

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Suatu tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh individu maupun sekelompok orang dengan secara efektif dan efisien untuk mencapai target yang telah ditentukan disebut sebagai ilmu manajemen.

Dalam ilmu manajemen banyak sekali turunan ilmu dari manajemen itu sendiri, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen SDM merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi namun dapat di artikan juga sebagai sistem aktivitas interdependen atau terkait satu sama lain. Misalnya keputusan buruk menyangkut kepemimpinan bisa menyebabkan persoalan komitmen organisasi, kinerja, budaya organisasi, dan lain-lain. Bila aktivitas SDM dilibatkan secara baik dan proporsional dalam suatu tindakan, maka aktivitas tersebut akan membantu sistem manajemen perusahaan secara menyeluruh. Hal tersebut tentunya dapat membantu dalam menopang roda organisasi/perusahaan menjadi lebih baik dan perusahaan atau organisasi bisa melakukan aktivitas secara efektif dan efisien.

Aspek sumber daya manusia memegang peranan sangat penting terhadap suatu organisasi. Baik buruknya suatu organisasi tergantung orang

yang ada dalam organisasi tersebut, baik dalam lingkup lembaga, instansi maupun perusahaan.

Sumber daya manusia adalah hal yang penting bagi pencapaian organisasi atau perusahaan untuk melakukan aktivitas mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia berperan dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi semua kegiatan di organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat mengelola dan melaksanakan semua komponen dan sumber daya organisasi agar bisa beroperasi sesuai dengan fungsi yang di rencanakan atau di targetkan oleh perusahaan atau sebuah organisasi.

Menurut Henry Simamora (1999), MSDM adalah pengembangan, evaluasi, kompensasi dan manajemen sebagai anggota individu maupun kelompok kerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Dapat di jabarkan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu ilmu yang mana di dalamnya terdapat unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam keberlangsungan suatu organisasi/perusahaan, dan perlu terus dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi keberlangsungan suatu organisasi maupun pengembangan individu. Manajemen harus berperan efektif sebagai metode atau cara yang di

unggulkan dalam segala aktivitas dalam sebuah organisasi. Manajemen adalah suatu usaha yang mana terdapat proses perencanaan, pengelolaan, pengontrolan serta peng evaluasiaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan oleh sumber daya manusia dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasi atauperusahaan.

Melihat kondisi pada jaman sekarang yang mana telah memasuki industry 4.0 menuntut persaingan menjadi lebih ketat dalam mempertahankan kedudukan perusahaan dan memaksa perusahaan untuk menetapkan strategi dan merancang strategi baru, inovasi baru dalam memperjuangkan kelangsungan perusahaan baik menjalankan proses bisnis serta meminimalisir adanya motivasi dan kompensasi dalam kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja ialah seorang individu atau kelompok melakukan pekerjaannya dengan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, kerja. Kepuasan kerja dinikmati oleh pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sebuah perusahaan dapat berjalan baik dan mecapai tujuan yang ingin dicapai dapat melakukan beberapa hal seperti motivasi kepada karyawan,memberikan kompensasi terhadap karyawan dan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan oleh sebab itu sebuah perusahaan akan mencapai tujuan dengan baik dan maksimal.

Motivasi sendiri menurut Terry (2009) di menyebutkan bahwa motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital

dalam manajemen. Motivasi dapat diartikan sebagai cara untuk memberikan semangat kepada individu agar melakukan pekerjaannya dengan baik. Manusia memiliki motivasi yang berbeda tergantung dari banyak faktor seperti kepribadian dan ambisi. Seseorang yang termotivasi menunjukkan usaha dan bekerja keras supaya tujuannya tercapai.

Sementara itu perusahaan juga dapat memberikan kompensasi terhadap karyawan karena memberikan kompensasi sangatlah hal penting bagi perusahaan di karenakan dapat menjadikan perusahaan mencapai tujuannya dengan baik sebagaimana di sebutkan oleh Priyono dan Marnis (2008) kompensasi terbagi menjadi kompensasi:

1. finansial, yang ter diri dari upah, gaji, komisi, bonus, asuransi, bantuan sosial, tunjangan, dan cuti. Yang ke dua adalah kompensasi.
2. non finansial yang terdiri dari tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, peluang akan pengakuan, perasaan akan pencapaian, kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang tepat, kondisi lingkungan yang nyaman, serta adanya waktu luang.

