

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. AGRO MUARA RUPIT**



S K R I P S I

Diajukan Oleh:

FINI ELPIONITA
NPM. 2161201007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. AGRO MUARA RUPIT**



S K R I P S I

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Diajukan Oleh:

**FINI ELPIONITA
NPM. 2161201007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AGRO MUARA RUPIT



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

FINI ELPIONITA
NPM: 2161201007

Disetujui Oleh :

Pembimbing

Dr. Sri Ekowati M.M

NIDN.0211107001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Pargonti Hanidiah.S.E.M.M

NIDN.0208047301

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AGRO MUARA RUPIT

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Rabu

Tanggal : 12 Maret 2025.

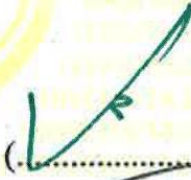
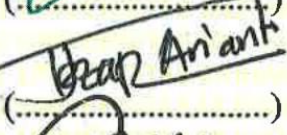
SKRIPSI

Diajukan Oleh:

FINI ELPIONITA
NPM. 2161201007

Dewan Penguji:

- | | |
|------------------------------|---------|
| 1. Dr.Adi Sismanto,S.E.,M.M | Ketua |
| 2. Tezar Arianto,S.E.,M.M | Anggota |
| 3. Dr.Sri Ekowati, S.E., M.M | Anggota |

()
()
()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis





SERTIFIKASI

Saya **Fini Elpionita** bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri atas bimbingan Dosen Pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada program studi lainnya. Karena Karya Ilmiah ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, Maret 2025



FINI ELPIONITA
NPM. 2161201007

MOTTO

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelahmu itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Candra)

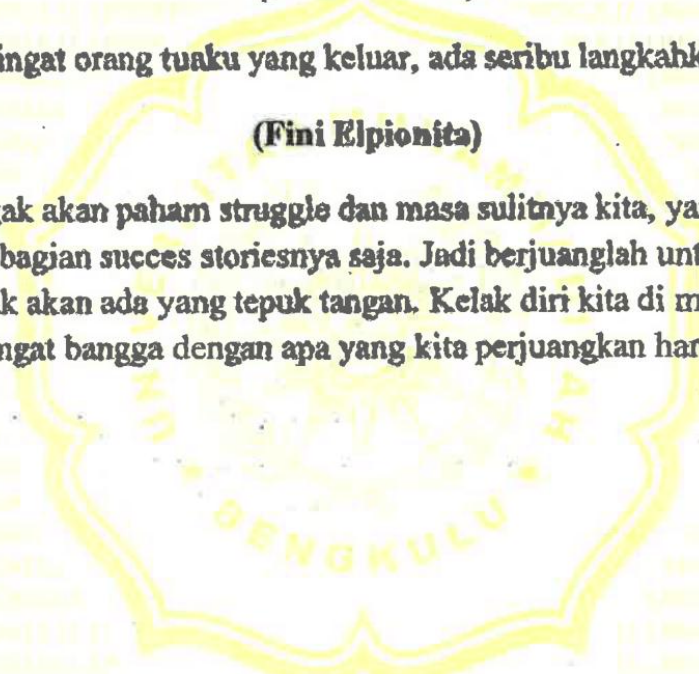
“Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi sering ketakutanlah yang membuat jadi sulit. Jadi jangan mudah menyerah.

(Joko Widodo)

“Setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju”

(Fini Elpionita)

“Orang lain gak akan paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian succes storiesnya saja. Jadi berjuanglah untuk diri sendiri meskipun gak akan ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini”



PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan karunia-nya, sehingga penulisan ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat. Dengan rasa bangga, karya ini, penulis persembahkan kepada :

1. Cinta pertama dan panutanku, ayahanda Rustam Effendi. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau bekerja keras serta mendidik, memberi motivasi, memberikan dukungan sehingga kini mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Pintu surgaku, ibunda Asilah Mursidah. Beliau sangat berperan penting dalam proses menyelesaikan program studi saya, beliau juga tidak sempat merasakan pendidikan di bangku perkuliahan, namun beliau tidak henti memberi semangat, serta do'a yang selalu menggiringi langkah kini sehingga kini bisa menyelesaikan program studinya sampai sarjana
3. Bunda Dr.Sri Ekowati,S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing tugas akhir. Terimakasih telah memberi bimbingan, motivasi,nasihat, dan dukungan hingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Kakak tercinta Sandi Prawanata dan Adek tersayang Ghazi Tri Marham. Terima kasih atas dukungan serta dan memberikan do'a dan kasih sayang yang luar biasa.
5. Terima kasih untuk keluarga besar yang selalu memberikan dukungan baik secara moral maupun material.
6. Sahabat saya gia,intan,rupan,dea,lupi,umu,miranti yang selalu menemani proses saya, memberikan dukungan, motivasi dan menjadi tempat keluh

kesah, serta memberikan semangat yang luar biasa sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini, terima kasih selalu ada dalam masa-masa sulit saya.

7. Kepada teman-teman angkatan 2021(FEBI) terima kasih atas suka dan duka yang kita lalui, semoga kita semua menjadi orang yang sukses.
8. Kepada diri saya sendiri Fini Elpionita. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri di titik ini, walau seiring kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena telah memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini, ini merupakan pencapaian yang patut apresiasi untuk diri kita sendiri. Berbahagialah dimanapun berada, finis. Adapun kurang dan lebihmu mari merakan diri sendiri.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya serta sholawat beriring salam kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi penelitian yang berjudul “Pengaruh Kopmpensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Agro Muara Rupit” dapat penulis selesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik tanpa adanya pihak-pihak yang membantu dan berkontribusi dalam proses pembuatan Skripsi ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, guna mendukung kelancaran penyusunan Skripsi ini. Dengan rasa hormat yang mendalam penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Susiyanto M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E.M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E.M.M selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Bapak Dr.Sri Ekowati, M.M selaku pembimbing Skripsi
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa.

6. PT.Agro Muara Rupit yang telah menerima dan membantu peneliti dalam menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.
7. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen angkatan 2021 atas kerjasamanya selama perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa isi dan cara penyajian Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran sangat penulis harapkan guna meningkatkan mutu dari penulisan Skripsi ini. Penulis juga berharap, penulisan ini dapat bermanfaat dan menjadi acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mendalaminya di masa yang akan datang.

Bengkulu, 13 Februari 2025

PENULIS

FINI ELPIONITA

ABSTRAK

Fini Elpionita, 2025 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Agro Muara rupit.

Pembimbing: Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Agro Muara rupit., baik secara parsial maupun simultan. Ada beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya kompensasi dan motivasi kerja. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agro Muara Rupit yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi dan penyebaran angket atau kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis tanggapan responden, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinansi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Muara Rupit. Variabel Motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Muara Rupit. Sehingga, dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Agro Muara rupit.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Fini Elpionita, 2025 The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Job Satisfaction at PT. Agro Muara Rupit.

Advisor : Dr. Sri Ekowati, S.E.,M.M.

This study aimn to find out the influence of compensation and work motivation on employee job satisfaction at PT. Agro Muara Rupit,both partially and simultaneously. Several factors are discussed in this research,including compensation and work motivation. The object of this study consists of 40 employees of PT. Agro Muara Rupit. The data collection methods used in this study include observation and the distribution of questionnaires. The data analysis techniques applied in this research consist of instrument testing, classical assumption testing, respondent response analysis, multiple linear regression analysis,hypothesis testing,and the determination coefficient analysis(R²). The results of the study indicate that the compensation variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Agro Muara Rupit. The work motivation variable also has a positive and significant influence on employee job satisfaction at PT. Agro Muara Rupit. Therefore, based on the findings of this research, it can be concluded that compensation and work motivation have both partial and simultaneous effects on employee job satisfaction at PT. Agro Muara Rupit

Keywords : *Job Satisfaction, Compensation, and Work Motivation*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv
HALAMAN SERTIFIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
HALAMAN ABSTRAK	xi
HALAMAN ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2 Indentifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II STUDI PUSTAKA	
2.1 Dekripsi Konseptual	10
2.1.1 Kepuasan Kerja	10
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	12
2.1.3.Indikator kepuasan kerja	12
2.1.4 Kompensasi	15
2.1.5 Sistem kebijakan kompensasi	18
2.1.6 Faktor faktor mempengaruhi kebijakan kompensasi	19
2.1.7 Indikator kompensasi	21
2.1.8 Motivasi kerja	24
2.1.9 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	26
2.1.10 Indikator Motivasi kerja	28
2.1.11 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	30
2.1.12 Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	32
2.1.13 Pengaruh Antara Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	33
2.2 Hasil Penelitian Yang relavan	34
2.3 Kerangka Konseptual	36
2.4 Definisi Operasional	37
2.5 Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.2 Metode Penelitian	39
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data	40
3.4.1 Observasi	40
3.4.2 Wawancara	41
3.4.3 Kuesioner	41
3.5 Teknik Analisis Data	42
3.5.1 Analisis Deskriptif	42
3.5.2 Analisis Statistik Inferensial	43
3.5.2.1 Uji Instrumen	43
3.5.2.2 Uji Asumsi Klasik	47
3.5.2.3 Analisis Linier Berganda	49
3.5.2.4 Analisis Koefisien Determinasi	50
3.5.2.5 Pengujian Hipotesis Penelitian	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHAN	
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Sejarah Perusahaan	53
4.1.2 Karakteristik Responden Penelitian	54
4.1.3 Hasil Analisi Tanggapan Responden	57
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	64
4.1.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.1.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	69
4.1.7 Pengujian Hipotesis Penelitian	70
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Hasil penelitian yang Terdahulu	34
2.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel/Penelitian	36
3.1 Kategori Penilaian Respon Penelitian	43
3.2 Skala Likert	44
3.3 Hasil Uji Validitas	46
3.4 Hasil Uji Reliabilitas	47
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.2 Responden Berdasarkan Umur	55
4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
4.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	58
4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel kompensasi	60
4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	62
4.8 Hasil Uji Normalitas	65
4.9 Hasil Uji Multikolenieritas	66
4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
4.11 Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda	68
4.12 Nilai Koefisien Determinasi	69
4.13 Hasil Uji Parsial	70
4.14 Hasil Uji Simultan	72

Daftar Gambar

	Halaman
2.2 Kerangka Konseptual	36

DAFTAR LAMPIRAN

- 1.Kuesioner Penelitian
- 2.Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian
- 3.Master Data Penelitian
- 4.Hasil Analisis Data Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa peran sumber daya manusia yang handal, organisasi tidaklah berkembang. Pada umumnya setiap organisasi selalu memiliki strategi tertentu dalam proses kegiatan yang dilakukannya. Sehingga dapat mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas karyawan yang tinggi. Tidaklah mudah bagi organisasi untuk mengatur apabila organisasi tidak mempunyai manajemen yang kuat dan handal. Tentu ini menjadi permasalahan di dalam sebuah organisasi ditengah persaingan usaha yang sangat ketat. Tentunya sumber daya manusia yang sangat berkualitas yang sangat dibutuhkan.

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dan juga organisasi adalah suatu kesatuan atau susunan yang terdiri atas orang-orang dalam perkumpulan untuk mencapai tujuan bersama.

Kemajuan era globalisasi merupakan setiap perusahaan ikut berkembang dan bersaing dalam dunia usaha yang semakin kompetitif. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting dalam sebuah organisasi karena melibatkan

pengelolaan aset terpenting, yaitu manusia. Secara etimologis, manajemen sumber daya manusia merupakan gabungan dari dua konsep yang mempunyai arti berbeda, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen merupakan suatu proses POAC (*Planing, Organizing, Actuating, and Controlling*), yaitu proses pemanfaatan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan individu atau institusi. Sedangkan, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kekuatan (*power*) yang berasal dari manusia atau potensi yang melekat pada diri manusia, termasuk potensi yang bersifat fisik dan non fisik. Mengelola sumber daya manusia memang bukan pekerjaan yang mudah, baik di tingkat organisasi kecil sampai perusahaan besar pun seringkali menghadapi kendala dalam mengatur (Jasmine, 2014).

Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan harapan tertentu, hal ini harus diperhatikan untuk perusahaan. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang harus ditempuh adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang besar serta mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang besar sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan nampak dari bagaimana perilaku karyawan terhadap pekerjaannya tersebut. Seluruh yang diberikan oleh manajer kepada karyawan baik yang bertabiat nampak ataupun tidak nampak hendak memunculkan terdapatnya perilaku ataupun reaksi positif

serta negatif dari masing- masing orang pekerja, baik berbentuk perilaku serta reaksi positif maupun negatif.

Robbins and Judge (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang diharga, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Burhanudin,2012)

Luthans mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau emosi yang bersifat positif dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan atau pengalaman kerja seorang pegawai. Kepuasan kerja diperoleh berdasarkan persepsi pegawai mengenai pekerjaan mereka. Lima aspek (1) kepuasan kerja diukur dengan pekerjaan itu sendiri yang berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan; (2) kualitas supervisi yang terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial; (3) hubungan dengan rekan kerja yang berkaitan dengan harmoni sosial dan respek; (4) kesempatan promosi yang terkait dengan

kesempatan untuk pengembangan lebih jauh; (5) dan pembayaran yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan (Kristianto, 2011).

Kualitas SDM merupakan unsur pendukung manajemen terpenting yang memengaruhi sistem bisnis yang membantu organisasi dan perusahaan mencapai tujuannya. Sekalipun rencana tersebut sempurna, hasil tidak akan tercapai jika perusahaan tidak memiliki SDM yang dapat diandalkan menjalankan tugasnya dengan perasaan senang dan puas. “Kepuasan kerja ialah sebagai salah satu tujuan organisasi, karena dalam keberhasilan suatu organisasi dan kemampuan mereka untuk berkembang” (Felicia et al., 2023). Menurut S. Saputra & Andani (2021) Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya mereka akan bekerja tanpa beban dan memberikan usaha lebih kepada organisasi, serta setia kepada organisasi dan pimpinannya. Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap kinerja, mencakup perasaan dan perilaku yang menghargai pekerjaan sebagai bentuk apresiasi untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Hal ini karena dengan memberikan penghargaan pada setiap pekerjaan, kinerja dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas perusahaan

Menurut Afandi (2018) “Kompensasi didefinisikan sebagai segala bentuk pembayaran, termasuk uang tunai, komoditas, insentif, tunjangan, dan fasilitas, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka, kompensasi merupakan hal yang penting untuk menjaga sumber daya manusia.” (Sa’adah, Rahmawati, and Aprilia 2022) “kompensasi adalah imbalan moneter dan non moneter yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Kompensasi dapat berupa uang, ekonomi, atau apapun yang dapat

diukur dalam bentuk uang, namun bisa juga dalam bentuk non-moneter, seperti penghargaan, jabatan, kondisi kerja, dan lain-lain” (Evriliani &Gunawan, 2024).

Motivasi merupakan komponen krusial yang harus ada dalam diri karyawan karena berkaitan dengan bagaimana mereka menunjukkan hasil kerja yang unggul (Febrian, Bina, and Informatika 2024). Motivasi terkait dengan jumlah upaya yang dilakukan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Hal ini juga erat kaitannya dengan kepuasan dan kinerja karyawan. Hasibuan mengatakan “Ketika seseorang termotivasi, mereka diberikan dorongan untuk bergairah terhadap pekerjaannya, untuk berkolaborasi, untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, dan untuk menggabungkan upayanya dengan upaya orang lain untuk mencapai kepuasan karyawan.” (Febrian, Bina, and Informatika 2024)

PT. Agro Muara Rupit merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan berada di Desa Sungai Jernih, Kecamatan Rupit, Kabupaten Musi Rawas Utara. Dipimpin oleh bapak Subarta selaku Manager PT. Agro Muara rupit. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang menunjang perekonomian masyarakat sekitar dimana mayoritas tenaga kerjanya adalah masyarakat sekitar.Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan peneliti memilih PT. Agro Muara Rupit sebagai objek penelitian didasari oleh beberapa pertimbangan PT. Agro Muara Rupit.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti, dari hasil survei dan wawancara yang dilakukan pada bapak Lova selaku Karyawan Pada PT. Agro Muara Rupit bahwa banyak karyawan yang kurang semangat dalam bekerja

karena kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Penelitian di PT. Agro Muara Rupit, dan juga menurut bapak rian kompensasi yang didapatkan sangatlah rendah maka kepuasan kerja karyawan sangatlah kurang puas. Sedangkan Menurut Aisyah Sebagai Karyawan di PT. Agro Muara Rupit, bahwa kepuasan kerja di PT. Agro Muara Rupit masih rendah, hal ini dikarenakan kompensasi masih rendah dan motivasi kerja sangatlah kurang.

Kompensasi yang diberikan dinilai rendah atau terlalu tinggi terhadap karyawan. Keadaan ini akan menimbulkan penafsiran yang beragam diantara karyawan, mungkin ada yang puas dan ada yang tidak puas, pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan ,karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap karyawan, Maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada PT. Agro Muara Rupit memberikan kompensasi dengan bentuk pemberian intensif kepada karyawan untuk meningkatkan kerja karyawan.

Disamping itu memberikan motivasi kerja kepada karyawan sangatlah penting. motivasi merupakan energi yang mendorong seseorang untuk bangkit menjalankan tugas pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. sedangkan motivasi kerja adalah kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, menggerakkan, dan memelihara perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan

dengan baik, Suryanto (2009). (Juli and Rosa 2024) Motivasi adalah dorongan, nasehat, dan semangat untuk melakukan suatu kegiatan dengan sepenuh hati, gembira, dan ikhlas agar hasilnya baik dan bermutu (Juli and Rosa 2024). Motivasi mempengaruhi perilaku manusia dan mendorong mereka untuk berusaha mencapai hasil maksimal dengan semangat dan ketekunan (Juli and Rosa 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Muara Rupit. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas tentang seberapa besar kompensasi yang diberikan dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat menjadi landasan bagi manajemen untuk merancang strategi dalam meminimalkan kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Oleh Karena itu, berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Agro Muara Rupit”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja Karyawan Terdapat keluhan mengenai kompensasi yang tidak memadai, yang mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja.
2. Motivasi Kerja Rendahnya motivasi kerja di kalangan karyawan berpotensi mempengaruhi kinerja mereka.

3. Hubungan antara variabel perlu diteliti lebih lanjut bagaimana kompensasi dan motivasi kerja saling berinteraksi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini sebenarnya banyak hal yang dapat di angkat dalam penelitian, namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu meluas. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. agro muara rupit.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusannya masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Muara Rupit?
2. apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Muara Rupit?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan pada PT. Agro Muara Rupit ?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, Maka penulis dapat memberitahukan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agro Muara Rupit

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agro Muara Rupit
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agro Muara Rupit.

1.6 Manfaat Penelitian

Dapat disimpulkan bahwa manfaat penelitian ini dapat oleh peneliti, perusahaan dan juga bagi pihak lain. Berikut ini adalah manfaat dari :

1. Bagi penulis adalah untuk mendapatkan pengetahuan dan wawasan mengenai kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Muara Rupit.
2. Bagi PT. Agro Muara Rupit diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam rangka penelitian kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.