

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era sekarang, manajemen adalah hal universal dalam kerja sama organisasional. Dengan meningkatnya spesialisasi pekerjaan telah membuat manajemen menjadi penting. Organisasi dalam mencapai keberhasilan tujuan dan sasarannya ditentukan oleh kemampuan manajemennya. Menurut definisi Hasibuan (2013: 9), manajemen mengacu pada ilmu dan seni yang secara efektif dan efisien untuk mengatur proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lain untuk mencapai tujuan. Manajer untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai semua tujuan organisasi, pasti memerlukan bantuan orang lain dalam melakukan berbagai pekerjaan agar pekerjaan tersebut selesai tepat sasaran dengan efektif dan efisien.

Manajemen SDM merupakan ilmu dan seni yang dapat mengatur hubungan dan peran karyawan, sehingga efektif dalam membantu pencapaian tujuan karyawan, perusahaan, serta masyarakat (Hasibuan, 2013: 10). Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta yang paling utama dalam meningkatkan kinerja. Kelancaran aktivitas organisasi dan kinerja dapat ditingkatkan, dengan adanya sumberdaya manusia yang berkualitas.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam buku Priansa (2017: 48), definisi kinerja ialah perilaku nyata, dan karyawan mengungkapkannya sebagai prestasi kerja karyawan berdasarkan perannya di perusahaan. Dalam proses kinerja ini, maka akan diketahui keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan. Jika kinerja karyawan dalam sebuah organisasi tidak mengalami peningkatan, akan berdampak pada perusahaan yang tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain. Namun sebaliknya, jika karyawan memiliki kinerja tinggi, produktivitas perusahaan

akan mengalami peningkatan. Terciptanya kinerja yang baik, suatu perusahaan semestinya dapat menciptakan situasi yang mampu memacu karyawannya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya secara optimum. Upaya yang bisa dijalankan untuk mempengaruhi kinerja karyawan ialah memberi kompensasi sesuai dengan taraf kehidupan yang layak.

Hasibuan dalam Priansa (2017:118) mengemukakan pengertian kompensasi yaitu semua jenis pendapatan berupa barang dan uang yang didapat oleh karyawan dalam bentuk imbalan dari jasa yang telah ia keluarkan untuk perusahaan. Apabila kompensasi dikelola dengan baik, akan menjadi penunjang untuk perusahaan dalam memperoleh karyawan yang berkualitas serta tercapainya suatu tujuan perusahaan. Karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaan, jika diberikan kompensasi sesuai dengan taraf hidupnya. Kepuasan kerja merupakan bentuk emosional yang dikeluarkan oleh setiap individu karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Apabila tingkat kepuasan karyawan mengalami peningkatan dalam bekerja, maka semakin meningkat juga kontribusi karyawan tersebut kepada perusahaan, sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat.

Dari paparan diatas telah dijelaskan bagaimana pentingnya perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar kinerja karyawan tetap produktif. Karena karyawan merupakan penggerak perusahaan yang harus disejahterakan agar mereka mampu bekerja sepenuh hati untuk kemajuan perusahaan.

Di Negara ini, ada beberapa perusahaan yang bergelut di bidang produksi jaring untuk memenuhi kebutuhan pertanian dan perikanan, salah satunya CV. Kurnia Agung Sejati yang berada di desa Haurngombong, Kecamatan Pamulihan, Kabupaten Sumedang. Perusahaan ini merupakan cabang yang didirikan pada tahun 2009 dengan usaha berbasis UMKM yang bergelut dalam bidang produksi pembuatan jaring yang berjenis waring. Dengan 3 gedung yang berdiri pada lahan tanah sekitar 4,5 Hektare. Didirikannya perusahaan ini sangat membantu memberikan lapangan

pekerjaan bagi warga sekitar serta membantu memenuhi pasokan jaring yang dibutuhkan oleh konsumen. Berikut merupakan tabel daftar karyawan di bidang produksi pada CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang:

Tabel 1.1
Daftar Karyawan pada CV. Kurnia Agung Sejati Cabang
Sumedang

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Direktur Utama	1
2	HRD	1
3	Wakil HRD	1
4	Kepala Shift	3
5	Operator	116
6	Montir	42
Jumlah		164