Dan perusahaan juga dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan agar karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang dan rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga pekerjaannya mencapai tujuan yang di inginkan sebutkan oleh Hasibuan (2001: 202) kepuasan kerja menurut Hasibuan menyatakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan

prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Di Indonesia banyak sekali perusahaan yang berkecimpung di pembuatan kain atau tekstil, dalam hal ini penulis menetapkan objek di PT. Guna Mitra Prima (GMP) merupakan salah satu perusahaan tekstil atau kain yang berpusat di Cimahi dan mempunyai cabang di Banjarnegara kab. Bandung dengan visi perusahaan menjadi perusahaan yang dapat bersaing di dunia industri penyempurnaan kain dengan mengedepankan kualitas dan kepercayaan konsumen melalui pengiriman yang tepat waktu, dan juga mempunyai misi yaitu meningkatkan produktivitas serta kerja sama team untuk mencapai keberhasilan Bersama.

banyaknya perusahaan-perusahaan yang berdiri di Indonesia menyebabkan setiap perusahaan berlomba-lomba membuat suatu inovasi untuk bersaing dengan yang lainnya. Inovasi itu terjadi di segala lini, termasuk memperhatikan kecanggihan teknologi di bidang mesin-mesin industri (Hamsi, 2011). Kecanggihan teknologi di bidang mesin-mesin industri yang semakin lama semakin meningkat sesuai dengan kebutuhan secara otomatis menuntut adanya suatu biaya pemeliharaan (maintenance) yang dapat mengurangi tingkat kerusakan dan memperpanjang umur suatu mesin, tidak terkecuali dalam hal ini adalah perusahaan-perusahaan dalam industri tekstil. Perusahaan tekstil di Indonesia dituntut untuk memperhatikan daya saingnya dikarenakan saat ini Cina adalah negara yang paling dominan menguasai produk tekstil dunia sebesar 70 hingga 80 persen

(Maharani, 2013). Daya saing yang tinggi diperlukan agar eksistensi perusahaan-perusahaan pada industri tekstil di Indonesia dapat bertahan di tengah kuatnya dominasi Cina saat ini. Salah satu cara untuk dapat bersaing dalam industri ini adalah melakukan pemeliharaan yang dapat mengurangi kerusakan dan memperpanjang umur mesin. Dalam memelihara mesin tentu akan mengeluarkan biaya. Biaya pemeliharaan adalah biaya yang dikeluarkan untuk mengembalikan kinerja komponen atau mesin kepada fungsinya yang semula (Achmad, S, Azid, & Almanar, 2011). Secara umum, strategi biaya pemeliharaan dibagi menjadi dua jenis, yaitu biaya pemeliharaan breakdown (korektif) dan biaya pemeliharaan preventif. Pemeliharaan breakdown atau korektif adalah suatu strategi reaktif untuk memperbaiki mesin atau komponen mesin kepada fungsinya yang semula setelah terjadi kerusakan (Achmad, S, Azid, & Almanar, 2011). Pengaplikasian strategi pemeliharaan breakdown akan menyebabkan biaya pemeliharaan akan semakin meningkat dan waktu berhenti mesin akan semakin meningkat. Mesin yang tidak dapat beroperasi atau waktu yang terbuang ketika memperbaiki mesin tersebut, tentu akan mengakibatkan keuntungan perusahaan akan semakin sedikit. Oleh karena itu, salah satu strategi lain selain breakdown maintenance adalah dengan mengaplikasikan pemeliharaan preventif untuk mesin operasional. Tujuan dari pemeliharaan preventif adalah untuk mengurangi tingkat kegagalan dan frekuensi kegagalan mesin. Hal ini berkontribusi untuk mengurangi biaya dan meningkatkan produktivitas (Achmad, S, Azid, & Almanar, 2011). Terdapat

