

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
(STUDI PADA PT. GANESHA ABADITAMA)**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro**

Disusun Oleh :

**ADITYA GANESHA PUTRA**

**NIM. 12010111130036**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2017**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Aditya Ganesha Putra

Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130036

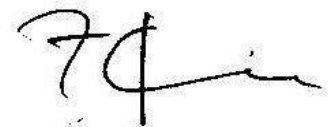
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / S1 Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN  
PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN  
KERJA DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT.  
GANESHA ABADITAMA)**

Dosen Pembimbing : Dr. Suharnomo, S.E., M.Si

Semarang, 23 Januari 2017

Dosen Pembimbing



Dr. Suharnomo, S.E., M.Si

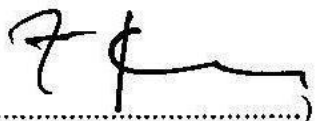
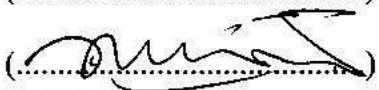
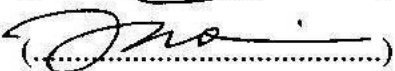
## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Aditya Ganesha Putra  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130036  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / S1 Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN  
PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN  
KERJA DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT.  
Ganesha Abaditama)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 18 Mei 2017

Tim Penguji:

1. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si
2. Dra. Amie Kusumawardhan, MSc., PhD
3. Shoimatul Fitria, S.E, MM.

  
(.....)  
  
(.....)  
  
(.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, ADITYA GANESHA PUTRA, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Ganesha Abaditama), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan / atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, maka baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima

Semarang 23 Januari 2017

Yang membuat pernyataan,



Aditya Ganesha Putra  
12010111130036

## **MOTTO**

**"Usaha Keras tidak akan Mengkhianati**

**-Melody JKT48-**

## ABSTRAKSI

Agar sebuah perusahaan dapat mencapai keuntungan yang maksimal, sangat penting untuk memperhatikan Kompensasi dan pelatihan agar meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan yang dia harapkan secara langsung akan dapat meningkatkan kinerja yang dia miliki, begitu juga dengan pelatihan yang diberikan, pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya akan meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, sehingga kinerja yang dimiliki juga akan meningkat.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Ganesha Abaditama yang berlokasi di Jakarta Timur guna mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 65 responden dengan menggunakan metode sensus. Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan pelatihan, yang merupakan variabel intervening adalah kepuasan kerja, serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji model, uji asumsi klasik, uji hipotesis.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,069 yang berarti bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,351 yang berarti bahwa pelatihan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja menunjukkan koefisien sebesar 0,010 yang membuktikan kompensasi tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja menunjukkan koefisien sebesar 0,272 yang berarti bahwa pengaruh kepuasan kerja teruji positif terhadap kinerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan koefisien sebesar 0,589 yang berarti bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja.

Kata kunci : kompensasi, pelatihan, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

*In order to achieve the maximum benefit, it is very important to accompany to pay attention about compensation and training to improve the performance of the employees. The Employees who receive compensation as they expect would directly be able to improve their performance. As well as the training provided, training whom appropriate to job would enhance the ability of these employees, so that the performance would also increase.*

*This research was conducted at PT. Ganesha Abaditama located in East Jakarta in order to determine the effect of compensation and training on job satisfaction in improving employee performance. The samples are 65 respondents using census method. As the independent variable in this research are compensation and training, intervening variable is job satisfaction, as well as the dependent variable is the performance of employees. The analysis includes the validity, reliability, model test, classic assumption test, test hypotheses.*

*The influence of compensation on job satisfaction is about 0.069, which means that compensation has a positive and significant relationship to job satisfaction. The influence of training on job satisfaction is about 0.351, which means that training has a direct influence on job satisfaction. The influence of compensation to the performance is about 0.010 indicates that proves compensation has no direct influence on the performance. The influence of training on the performance is about 0.272, which means that the effect of job satisfaction tested positive for performance. The influence of job satisfaction on the performance is about 0.589, which means that job satisfaction has a direct influence on the performance.*

*Keywords: compensation, training, job satisfaction, employee performance.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah Nya. Sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang karena beliau umat Islam dapat berjaya sehingga Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Ganesha Abaditama)” dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro dan dosen pembimbing yang senantiasa dengan sabar membimbing, memberi petunjuk dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Drs. H. Mudiantono, M.Sc., selaku Dosen Wali yang telah membantu sejak awal kuliah hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, terima kasih untuk ilmunya dan inspirasinya.
4. Pihak Manajemen PT. Ganesha Abaditama, terutama kepada Bapak Mustari Anies serta seluruh karyawan dan responden, yang telah memberikan ijin serta membantu dalam penelitian ini.