Sumber : Data Arsip Perusahaan

CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang

Dari hasil wawancara peneliti dengan Bapak Juni Riyatmo selaku Kepala Pengawas pada CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang dan beberapa karyawannya, mengemukakan bahwa kinerja karyawan di CV. Kurnia Agung Sejati mengalami pasang surut. Wawancara tersebut dilakukan secara langsung pada tanggal 28 Januari 2021. Diketahui bahwa masalah penurunan kinerja pada CV. Kurnia Agung Sejati terjadi karena beberapa faktor. Faktor tersebut ditunjukkan dengan gaji yang diberikan disamakan, gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan, mesin yang tidak mendukung, pembawaan sifat karyawan itu sendiri, rasa tidak nyaman dengan lingkungan, dan adanya masalah pribadi. Dari salah satu faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan mengalami banyak keluhan mengenai

kepuasan yang dirasakan dari akibat kompensasi yang tidak memuaskan, maka sangat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh karyawan. Berikut tabel faktor rendahnya kinerja karyawan CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang:

Tabel 1.2
Faktor Rendahnya Kinerja Karyawan CV. Kurnia Agung Sejati
Cabang Sumedang

No	Faktor Rendahnya Kinerja Karyawan
1	Gaji yang diberikan disama ratakan
2	Gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan
3	Mesin yang tidak mendukung
4	Pembawaan sifat karyawan itu sendiri
5	Rasa tidak nyaman dengan lingkungan
6	Adanya masalah pribadi

Sumber: Wawancara pada bulan Januari (2021)

Berdasarkan faktor diatas dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan yang terjadi terhadap kompensasi karyawan seperti gaji yang tidak sesuai harapan dan kebutuhan, rasa tidak nyaman dengan lingkungan. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak bersemangat untuk bekerja, yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan saat bekerja menurun. Dari ketidakpuasan karyawan tersebut berdampak pada kurangnya disiplin pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berangkat dari permasalahan tersebut maka peneliti akan mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Studi Pada CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, peneliti mengemukakan gejala masalah yang ditemukan di CV. Kurnia Agung Sejati, diantaranya yaitu:

1. Gaji yang diberikan disama ratakan.
2. Gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan.
3. Ketidaknyamanan terhadap lingkungan.
4. Kurangnya disiplin kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

C. Rumusan Masalah

Pada identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti memilih rumusan masalah, diantaranya yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang?

D. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, yang menjadi tujuan peneliti, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja pada CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang.

4. Untuk menguji kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang memiliki pengaruh kepada kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk Peneliti, hasil yang telah diperoleh guna untuk memperdalam ilmu pengetahuan perihal pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi. Harapan dari penelitian ini, yaitu bisa memberikan kontribusi untuk perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang lebih tepatnya mengenai kepuasan kerja, kompensasi, serta kinerja karyawan.
- b. Untuk peneliti lainnya, hasil dari penelitian ini bias dipakai untuk pembandingan dengan hasil penelitian lain yang memiliki kajian yang serupa.
- c. Untuk Universitas, hasil penelitian ini bias dipakai sebagai literature bagi mahasiswa lainnya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan pada perusahaan tentang pentingnya kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang.
- b. Hasil dari penelitian ini, bisa memberikan gambaran untuk perusahaan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang.

F. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2013: 118) mengartikan bahwa imbalan mengacu pada semua jenis pendapatan berupa barang dan uang yang diperoleh karyawan secara tidak langsung atau langsung sebagai bentuk kompensasi atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Taraf hidup yang layak dan wajar dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diterima karyawan, oleh sebab itu perusahaan supaya memenuhi kompensasi yang sesuai berdasarkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan jurnalnya Usman Fauzi (2014) pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Dari uraian tersebut, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada dua jenis kompensasi yang diuji, ialah kompensasi finansial dan nonfinansial. Berdasarkan hasil analisis kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kompensasi finansial sebagai variabel yang dominan memengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Samarinda. Dari uraian tersebut, maka kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasibuan (2013: 118) kompensasi mengacu pada semua bentuk pendapatan yang diperoleh karyawan berupa uang maupun barang sebagai apresiasi dari jasa yang mereka berikan untuk perusahaan. Sistem kompensasi bisa dikatakan baik ketika kepuasan karyawan dapat terjamin, sehingga organisasi akan mendapatkan karyawan yang produktif.

