500.000	-	-	1.500.000
11	Mekanik	1.800.000	-	-	1.800.000
12	Office boy	1.200.000	-	-	1.200.000

Sumber: PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu Tahun 2020

Kompensasi pada PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu juga dapat mempengaruhi kinerja. Karena pemberian kompensasi yang adil dan wajar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Hal ini dapat terlihat dari pimpinan perusahaan masih kurang memberikan kompensasi

berupa Upah kepada karyawan masih kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yaitu sebesar Rp. 3.043.000. (*Sumber PT.Bintang Mulia Jaya Sekayu*). ditambah lagi biaya berupa tunjangan, uang makan dan transport tidak ada bagi karyawan . Sehingga hal tersebut bisa menghambat dalam mencapai tujuan perusahaan dengan sukses.

Selain itu permasalahan di PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu dimana Keterlambatan penerimaan insentif yang diterima oleh karyawan yang seharusnya dibayar pada awal bulan namun diberikan di pertengahan bulan. Adapun pemberian insentif yang diterima oleh karyawan berdasarkan penjualan 1 unit motor cash sejumlah Rp. 50.000 dan 1 unit motor untuk pembelian kredit sejumlah Rp. 100.000 yang merupakan tambahan gaji yang diberikan sewaktu-waktu kepada karyawan yang memiliki prestasi sangat baik. Pemberian insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat mengakibatkan naik turunnya penjualan perusahaan.

Perusahaan kurang memperhatikan tunjangan asuransi kesehatan dan tidak diberikan kepada karyawan non staff seperti sales. padahal asuransi tersebut bisa membuat karyawan aman melakukan pekerjaannya. kemudian fasilitas yang ada diperusahaan hanya didapatkan oleh karyawan staff dan yang non staff tidak mendapatkan fasilitas itu sendiri karena perusahaan tidak memberikannya sehingga membuat karyawan non staff mengeluh pada perusahaan tersebut.

Kemudian untuk kepuasan kerjanya masih belum memuaskan, karena kemampuan karyawan yang belum baik misalnya karyawan kurang mempromosikan sepeda motor kepada pelanggan. Kemampuan karyawan dalam menghadapi setiap permasalahan pelanggan yang datang ke *dealer* kurang baik karena menurut karyawan yang bekerja di PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu mereka kurang mendapatkan pelatihan khusus dalam menghadapi pelanggan yang datang ke *dealer* hal tersebut membuat para karyawan melaksanakan tugasnya semampu mereka. Adapun karyawan yang sering bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu karyawan harus lebih memperbaiki lagi pelayanan agar tahun berikutnya pencapaian akan lebih meningkat bahkan sampai melebihi target yang akan dicapai

Peran kepemimpinan yang diberikan atasan kepada bawahan masih kurang, bisa dilihat dari kebiasaan pimpinan yang kurang tegas terhadap para karyawan yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti, dalam memberikan teguran kepada karyawan yang tidak masuk tanpa izin, sehingga membuat tidak efektifnya karyawan didalam bekerja.

Kemudian dilihat dari temperatur/suhunya lingkungan kerja diruang staff masih kurang, karena hanya menggunakan kipas angin belum menggunakan AC. Kemudian diruang kantor juga masih belum memadai karena lampu yang redup, warna cat dinding yang sudah memudar, suara yang bising, fasilitas ruangan yang masih berantakan serta untuk fasilitas konsumen yang berkunjung untuk mencuci tangan tidak ada. Sedangkan untuk

mendapatkan karyawan yang berkualitas tentu pemimpin/atasan sangat berperan penting didalam perusahaan agar mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan Fenomena uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja kerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu ?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja karyawan PT.Bintang Mulia Jaya Sekayu.

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi tempat penelitian untuk meningkatkan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara efektif dan efisien dalam mendapatkan provit yang akan dicapai perusahaan.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi tambahan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topic relatif yang sama pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bintang Mulia Jaya Sekayu.

DAFTAR PUSTAKA

Besti Lilyana, Ardalia Theodore, (2017, Januari) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol.3 No.1, Januari 2017*

Daryanto & Bintaro, M.T. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.

Edy Sutirno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Ketujuh). Jakarta: Kharisma Putra Utama.

Edi Winata, (2016, Februari) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Iman, Vol.4 No.1, pp. 1-17, Februari 2016, ISSN 2355-1488*

Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers

Melayu S.P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Askara

Muhammad Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Prenadamedia Group

Pandi Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. (Cetakan ke-12). Depok: PT Rajagrafindo Persada.