berbagai mesin dalam industri tekstil yang memerlukan strategi biaya pemeliharaan. Umumnya mesin-mesin itu dibagi menjadi dua kategori; bagian weaving dan georgette. Salah satu bagian yang paling vital dalam industri tekstil adalah bagian weaving. Mesin weaving bertujuan untuk menenun kain dimana kain itu selanjutnya digunakan oleh industri garmen untuk membuat produk pakaian jadi. PT. Guna Mitra Prima adalah salah satu perusahaan tekstil di Indonesia yang dituntut untuk memiliki daya saing yang tinggi agar dapat menahan gempuran produk-produk tekstil dari Cina. Salah satu cara untuk meningkatkan daya saingnya adalah melakukan strategi biaya pemeliharaan yang efektif pada mesin-mesin industrinya, termasuk dalam hal ini yang krusial adalah mesin-mesin weaving, agar mengurangi terjadinya kerusakan yang akan mengganggu operasional PT. Guna Mitra Prima. Namun, berdasarkan data yang ditemukan dari PT. Guna Mitra Prima yang berhubungan dengan aktivitas pemeliharaan (maintenance).

**Tabel 1.1**

	2014	2015
Preventive Maintenance	Rp.85.612.800	Rp. 95.660.000
Breakdown Maintenance	Rp. 200.880.000	Rp. 360.740.000

Sumber : PT. Guna Mitra Prima (2016)

Sumber: PT. Guna Mitra Prima (2016) Tabel 1.1 diatas menunjukkan adanya kenaikan biaya yang terjadi selama periode tahun 2014-2015, baik untuk preventive maupun breakdown maintenance. Namun,

kenaikan biaya untuk pemeliharaan preventif masih lebih sedikit karena hanya selisih Rp. 10.47.200,00, sedangkan untuk pemeliharaan korektif terjadi kenaikan sebesar Rp 159.860.000, 00. Oleh karena itu, kenaikan biaya ini patut untuk dianalisis dan dicari akar permasalahannya agar perusahaan dapat menekan biaya dan memaksimalkan keuntungan bagi perusahaan. Banyak penelitian yang menyebutkan penentuan waktu yang tepat dalam hal pemeliharaan preventif dapat mengurangi biaya pemeliharaan korektif (Achmad, S, Azid, & Almanar, 2011) dan (Samat, Jeikumar, Basri, & Harun, 2012) yang dikeluarkan oleh perusahaan. Biaya operasional yang berkurang tentu dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan permasalahannya sebagai berikut:

Diketahui bahwa pekerjaan merupakan salah satu faktor utama dalam suatu perusahaan atau organisasi. Agar tujuan suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai secara optimal,pekerjaan memegang peran penting sebagai perangsang agar tercapai nya suatu tujuan organisasi, yang mana dalam hal ini karakteristik dalam memberikan kompensasi atau motivasi untuk kepuasan dalam bekerja apakah mempunyai pengaruh positif atau negatif terhadap karyawan PT. Guna Mitra Prima.

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Guna Mitra Prima

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Guna Mitra Prima
3. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Guna Mitra Prima

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di PT. Guna Mitra Prima
2. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Guna Mitra Prima
3. Apakah motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan di PT. Guna Mitra Prima

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Bertolak dari latar belakang, identifikasi masalah dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Guna Mitra Prima
2. Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh kompensasi pada karyawan PT. Guna Mitra Prima
3. Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Guna Mitra Prima

### 1.5 Kegunaan Penelitian

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Memberikan sumbangan penelitian ilmiah dalam ilmu manajemen terlebih dalam ilmu manajemen sumberdaya manusia.
2. Adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis atau orang lain dalam teori maupun praktek tentang *pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja*
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi komparatif dan acuan bagi penelitian sejenis dikemudianhari.
4. Dapat menambah pustaka kajian ilmiah terutama dalam pembahasan mengenai pengaruh *motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja*.

#### Manfaat Praktis

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis, khususnya dalam ilmu Manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan *motivasi dan kompensasi* sebagai salah satu syarat yang ditempuh dalam memperoleh gelar sarjana.

2. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan atau tambahan kepustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut

tentang pengaruh *motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja*

### 3. Bagi Perusahaan atau Instansi terkait

Penelitian ini dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan terkait pentingnya *motivasi dan kompensasi* serta pengaruhnya terhadap *kepuasan kerja* dan merupakan bentuk sumbangsi terhadap perkembangan dunia pendidikan.