5. Keluarga tercinta, Papa, Mama, Ines, Krisna, Dewi, Ibu (nenek), yang selalu memberikan Do'a dan dukungannya tanpa pernah putus.
6. M. Luthfi, Hilma Sunarya, dan Ryando Perdana yang selalu menemani, mendukung dan mendoakan.
7. Teman-teman "Lorong Family" yang selalu menemani disaat suka dan duka.
8. Adik-adik Tersayang Rara, Meza, Alfi, Asih yang selalu membuat saya bahagia.
9. Teman-teman KKN TIM II 2015 desa Purwosari Kecamatan Tegalrejo.
10. Semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun bagi pengembangan skripsi ini di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Semarang, 23 Januari 2017

Penulis



Aditya Ganesha Putra  
12010111130036

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
ABSTRAKSI.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	13
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	15
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	17
2.1.3 Kompensasi.....	23
2.1.4 Pelatihan.....	27
2.2 Penelitian Terdahulu.....	31
2.3 Kerangka Pemikiran.....	36
2.5 Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	38
3.1.1 Variabel Penelitian.....	38
3.1.2 Definisi Operasional Variabel.....	39
3.2 Populasi dan Sampel.....	40
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	41
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	41
3.5 Metode Analisis.....	43
3.5.1 Uji Instrumen.....	43
3.5.1.1 Uji Validitas.....	43
3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	44
3.5.2 Uji Model.....	44
3.5.2.1 Koefisien Determinasi $R^2$ .....	44
3.5.2.2 Uji F.....	45
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	46
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas.....	46
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.5.4 Uji Hipotesis.....	48

3.5.4.1	Uji efek mediasi.....	48
3.5.4.2	Analisis Regresi Linier.....	49
3.5.4.3	Uji t .....	50
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	52
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	52
4.1.2	Gambaran Umum Responden.....	54
4.1.2.1	Responden berdasarkan usia .....	54
4.1.2.2	Responden berdasarkan jenis kelamin.....	55
4.1.2.3	Responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	56
4.1.2.4	Responden berdasarkan gaji.....	57
4.2	Uji kualitas Data.....	58
4.2.1	Uji Reliabilitas .....	58
4.2.2	Uji Validitas.....	59
4.3	Uji Asumsi Klasik.....	61
4.3.1	Uji Multikolinieritas.....	61
4.3.2	Uji Heteroskedastisitas .....	63
4.3.3	Uji Normalitas.....	66
4.4	Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.....	67
4.4.1	Pengujian Hipotesis I.....	67
4.4.2	Pengujian Hipotesis II.....	68
4.4.3	Pengujian Hipotesis III.....	69
4.4.4	Pengujian Hipotesis IV.....	70
4.4.5	Pengujian Hipotesis V.....	71
4.4.6	Uji Efek Mediasi .....	72
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>75</b>
5.1	Kesimpulan.....	75
5.2	Keterbatasan.....	75
5.3	Saran.....	76
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>77</b>
	<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Tetap .....	10
Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan .....	12
Tabel 2.1 EVALUASI TRAINING GMP, HACCP, dan K3.....	30
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Variabel dan Indikatornya.....	39
Tabel 4.1 Responden berdasarkan usia.....	54
Tabel 4.2 Responden berdasarkan jenis kelamin.....	55
Tabel 4.3 Responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	56
Tabel 4.4 Responden berdasarkan gaji.....	57
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas Regresi.....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas Regresi.....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Glejser Model Regresi Pertama.....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Glejser Model Regresi kedua.....	66
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas.....	67

