

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

PROPOSAL SKRIPSI



OLEH:

ANASTASIA M. IVON BILI

2016120017

**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

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.

1.6 Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu unsur penelitian yang menerangkan atau menjelaskan mengenai variabel-variabel operasional supaya bisa diukur. Definisi operasional pada penelitian ini yaitu:

1. Variabel Independen (X)

1) Motivasi (X1) yaitu kondisi sikap mental dan kejiwaan manusia yang memberi energi, mengarahkan perilaku, dan mendorong kegiatan mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan (Siagian, 2015:114). Hasibuan (2013:105) menyebutkan indikator motivasi kerja ialah:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan
- e. Kebutuhan perwujudan diri.

2) Kompensasi (X2) ialah kompensasi yakni balas jasa yang diserahkan kepada karyawan, dan bisa di nilai menggunakan uang serta cenderung diserahkan secara tetap (Mangkunegara, 2012:156). Hasibuan (2013:126) menyebutkan indikator kompensasi yaitu:

- a. Gaji
- b. Tunjangan
- c. Insentif (bonus)

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen penelitian ini ialah kepuasan kerja (Y) yakni sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang memperlihatkan adanya perbedaan antara jumlah penghargaan

yang diperoleh karyawan (Handoko, 2013:204). Menurut Hasibuan (2013:353), indikator kepuasan kerja sebagai berikut.

- a. Kesetiaan
- b. Kemampuan
- c. Kejujuran
- d. Kreatifitas

Tabel 1.1: Defenisi Operasional

| Variabel | Defenisi Operasional | Indikator | Item Pertanyaan |
|-----------------|--|---|---|
| Motivasi (X1) | Keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan (Siagian, 2015:114). | 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri (Hasibuan, 2013:105). | 1. Karyawan mendapatkan peningkatan upah/gaji cukup 2. Karyawan mendapatkan jaminan sosial kerja seperti pensiun 3. Karyawan mendapatkan tunjangan kesehatan 4. Pimpinan menyapa karyawan saat bertemu 5. Pimpinan tersenyum saat bertemu karyawan 6. Pimpinan memberi pujian apabila karyawan bekerja dengan baik 7. Pimpinan memberikan instruksi kerja dengan jelas 8. Pimpinan mengadakan pertemuan informal bersama karyawan seperti melakukan evaluasi pekerjaan 9. Suasana kerja yang nyaman 10. Karyawan saling memberi semangat kerja |
| Kompensasi (X2) | Balas jasa yang diserahkan karyawan yang bisa dinilai dengan uang dan | 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif (bonus) | 1. Karyawan menerima gaji sesuai dengan yang diharapkan 2. Karyawan menerima gaji tepat waktu |

| | | | |
|--------------------|--|--|--|
| | cenderung diserahkan secara tetap (Mangkunegara, 2012:156) | (Hasibuan, 2013:126) | <ul style="list-style-type: none"> 3. Karyawan mendapatkan tunjangan cuti tahunan 4. Karyawan mendapatkan tunjangan keluarga 5. Karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) 6. Karyawan mendapatkan asuransi hari tua 7. Karyawan mendapatkan cuti kerja 8. Mendapatkan komisi apabila memiliki kinerja baik 9. Mandapatkan insentif apabila kerja memenuhi target |
| Kepuasan kerja (Y) | Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh karyawan (Handoko, 2013:204) | <ul style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Kemampuan 3. Kejujuran 4. Kreatifitas (Hasibuan, 2013:353) | <ul style="list-style-type: none"> 1. Karyawan tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan yang dilakukan 2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mampu mencapai target 3. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat 4. Karyawan bekerja dengan teliti sehingga tidak pernah melakukan kesalahan kerja 5. Karyawan jujur kepada sesama karyawan dan atasan terhadap pekerjaan yang dikerjakan 6. Karyawan patuh terhadap peraturan 7. Karyawan memberikan ide-ide untuk meningkatkan pelayanan masyarakat 8. Karyawan mampu membuat produk sesuai pesanan konsumen. |

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 6*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, B. 2012. *Metode Penelitian Sosial Format Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit Airlangga University, Surabaya.
- Dewi, Kartika. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Utama Medan*. *Jurnal Manajemen* (Vol. 2, No. 3): Universitas Sumatera Utara
- Foster, Bill. 2011. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi lima*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua*. Yogyakarta : BPFPE.
- Hasibuan, M. 2013. *Organisasi Dan Motifasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ikhsan. Reni A., & Hakim W. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Prudential Life Assurance di Makassar*. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship* (Vol. 2, No. 1): Universitas Hasanuddin.
- Junaidi, Moh. Mahfud. 2018. *Pengaruh Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam Sumenep*. *Jurnal Agregat* (Vol. 3, No. 2): Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja. SDM*. Bandung: CV Alfabeta.

- Mangkunegara, A.A. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Manulang, M. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nasichah, Aristya Ulin. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS Bmt Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara*. Jurnal Manajemen (Vol. 6, No. 3): Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- Prakoso, Medi. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat*. Jurnal Ekonomi (Vol. 4, No. 2): Universitas Negeri Yogyakarta
- Pratiwi, Annisa. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Jurnal Ekonomi (Vol. 3, No. 1): Universitas Diponegoro Semarang
- Prawirosentono, S. 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPFE.
- Rachmawati, Kusdyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2015. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 2 Edisi 1*. Yogyakarta: BPFE.
- Sukidi & Wajdi, Farid. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya (Vol. 18, No. 2): Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Tjahjadi. 2011. *JIT Purchasing Terhadap Pengaruh Kinerja Produktivitas*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ulber, Silalahi. 2014. *Kerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Wiji, Astuti. 2011. *Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.