## 1.6 Kerangka Pemikiran

### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Menurut Stokes dalam Kadarisman (2012:278) “motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru”.

Menurut Pinder (2008:11) “*work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual's being, to initiate work-related and to determine its form, direction, intensity, and duration*”. Dengan kata lain motivasi kerja adalah sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar makhluk individu, untuk memulai pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang berasal dari dalam

atau luar diri seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

## 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mutiara S. Panggabean dalam Subekhi dan Jauhar (2012:176) “kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”. Pada umumnya kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang berkualitas, mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas untuk memiliki loyalitas yang tinggi.

Ranupandojo dalam Mila Badriyah merumuskan (2015:154) “kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai”. Yang berarti bahwa kompensasi diberikan untuk karyawan yang telah memberikan jasanya dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk mendorong prestasi kerja karyawan dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh setiap karyawan.

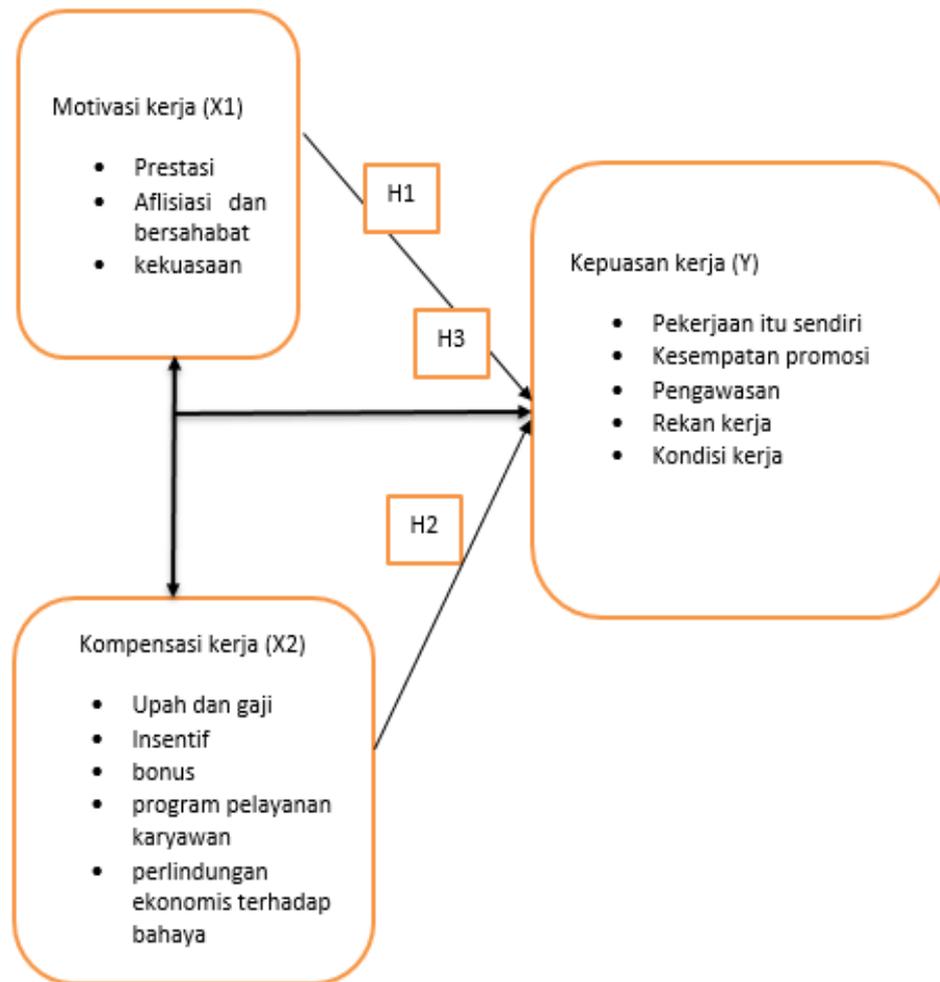
Berdasarkan dari beberapa pengertian dari para ahli, maka dapat disimpulkan kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan dan diterima oleh karyawan atas kerja yang telah dilakukan, seperti dalam pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk kesempatan berkarier.