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 3.1 Skor Skala Tipe Likert .....	42
Gambar 3.2 Path Analysis Variabel Kompensasi dan Kinerja.....	49
Gambar 4.1 Grafik Scatterplot Model Regresi Pertama.....	64
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot Model Regresi Kedua.....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A	Kuesioner.....79
LAMPIRAN B	Hasil Uji SPSS.....83
LAMPIRAN C	Tabulasi Hasil Responden.....94
LAMPIRAN D	Data Karyawan.....102
LAMPIRAN E	Surat Ijin Penelitian.....106
LAMPIRAN F	Surat Keterangan Penelitian.....107

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sampai saat ini belum ada suatu perusahaan atau usaha lain yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan personalia atau melibatkan sumber daya manusia. Meskipun telah ditemukan mesin-mesin yang serba otomatis, namun bagi perusahaan ataupun badan usaha lainnya sampai saat ini masih juga belum dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan personalia atau sumber daya manusia. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia merupakan kenyataan internal yang sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia. Kualitas dan kuantitas yang ada saat ini serta kualitas dan kuantitas yang ditargetkan akan dicapai di kemudian hari akan menentukan langkah-langkah yang perlu di lakukan. Yang perlu diperhatikan dari kualitas tiap-tiap karyawan bukannya kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan, melainkan juga kesanggupannya untuk mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya. Ini menyangkut juga keyakinan dan kecenderungan yang ada pada tiap-tiap tenaga kerja pada akhirnya akan menyatu menjadi kecenderungan dan keyakinan dari seluruh karyawan sebagai kesatuan.

Patut disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian maksimal bagi karyawan, baik perhatian yang memiliki hubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan maupun tingkat kesejahteraannya. Hal tersebut dilakukan guna

menciptakan komitmen dan konsistensi karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan standar kerja perusahaan. Program pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu pendekatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mondy (2008) menjelaskan bahwa pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Dalam Jurnal *Impact of Training and development on Organizational Performance* tahun 2011 dijelaskan saat ini pelatihan adalah factor penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawan dan organisasi. Pelatihan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Dalam pengembangan dan pelatihan tidak hanya kemampuan dan pemahaman atas pekerjaan yang ingin dicapai tetapi, diharapkan melalui program pelatihan membentuk dan meningkatkan pola pikir, sikap, *behavior*, dan cara pandang yang lebih baik dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya baik secara individu maupun dalam tim kerja.

Sementara itu dari sudut pandang yang berbeda mengenai pelatihan karyawan, dalam bukunya Mondy (2008) menjelaskan bahwa : “pada hampir setiap survey, pelatihan mendapat peringkat tiga besar tunjangan yang diinginkan para karyawan dari pemberi kerja mereka dan mereka akan mencari perusahaan-perusahaan yang akan memberi mereka perangkat untuk maju dalam profesi mereka”. Hal tersebut menjelaskan bahwa kesempatan untuk mendapatkan program pelatihan kerja yang sesuai dengan pekerjaan dan profesi yang dijalani merupakan salah satu harapan yang diinginkan oleh karyawan. Cascio (2006) menerangkan bahwa *training opportunities* atau kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan program pelatihan menjadi salah satu kompensasi nonfinancial yang diharapkan

karyawan. Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan harus terus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi perusahaan harus memperhatikan pula faktor pemberian kompensasi sebagai salah satu motif bagi karyawan untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan penghargaan atas hasil kerja berupa kompensasi finansial langsung (gaji, bonus, insentif) dan kompensasi non finansial (hak cuti, tunjangan, ataupun asuransi) (Nawawi, 2005 : 316).

Menurut Garry Dessler (2009), salah satu fungsi sumber daya manusia adalah merancang kompensasi bagi karyawannya. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi dari pada organisasi yang lain. Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Tujuan dari kompensasi adalah membantu organisasi dalam mencapai tujuannya serta memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif, dan juga untuk

meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Menurut pendapat Handoko (2010) bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun secara tajam atau drastis.