Pada jurnal Citha Agathanisa & Arif Partomo Prasetio (2018) pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda didapatkan hasil penelitian, kompensasi berpengaruh positif

signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarindaa. Hal ini membuktikan apabila tingkat kompensasi rendah, kepuasan kerja akan menurun. Sebaliknya, apabila tingkat kompensasi tinggi, maka kepuasan mengenai pekerjaan yang diberikan pun meningkat pula. Berdasarkan uraian diatas, maka kepuasan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Handoko (2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja ialah keadaan emosi yang dikeluarkan oleh individu, dinyatakan dalam perasaan senang atau tidak senangnya karyawan saat memandang pekerjaannya. Sikap menyenangkan atau tidak menyenangkan ini merupakan sifat pribadi berupa sifat positif atau negatif. Semakin banyak jumlah dimensi pekerjaan yang diselaraskan dengan keinginannya, semakin besar pula kepuasan yang dirasakan masyarakat. Begitupun kebalikannya, semakin sedikit pekerjaan yang selaras dengan keinginan, semakin sedikit kepuasan yang mereka rasakan.

Pada Jurnal Wanda Febriyana (2015) pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra diperoleh hasil, yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rata-rata kepuasan kerja yang diperoleh sekitar 77,78%, dengan kata lain karyawan PT. Kabepe Chakra merasa puas pada aspek sosial, psikologi, finansial dan fisik saat bekerja. Sedangkan, rata-rata kinerja karyawan sekitar 70,62%, dengan kata lain karyawan PT. Kabepe Chakra memiliki kinerja yang tinggi dan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian terdahulu dalam Jurnal Khusnul Fikri, Roky Apriansyah, Muhklas Adi Putra (2018) pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada CV.

Pelita Mandiri V Pematang Reba, hasil dari penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja sekitar 80,3%, sementara itu sisanya sekitar 19,7% dipengaruhi oleh variabel.

Pada jurnal Habib Ibnu Alwan, Indi Djastuti (2018) pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Manfaat di Ambarawa, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (sig. 0,000 < 0,05). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan (sig. 0,001 < 0,05). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar (sig. 0,000 < 0,05). Kompensasi telah terbukti mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan karena kompensasi yang mengalami kenaikan, maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawannya. Dengan naiknya kepuasan kerja, berdampak pada kenaikan kinerja karyawan di perusahaan.

Dari penelitian di atas, bisa diputuskan bahwa kepuasan kerja dengan memediasi kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.3
PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Kesimpulan
1	Machmed Tun Gyang dan Epo Lestari (2013)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada	Regresi Linear Sederhana	Terjadi hubungan antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

		PT. Lane Archive Management Jakarta		
2	Usman Fauzi (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Samarinda	Regresi Berganda	Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kriteria cukup kuat.
3	Wanda Febriyana (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra	Regresi Linear Sederhana	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Jimmy Ignatius, Ine Luna Dianti, Sujati Khosari (2017)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Dharma Busana Elok Singgasana	Regresi Linear Sederhana	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

5	Khusnul Fikri, Roky Apriansyah, Muhklas Adi Putra (2018)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada CV. Pelita Mandiri V Pematang Reba	Analisis Jalur	Terdapat pengaruh yang disignifikan antara kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
6	Habib Ibnu Alwan, Indi Djastuti (2018)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Manfaat di Ambarawa	Analisi Jalur	Terdapat pengaruh yang signifikan, setiap peningkatan pada kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja, kepuasan kerja yang meningkat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
7	Septerina, Rusda Irawati (2018)	Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT.	Analisis Regresi Berganda	Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial setelah diuji secara pasrial maupun bersama-sama berpengaruh

		Etowa Packaging Indonesia		secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
8	Citha Agathanisa, Arif Partono Prasetio (2018)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda	Regresi Linear	Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.
9	Iwan Kurnia Wijaya	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bukit Sanomas	Regresi Linier Sederhana	Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
10	Gilang Nugroho, Zulfadil, Raden Lestari Garnasih (2019)	Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.	Analisis Jalur	Komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, tetapi komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Egasuti Nasakti di Petapahan		
--	--	------------------------------------	--	--

Sumber : Machmed Tun Gyang dan Epo Lestari (2013), Usman Fauzi (2014), Wanda Febriyana (2015), Jimmy Ignatius, Ine Luna Dianti, sujati Khosari (2017), Khusnul Fikri, Roky Apriansyah, Muhklas Adi Putra (2018), Citha Agathanisa, Arif Partono Prasetyo (2018), Habib Ibnu Alwan, Indi Djastuti (2018), Gilang Nugroho, Zulfadil, Raden Lestari Garnasih (2019).