## 3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Menurut Janssen dalam Naveed Ahmad et.al (2014:85) “job satisfaction means how employee of an organization feels about work”. Yang berarti kepuasan kerja merupakan apa yang karyawan rasakan tentang pekerjaan mereka. Hal ini dapat menimbulkan dampak yang positif atau negatif. Karyawan yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi akan menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya.

George dan Jones dalam Priansa menyatakan (2014:291) “kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya”. Yang berarti bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan definisi dari para ahli, maka dapat disimpulkan pengertian dari kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan perasaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya., kepuasan kerjadapat dilihat dari sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.



Sumber: Data diolah oleh peneliti

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI

**Gambar 1.1**

### **Kerangka Pemikiran**

Dalam hal ini peneliti berpendapat bahwa adanya pengaruh secara simuntal antara pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dalam penelitian ini.

## 1.7 Penelitian Terdahulu

Berikut ini penulis mencantumkan hasil dari penelitian terdahulu dengan tujuan sebagai gambaran untuk mempermudah pengambilan kesimpulan.

**Tabel 1.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama peneliti/tahun	Judul dan variabel	Hasil
1	Widya Paramita,Siti khoiriyah, Agung	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Erimina Bahari.”	1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari Termasuk. Jika motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. 2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Jika kompensasi dalam perusahaan meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

2	Elok Novita Dewi (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap kinerja terhadap karyawan	1. Terdapat pengaruh signifikan motivasi Motivasi Kerja terhadap tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS” dinyatakan terbukti kebenarannya.
3	I Dewa Ketut Raka Ardiana (2019)	Melalui kepuasan kerja di lingkungan ITS Surabaya 	<p>1. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi “kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS” dinyatakan terbukti kebenarannya.</p> <p>2. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS” dinyatakan terbukti kebenarannya.</p> <p>3. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi</p>

			<p>“motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS” dinyatakan terbukti kebenarannya.</p>
4	Achmad Sudiro Rofiaty (2019)	<p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, TbkCabang Malang)</p> 	<p>1. Berdasarkan atas hasil analisis dan pembahasan mengenai pengujian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Bank BTPN Cabang Malang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BTPN. semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.</p> <p>2. Kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT Bank BTPN. semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.</p> <p>3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BTPN. Semakin tinggi Lingkungan Kerja, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.</p> <p>4. Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT Bank BTPN. Semakin tinggi lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja.</p>

			<p>5. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT Bank BTPN. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja</p>
			<p>6. Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui perantara kepuasan kerja karyawan PT Bank BTPN. Semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja, dan secara tidak langsung akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja.</p>
			<p>7. Kompensasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui perantara kinerja karyawan PT Bank BTPN. Semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja, dan secara tidak langsung akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan</p>
			<p>8. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui perantara kepuasan kerja karyawan PT Bank BTPN. Semakin tinggi lingkungan kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan, dan secara tidak langsung akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja.</p>

			9. Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui perantara kinerja karyawan PT Bank BTPN. Semakin tinggi lingkungan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, dan secara tidak langsung akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja.
5.	Nika Saputra,Rizki Afri Mulia (2020)	Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam	1. Kompensasi berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dihasilkan. Motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dihasilkan. Kompensasi dan motivasi kerja mempunyai kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sumber : Di olah oleh peneliti (2021)

Dari hasil penelitian sebelumnya, bahwasannya mayoritas hasil penelitian adalah positif dan sangat berpengaruh, yang mana ketika sebuah perusahaan menetapkan motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja maka sebuah perusahaan bisa mengalami kemajuan dan sebaliknya karyawan pun melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan maksimal untuk perusahaan mencapai target tertentu.

## 1.8 Hipotesis Penelitian

Atas dasar Kerangka berpikir dan Penelitian terdahulu maka dapat di rumuskan menjadi hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

Terdapat pengaruh dari Motivasi kerja (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Hipotesis 2

Terdapat pengaruh dari Kompensasi kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Hipotesis 3

Terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Kepuasan kerja (Y).