Pemberian kompensasi yang layak merupakan hal penting bagi karyawan, disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup, pemberian kompensasi merupakan suatu penghargaan perusahaan terhadap potensi kerja mereka, yang dapat berpengaruh pada perilaku karyawan dalam bekerja. Menurut Simamora (2004) bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kepada para karyawannya. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi tidak hanya menguntungkan bagi karyawan saja, tetapi juga bagi perusahaan yang akan mendapatkan karyawan yang setia serta peningkatan prestasi kerja karena adanya pengaruh motivasi dan kepuasan di dalam pemberian kompensasi tersebut.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi dari seseorang yang bersifat positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja (Luthans, 2006). Sehingga kepuasan disini lebih didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan, orang yang merasa puas adalah orang yang bahagia dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang sangat diharapkan oleh para karyawan ketika mereka bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menciptakan kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan tidaklah mudah karena terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhinya, seperti kompensasi, promosi, manfaat, rekan kerja, kondisi atau lingkungan kerja, kepemimpinan, keamanan dan budaya organisasi serta peluang

pertumbuhan untuk masa depannya (Ashfaq et al, 2011). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan meningkat prestasi kerjanya sedangkan yang tidak merasa puas akan mengakibatkan perilaku seperti kemangkiran, melakukan kekerasan atau bersikap anarki, sabotase dan sebagainya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Johan, 2002), dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Menurut Handoko (2010) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sebaliknya, kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan pegawai bosan dengan tugas-tugasnya cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir atau buruk prestasi kerjanya (Kusriyanto dalam Robbins, 2003), kondisi kerja yang dinamis ditunjukkan pada pekerjaan yang member kesempatan bagi individu untuk berfikir kreatif, memiliki kebebasan dalam bekerja dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2003) masuk akal bahwa pegawai yang tidak puas besar kemungkinannya untuk terlambat bahkan tidak masuk kerja. Perilaku terlambat datang ketempat kerja dianggap sebagai perilaku yang tidak efisien, hal ini tentu saja menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun

kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson, 2001). Menurut Dessler (2007) sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global. Karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada. Karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, motivasi, kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir, komitmen organisasi, kedisiplinan, training, budaya organisasi, kepuasan kerja, remunerasi dan masih banyak faktor lainnya. Dalam pembahasan ini, akan dijelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam satu organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam bank (Poh dan Zi, 2001). Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi bank dalam mencapai tujuan bank. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kemampuan seseorang untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya, adanya motivasi dalam diri karyawan yang dapat menumbuhkan keinginan untuk mengupayakan tercapainya target perusahaan dan terbentuknya perilaku inovatif.

PT. Ganesha Abaditama adalah perusahaan yang bergerak dalam pengolahan rempah–rempah dan bumbu yang berlokasi di Jalan Buni No. 33/24 RT 04/08 kelurahan Munjul kecamatan Cipayung Jakarta Timur, diatas luas lahan 400 m<sup>2</sup> dan luas bangunan 150 m<sup>2</sup>. PT. Ganesha Abaditama awalnya adalah perusahaan perorangan dengan nama “Mitra Samba” berdiri pada tahun 1990 dimulai dari pengolahan dan pengemasan cabe bubuk yang berlokasi di Pondok Gede, kemudian tahun 1993 dipindahkan ke Jalan Buni No. 33/24 RT04/08 kelurahan Munjul Cipayung. Pada tahun 1995, mulai memasarkan produk cabe bubuk, rempah–rempah dan bumbu dalam kemasan ke beberapa supermarket di Jakarta. Pada tahun 1999, mensuplay produk pengolahan rempah – rempah ke perusahaan industri makanan, flavour dan seasoning. Pada tahun 2000 usaha ini berbadan hukum menjadi PT. Ganesha Abaditama dengan Akta notaris No.03 tanggal 23 Juni 2000 dengan SK pengesahan menteri hukum dan perundang - undangan No. C-22417HT.01.01 tahun 2000 tanggal 12 Oktober 2000 dan akta perubahan No.02 tanggal 23 Juni 2008 dengan SK pengesahan Menkumham No. AHU-52942.AH.01.02 tahun 2008 tanggal 12 Agustus 2008.

Perkembangan perusahaan hingga saat ini telah mengembangkan dan memasarkan produk ke perusahaan : retail modern dan supermaket secara nasional dengan Merek “Mitra Samba” dan Private Label beberapa Retail Modern, restoran, catering, industri makanan, flavour dan seasoning serta beberapa trading. Upaya pengembangan ini tidak terlepas dari peran manajemen dan direksi serta seluruh karyawan PT. Ganesha Abaditama yang mendukung sistem dan prosedur dalam proses produksi. Visi dan misi dari PT. Ganesha adalah untuk memenuhi kebutuhan

retail modern dan kebutuhan industri pangan, industri obat tradisional, industri kosmetika dan masyarakat umum dalam produksi rempah–rempah dan bumbu.