Penelitian Machmed Tun Gyang dan Epo Lestari (2013) melakukan penelitian untuk memahami kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan penelitian pada PT. Lane Archive Management Jakarta terjadi hubungan antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Karena gaji dan tunjangan yang diberikan belum mencukupi kebutuhan karyawan.

Usman Fauzi (2014) melakukan penelitian untuk memahami apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Wanda Febriyana (2015) melakukan penelitian untuk mengetahui dan memahami apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menggunakan analisis regresi linear sederhana. Dengan hasil yang didapat kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jimmy Ignatius, Ine Luna Dianti, Sujati Khosari (2017) melakukan penelitian untuk memahami kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Menggunakan analisis regresi linear sederhana. Penelitian tersebut menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pada penelitian Khusnul Fikri, Roky Apriansyah, Muhklas Adi Putra (2018) dan penelitian Habib Ibnu Alwan, Indi Djastuti (2018) meskipun objek

penelitiannya berbeda. Tetapi, memiliki persamaan variabel yang digunakan dengan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Citha Agathanisa, Arif Partono Prasetio (2018) dan Septerina, Rusda Irawati (2018) melakukan penelitian untuk memahami apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menggunakan analisis regresi linear dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Iwan Kurnia Wijaya (2018) melakukan penelitian untuk memahami apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menggunakan analisis regresi linier sederhana. Penelitian tersebut menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari indikator kepuasan kerja dibuktikan bahwa pemimpin CV. Bukit Sanomas memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan, maka karyawan merasa puas atas apresiasi tersebut. Sedangkan, dari indikator kinerja karyawan dibuktikan dengan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP dan hasil kerja karyawan jarang memperoleh keluhan.

Gilang Nugroho, Zulfadil, Raden Lestari Garnasih (2019) melakukan penelitian untuk memahami apakah komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja yang dilakukan di Petapahan. Metode analisis yang dipakai adalah analisis jalur. Hasil penelitiannya komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, tetapi untuk komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena berdasarkan kuesioner yang disebarkan bahwa komitmen organisasi bukanlah menjadi faktor yang utama mempengaruhi kinerja karyawan.

H. Hipotesis Penelitian

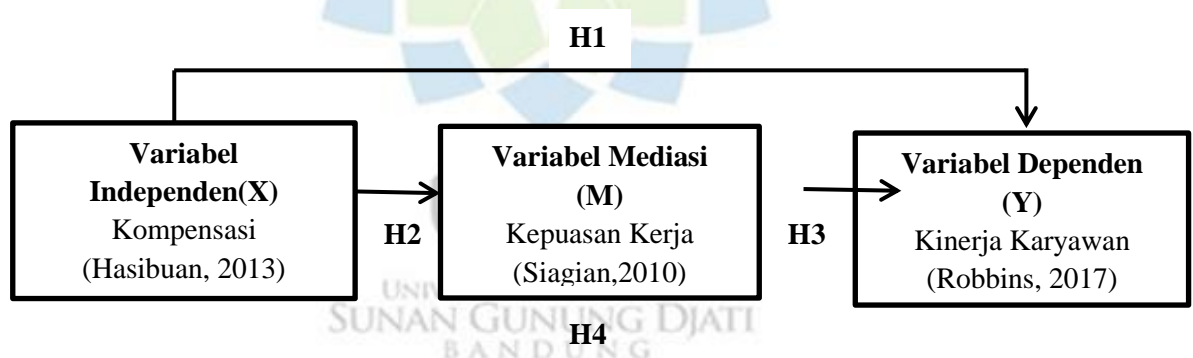
Dari kerangka pemikiran serta hasil penelitian terdahulu yang terurai diatas, hipotesis dalam penelitian ini, antaralain:

1. H_1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kineja Karyawan pada karyawan CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang.
2. H_2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang.
3. H_3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang.
4. H_4 : Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Kurnia Agung Sejati Cabang Sumedang.

I. Model Penelitian

Dari teori itu, dapat digambarkan model penelitian, antaralain:

Gambar 1.1 Model Penelitian



Sumber: Data Diolah oleh Penulis (2021)