

# PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

*by* Anastasia M

---

**Submission date:** 01-Oct-2020 11:22PM (UTC-0400)

**Submission ID:** 1372501739

**File name:** OTIVASI\_DAN\_KOMPENSASI\_TERHADAP\_KEPUASAN\_KERJA\_KARYAWAN.docx.pdf (116.21K)

**Word count:** 1023

**Character count:** 6894

**1**  
**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA UMK. TOHU SRIJAYA JUNREJO  
KOTA BATU**

**PROPOSAL SKRIPSI**



**OLEH:**

**ANASTASIA M. IVON BILI**

**2016120017**

**2**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI  
MALANG  
2020**

## RINGKASAN

Sumber Daya Manusia berperan penting dalam tercapainya suatu target organisasi, cara menumbuhkan kinerja karyawan yakni memberi motivasi dan kompensasi guna meningkatkan energi bekerja. Penelitian memiliki tujuan guna melihat pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu secara parsial dan stimulant. Metode penelitian yang dipergunakan yaitu kuantitatif. Sampel penelitian diambil menggunakan metode total sampling dimana keseluruhan populasinya digunakan sebagai sampel penelitian yakni berjumlah 30 orang. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner. Metode penganalisisan data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS.

Hasil penelitian memperlihatkan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 4,260$  dan kompensasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 4,531$ . Sementara motivasi dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu didapatkan nilai  $F_{hitung} (6,627)$  atau sebesar 59,9%. Adapun hal yang harus diperhatikan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yakni memberikan motivasi, peningkatan gaji atau kompensasi kepada karyawan.

***Kata Kunci: Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi, Motivasi Kerja***

## BAB I<sup>5</sup>

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia amat dibutuhkan dalam perusahaan dan merupakan salah satu bagian paling penting bagi suatu perusahaan, jika tidak ada manajemen sumber daya manusia perusahaan tidak akan berlangsung dengan baik. Karyawan yaitu aset utama perusahaan sebagai pelaku aktif dari setiap kegiatan usaha. Perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang mahir dan terampil agar dapat bersaing dan mampu mengembangkan perusahaan untuk bersaing di dunia usaha (Ulber, 2014:11). Cara menumbuhkan kinerja karyawan yakni memberikan motivasi dan kompensasi untuk menambahkan kepuasan kerja (Hasibuan, 2013:25).

Motivasi sebagai dorongan yang diberikan kepada karyawan sehingga mampu bekerja dengan baik sesuai dengan tugasnya. Pimpinan yang memberikan motivasi tepat akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin sehingga tercapai tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Sardiman, 2014:219). Menurut Sunyoto (2012:161), menjelaskan bahwa adanya motivasi kerja memberi semangat dan mendorong karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Motivasi muncul apabila karyawan merasa adanya imbalan atau kompensasi yang didapatkan dari persestensi kerja. Manfaat pemberian motivasi akan membuat karyawan bekerja keras untuk melakukan pekerjaan dengan benar sehingga tercapai kinerja karyawan yang tinggi.

Kompensasi sebagai imbalan yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang dilakukan (Rachmawati, 2012:172). Menurut Simamora (2012:128), kompensasi bisa mencakup fisik ataupun non fisik yang diserahkan kepada karyawan disesuaikan dengan pengorbanan yang sudah diberikan kepada suatu industri tersebut. Kompensasi fisik seperti adanya imbalan kerja berupa gaji yang sesuai Upah Minimum

Karyawan (UMK), mendapatkan jaminan keselamatan kerja dan mendapatkan bonus apabila kerja lembur. Kompensasi non fisik seperti memberikan jadwal libur kerja atau cuti selama ada halangan tanpa adanya potongan gaji. Karyawan yang mendapatkan kompensasi merasa betah untuk bekerja sehingga tercapai kinerja yang baik. Menurut Manulang (2011: 123) kompensasi sebagai suatu upaya yang dijalankan oleh manajemen perusahaan guna meningkatkan disiplin kerja, prestasi kerja, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan sebagai sikap (positif) dari hasil perbandingan antara pekerjaan dengan hasil yang diperoleh. Jika kepuasan karyawan meningkat mampu meningkatkan semangat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tercapai prestasi kerja yang maksimal. Kepuasan kerja bisa merangsang karyawan untuk berkarya dalam pekerjaannya, kepuasan kerja sebagai sikap karyawan guna melakukan pekerjaan dengan semangat, bekerja sama, berdisiplin dan bertanggung jawab sehingga pekerjaan bisa dilakukan cepat dan lebih baik. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi diketahui dari adanya performa kerja, atau penampilan kerja, baik mutu maupun jumlah yang tercapai dalam periode waktu melakukan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab karyawan. Kepuasan kerja karyawan yakni motivasi pimpinan dan adanya pemberian kompensasi (Hasibuan, 2013:76).

UMKM. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu merupakan perusahaan yang bergerak beroperasi pada bidang kerajinan kayu seperti alat dapur, meja lipat, tempat tissue, tempat sepatu, tempat sampah, gantungan baju dan rak buku, sehingga diperlukan motivasi dan kompensasi untuk mendorong kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas dan kemajuan pada UMKM. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu. Pemberian motivasi seperti adanya perhatian dari pimpinan dan kompensasi seperti mendapatkan bonus, tunjangan atau kebutuhan yang bersifat material.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti melaksanakan berjudul “pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada UMKM. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu”.

### 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UMKM. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UMKM. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu ?
3. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UMKM. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada UMKM. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada UMKM. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu.
3. Menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada UMKM. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu.

### 3.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat kepada pihak-pihak, yaitu:

1. Bagi peneliti  
Dapat menambah ilmu tentang dampak pemberian motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## 2. Bagi Pihak Akademik.

Hasil penelitian bisa digunakan sebagai koleksi pustaka dan kontribusi pemikiran yang baik bagi institusi perguruan Tinggi. Khususnya bagi program S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang untuk mengembangkan Ilmu pengetahuan pada bidang Sumber Daya Manusia.

## 3. Bagi Perusahaan

Sebagai pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan motivasi dan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang mendukung kemajuan perusahaan.

## 4. Bagi peneliti selanjutnya.

Sebagai sumber informasi mengenai motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan.

### **1.5 Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian ini sesuai penelitian Wajdi (2016) menjelaskan bahwa upaya meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan motivasi dan kompensasi. Upaya guna mendorong karyawan supaya bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka perusahaan perlu mengetahui motivasi karyawan dalam pekerjaannya, sebab motivasi tersebut yang menentukan perilaku karyawan pada pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi serta memperoleh kompensasi sesuai dengan usahanya akan memunculkan perasaan puas dalam diri karyawan tersebut. Sehingga karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi keberlangsungan hidup perusahaan. Dalam hal ini, kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana sikap karyawan pada pekerjaan yang dimilikinya.

# PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://garuda.ristekdikti.go.id">garuda.ristekdikti.go.id</a> Internet Source	8%
2	<a href="http://publikasi.unitri.ac.id">publikasi.unitri.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://www.webillian.com">www.webillian.com</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://fe.ubhara.ac.id">fe.ubhara.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://jurnal.unej.ac.id">jurnal.unej.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://jurnalmanajemen.petra.ac.id">jurnalmanajemen.petra.ac.id</a>	



Internet Source

1%

10

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

# PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---