Perusahaan ini selalu berupaya untuk mengolah dan memproduksi rempah–rempah dan bumbu sesuai dengan standar produksi pangan yang aman dan halal. Pada tahun 2013, PT. Ganesha Abaditama melakukan pelatihan dan training HACCP, ISO 2200 : 2005, audit internal serta sertifikasi GMP (*Good Manufacturing Practices*) yang difasilitasi oleh BPOM guna penerapan GMP dan program 5K untuk meningkatkan mutu produk, pelayanan, kualitas SDM, serta sistem manajemen mutu secara berkesinambungan guna menghasilkan produk yang bermutu baik, layak, halal dan aman dikonsumsi yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan kepuasan pelanggan.

Kebijakan–kebijakan perusahaan dalam hubungannya dengan karyawannya diatur dalam Peraturan Perusahaan yang telah disahkan oleh manajemen PT. Ganesha Abaditama dan sudah didaftarkan pada Dinas Ketenagakerjaan Jakarta Timur, dimana secara umum Manajemen SDM / Personalia mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Melaksanakan kegiatan dalam pemberian imbalan kerja kepada pegawai yang meliputi pembuatan daftar gaji atau upah, tunjangan lembur, pajak penghasilan dan penghasilan yang lainnya, perhitungan dan pembuatan daftar tunjangan produksi, Tunjangan Hari Raya (THR) dan tunjangan lainnya.
2. Bertanggung jawab menginformasikan ketentuan–ketentuan hukum yang berlaku yang menyangkut ketenagakerjaan atau hukum perburuhan.

3. Bertugas melaksanakan kegiatan dalam jaminan sosial tenaga kerja berupa :
  - a. Pemeliharaan kesehatan
  - b. Perlindungan dan keselamatan kerja
  - c. Bantuan kematian, kelahiran serta bantuan-bantuan yang lainnya
4. Memastikan bahwa setiap individu sesuai dengan spesifikasi yang diminta pada masing-masing departemen.
5. Bertugas melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam pengendalian pegawai yang berupa:
  - a. Administrasi kepegawaian
  - b. Pengendalian anggaran kepegawaian
  - c. Sistem disiplin, tata tertib dan sanksi

PT. Ganesha Abaditama mempekerjakan total 65 orang karyawan dengan status 27 orang karyawan tetap dan sisanya karyawan kontrak sebanyak 38 orang. Karyawan tetap yang terdata di tabel sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Dengan dinamika perekonomian dan adanya persaingan dagang (faktor eksternal), para karyawan tetap bertahan dan berkontribusi penuh pada perusahaan. Fenomena ini tentu saja menjadi nilai lebih pihak PT. Ganesha Abaditama karena bisa dikategorikan perusahaan ini mampu menjalankan fungsi sumber daya manusia dengan baik sehingga tingkat *turnover* karyawan bisa sangat diminimalisir.

Pada tabel 1.1 berikut akan disajikan tingkat keluar masuk karyawan dengan status karyawan tetap di PT. Ganesha Abaditama dari pertengahan tahun 2011 sampai pertengahan 2016 :

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Karyawan Tetap PT. Ganesha Abaditama**  
**Per Juli 2011 – Juli 2016**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Prosentase</b>
2011	50	2	4%
2012	50	0	0%
2013	54	6	11,1%
2014	58	1	1,7%
2015	60	3	5%
2016	65	0	0%
<b>TOTAL RATA-RATA</b>			<b>3,6%</b>

Sumber : Data primer, 2016

Berdasar tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan tetap di PT. Ganesha Abaditama per Juli 2011 sampai Juli 2016 sangat kecil dibanding dengan perusahaan skala sejenis. Tahun 2013 menjadi perhatian perusahaan karena dari 6 tahun terakhir tingkat *turnover* nya paling tinggi, yaitu 11,1 %. Dari data perusahaan disebutkan bahwa di tahun 2013 tersebut para karyawan yang mengundurkan diri 2 diantaranya karena kepentingan keluarga pascamelahirkan, sedangkan sisanya tidak diberitahukan alasan jelasnya. Dari 6 orang karyawan yang keluar, semuanya adalah yang tergolong baru dengan ukuran masih dibawah 2 tahun kerja, bahkan ada yang di bawah 1 tahun.

