

ABSTRAK

Yوبا RAJAB ARTIANSYAH, 2026 Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Salim Stager Bengkulu)

Oleh:
Yوبا Rajah Artiansyah¹
Islamuddin²

Judul penelitian ini adalah "Dampak Kompensasi, Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Karyawan di PT. Salim Stager di Bengkulu". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak kompensasi dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (Studi Kasus Karyawan di PT. Salim Stager di Bengkulu). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yang melibatkan analisis data kuantitatif. Karyawan PT merupakan populasi yang dianalisis dalam penelitian ini. Terdapat 54 karyawan di Salim Stager Bengkulu. Cara pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan pengamatan.

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa Kompensasi (X1) memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (X2) memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z) memiliki dampak terhadap Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh tidak langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION ,WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (A CASE STUDY AT THE PT. SALIM STAGER BENGKULU)

By:
Yoba Rajab Artiansyah¹
Islamuddin²

This study is titled the influence of Compensation and Work Motivation via Job Satisfaction on Employee Performance at The PT. Salim Stager di Bengkulu. This research aims to assess if Compensation and Work Motivation via Job Satisfaction impact Employee Performance at PT. Salim Stager Bengkulu.

The population consisted of the staff at The PT. Salim Stager Bengkulu had a sample of 54 employees in total. This indicates that the quantitative method was employed for the sample material used.

The study findings indicate that compensation (X1) significantly influences employee performance (Y), work motivation (X2) notably impacts employee performance (Y), job satisfaction (Z) affects employee performance (Y), compensation (X1) significantly influences job satisfaction (Z), work motivation (X2) considerably affects employee performance (Y), and compensation (X1) has an indirect impact on employee performance (Y) via job satisfaction (Z), the Work Motivation (X2) influences Employee Performance (Y) indirectly via Job Satisfaction (Z).

Keywords: Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (*men and women*) merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi sebuah perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur strategi organisasi yang harus dikelola secara efektif. Untuk itu, dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kelancaran suatu organisasi adalah Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu (Wirawan, 2013).

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan,

seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Harsuko (2011;50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar dimasa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa: kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan tersebut. Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas/jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan *kinerja karyawan* adalah dengan melalui kompensasi. Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada organisasi, Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2000:205). Salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa gaji yang diterima secara rutin oleh pegawai. Gaji juga dipandang sebagai indikator status dalam organisasi, termasuk dalam masyarakat (Raymond, 2011:29). Menurut

Hasibuan (2012) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu bagi sebagian orang gaji adalah cerminan harga atau nilai diri sehingga kepuasan gaji memiliki signifikansi kritis terhadap retensi.

Motivasi kerja menurut Robbins (2008) adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2007), pemberian motivasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan baik publik maupun bisnis harus dapat memenuhi beberapa tujuan.

Menurut Siswanto (1989:244) merupakan proses yang menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepada tujuan (*goal*). Motivasi mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014:18). Kepuasan Kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku. Menurut Handoko

(2001:193) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing.

Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Salim Stager Bengkulu, terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya peningkatan dan perhatian dalam pemberian kompensasi terhadap kerja yang telah dilakukan karyawan itu juga mempengaruhi *Kinerja Karyawan*. Begitu pun dengan Motivasi Kerja dalam perusahaan ini juga rendah karena kurangnya motivasi dari perusahaan kepada karyawan untuk merasakan kesetiaan sebagai karyawan. Dilihat dari kepuasan kerja yang di miliki karyawan PT. Salim Stager sudah di katakan baik, akan tetapi sebaiknya perusahaan lebih tepat menempatkan karyawan diposisi lebih tepat agar karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sedang di lakukan.

Permasalahan di PT. Salim Stager Bengkulu, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa Karyawan PT. Salim Stager Bengkulu pada hari/tanggal Jum'at, 5 Oktober 2025 Pukul 09.31 WIB di Kantor PT. Salim Stager Bengkulu mendapatkan beberapa informasi bahwa pemberian kompensasi tidak sesuai dengan perjanjian diawal, yang mana perjanjian diawal gaji sampai 4 juta tetapi ada yang sering lembur kerja hanya mendapatkan gaji 3 juta hal ini berdasarkan wawancara dengan bagian Gudang.

Kurangnya motivasi dari rekan kerja, dan pimpinan hal ini berdasarkan wawancara dengan Admin di PT. Salim Stager, dari hasil wawancara dengan Kepala bagian gudang terdapat karyawan yang cukup puas terhadap gaji yang

diterima dan ada beberapa karyawan yang merasa belum puas terhadap gaji yang diterima. Hal ini mengingatkan bahwa tingkat kepuasan setiap individu itu berbeda – beda. Dan ternyata masih banyak yang datang terlambat dalam bekerja di PT. Salim Stager Bengkulu.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Salim Stager Bengkulu.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat teridentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawa PT.Salim Stager Bengkulu masih rendah.
2. Pemberian Kompensasi PT.Salim Stager tidak kondusif yang mana tidak sesuai dengan perjanjian diawal.
3. Motivasi kerja terhadap Karyawan PT.Salim Stager Bengkulu masih rendah.
4. Kepuasan kerja karyawan PT.Salim Stager Bengkulu masih rendah dimana karyawan merasakan tidak puas dengan gaji dan posisi kerja yang diberikan PT.Salim Stager Bengkulu.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian, penting untuk menetapkan batasan masalah agar tidak terjadi pembahasan yang terlalu luas dan juga karena adanya keterbatasan penulis, penelitian ini dibatasi pada hal-hal yaitu :

1. Ruang lingkup objek penelitian ini dikhususkan kepada seluruh karyawan PT.Salim Stager Bengkulu.
2. Kompensasi pada Karyawan PT.Salim Stager.
3. Motivasi Kerja pada Karyawan PT.Salim Stager.
4. Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.Salim Stager
5. *Kinerja Karyawan* pada Karyawan PT.Salim Stager

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan* di PT.Salim Stager Bengkulu?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan* di PT.Salim Stager Bengkulu?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan* di PT.Salim Stager Bengkulu?
4. Apakah Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT.Salim Stager Bengkulu.
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT.Salim Stager Bengkulu.

6. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT. Salim Stager Bengkulu?
7. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT.Salim Stager Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Salim Stager Bengkulu.

1.5.2 Tujuan Khusus

- 1 Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Kinerja Karyawan* di PT.Salim Stager Bengkulu.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Kinerja Karyawan* di PT.Salim Stager Bengkulu.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Kinerja Karyawan* PT.Salim Stager Bengkulu.
- 4 Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT.Salim Stager Bengkulu.
- 5 Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT.Salim Stager Bengkulu.
- 6 Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, melalui Kepuasan Kerja terhadap *Kinerja Karyawan* di PT.Salim Stager Bengkulu.

- 7 Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, melalui Kepuasan Kerja terhadap *Kinerja Karyawan* di PT.Salim Stager Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat mendukung teori Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap *Kinerja Karyawan* dan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang sangat berharga pada perkembangan ilmu sumber daya manusia terkhususnya pada perusahaan tersebut.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT.Salim Stager Bengkulu diharapkan peneliti ini data dijadikan bahan masukan atau dasar untuk lebih memperhatikan Kompensasi, Motivasi Kerja, Melalui Kepuasan Kerja dalam upaya untuk terus mempertahankan karyawan.
2. Bagi peneliti, memeberikan wawasan dan pengetahuan yang berharga sehingga dapat mengetahui masalah-masalah yang berkaitan dalam bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia.
3. Bagi Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Bagi Lembaga/Instansi diharapkan memberikan kontribusi ilmiah yang dapat dijadikan bahan
4. referensi maupun sebagai bahan perbandingan lebih lanjut bagi para peneliti selanjutnya