Dalam perjalanannya, PT. Ganesha Abaditama selalu menerapkan sistem pendekatan sumber daya manusia yang fleksibel, artinya sebisa mungkin perusahaan tidak hanya membebani karyawan dengan pekerjaannya, tetapi juga

mengimbangi dengan hak-hak karyawan yang sifatnya personal. Sebagai contoh, memberikan kompensasi tidak langsung dalam bentuk pengakuan atas pekerjaannya, santunan akan beban keluarga (biaya pengobatan dan biaya sekolah). Tentu saja dengan sistem seperti ini akan memberikan kepuasan lebih pada para karyawan dan akhirnya kontribusi mereka terhadap perusahaan juga akan konsisten bahkan meningkat. Kompensasi langsung dalam bentuk upah kerja/gaji di PT. Ganesha Abaditama termasuk di bawah upah kerja minimum di beberapa bagian, tetapi keadaan ini tidak merubah tanggung jawab mereka terhadap kewajiban di perusahaan. Para karyawan bisa dikatakan sudah memiliki rasa memiliki, sehingga kontribusi mereka akan kelangsungan hidup perusahaan pun tetap terjaga dengan baik. hal ini terlihat dari kinerja terkait produktivitas perusahaan yang tetap stabil. Data kinerja karyawan PT. Ganesha Abaditama tahun 2011 sampai 2015 dari beberapa devisi yang meliputi sortasi, ayak, steam industry, oven, pengeringan surya, cuci BB&BDP, mixing, giling dynamo, dan giling diesel akan disajikan di Tabel 1.2 berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Data Kinerja Karyawan PT. Ganesha Abaditama**  
**Tahun 2011-2015**

<b>DEVISI</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>SORTASI</b>	140.886 Kg	192.968 Kg	132.724 Kg	184.475 Kg	202.344 Kg

<b>AYAK</b>	25.715 Kg	31.536 Kg	19.532 Kg	27.895 Kg	36.622 Kg
<b>STEAM INDUSTRI</b>	44.632 Kg	55.113 Kg	40.177 Kg	50.310 Kg	59.719 Kg
<b>OVEN</b>	44.874 Kg	58.981 Kg	38.158 Kg	55.701 Kg	63.661 Kg
<b>PENGERINGAN SURYA</b>	1.890 Kg	3.125 Kg	1.349 Kg	2.432 Kg	4.442 Kg
<b>CUCI BB &amp; BDP</b>	12.771 Kg	20.032 kg	8.958 Kg	17.762 kg	23.112 kg
<b>MIXING</b>	18.762 Kg	28.633 Kg	14.712 Kg	23.512 Kg	31.257 Kg
<b>GILING DINAMO</b>	101.718 Kg	135.511 Kg	87.792 Kg	121.629 Kg	141.192 Kg
<b>GILING DIESEL</b>	28.613 Kg	40.419 Kg	22.961 Kg	34.976 Kg	45.691 Kg
<b>TOTAL</b>	<b>419.861 Kg</b>	<b>566.318 Kg</b>	<b>366.363 Kg</b>	<b>518.692 Kg</b>	<b>608.040 Kg</b>

Sumber : Data Primer. 2016

Berdasarkan pada fenomena bisnis gap tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang : **“Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Ganesha Abaditama)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Kompensasi yang rendah tidak mempengaruhi kinerja para karyawan. Hal ini dapat dilihat dari konsistensi dan peningkatan produksi dan penjualan dalam kurun waktu 5 tahun (2011-2015).

## **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian tersebut, maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Ganesha Abaditama ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Ganesha Abaditama ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja PT. Ganesha Abaditama ?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja PT. Ganesha Abaditama ?
5. Apakah kepuasan kerjaberpengaruh terhadap kinerja PT. Ganesha Abaditama ?

#### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian dalam ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerjaterhadap kinerja

##### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian dilakukan pastilah mempunyai suatu tujuan agar kelak dapat berguna bagi orang lain. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja yang ada hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

2. Kegunaan praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada pimpinan, akan pengaruh dari pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerjayang ada hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan.