

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
( Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa )**



**SKRIPSI**

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

**Disusun oleh :**

**HABIB IBNU ALWAN  
NIM. 12010110141173**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2018**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : HABIB IBNU ALWAN  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141173  
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen  
Judul Penelitian Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja  
Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai  
Variabel Intervening  
( Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa )  
Dosen Pembimbing : Dr. Indi Djastuti, MS

Semarang, 8 Januari 2018

Dosen Pembimbing,

( Dr. Indi Djastuti, MS. )

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : HABIB IBNU ALWAN  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141173  
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen  
Judul Penelitian Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja  
Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai  
Variabel Intervening  
( Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa )

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 27 Februari 2018**

Tim Penguji :

1. Dr. Indi Djastuti, MS ( ..... )
2. Dr. Edy Rahardja, SE, M.Si ( ..... )
3. Dr. Mahfudz, SE, MT ( ..... )

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya HABIB IBNU ALWAN, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( STUDI PADA CV. MANFAAT DI AMBARAWA )” 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 di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian saya 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, November 2017

Yang membuat pernyataan,

HABIB IBNU ALWAN  
NIM : 12010110141173

## **ABSTRAK**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Orang yang level kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau kinerjanya rendah. Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervening.

Populasi yang digunakan adalah karyawan bagian produksi CV. Manfaat, Jl. Ambarawa-Magelang KM 3, Gondoriyo, Jambu yang berjumlah 203 karyawan. Sampel yang diambil 67 karyawan. Jenis data yang digunakan data primer. Metode pengumpulan datanya kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur, dengan sebelumnya diuji dengan uji instrumen dan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

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

## **ABSTRACT**

*Employee performance is influenced by the various personal traits of each individual. In a competitive and globalized development, the company needs high-performing employees. People with high levels of performance are referred to as productive people, and conversely people who do not reach the standard level are said to be unproductive or low performing. Many factors can affect employee performance, such as compensation and job satisfaction. The purpose of this study is to analyze the effect of compensation on employee performance with job satisfaction as intervening.*

*Population used is employees of production CV. Manfaat, Jl. Ambarawa-Magelang KM 3, Gondoriyo, Jambu which amounted to 203 employees. Samples taken 67 employees. The type of data used in the primary data. Methods of data collection questionnaire. Analytical technique used was path analysis, previously tested by instrument test and classical assumption test.*

*The research result showed that: Compensation proved to have effect positive and significant on job satisfaction. Job satisfaction proved to have effect positive and significant on employee performance. Compensation proved to have effect positive and significant on employee performance. Compensation proved to have effect on employee performance with job satisfaction as intervening variable.*

**Keywords : Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( STUDI PADA CV. MANFAAT DI AMBARAWA )”**.

Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara moril maupun spiritual, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yos Johan Utama, SH, M.Hum, selaku Rektor Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Dr. Suharnomo SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Dr. Harjum Muharam, SE, ME selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Ibu Dr. Indi Djastuti, MS selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan perhatiannya memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Orang tua, yang telah memberikan semangat, kesabaran, serta bimbingan dan doanya yang diberikan kepada penulis selama ini.
6. Para responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.

7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah dengan tulus ikhlas memberikan doa dan motivasi sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Semarang, November 2017  
Penulis

( HABIB IBNU ALWAN )

## DAFTAR ISI

	Halaman
Judul .....	i
Persetujuan Skripsi.....	ii
Pengesahan Kelulusan Ujian.....	iii
Pernyataan Orisinalitas Skripsi .....	iv
Abstraksi .....	v
Abstract .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
Bab I : Pendahuluan .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	7
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	8
1.4 Sistematika Penulisan .....	9
Bab II : Tinjauan Pustaka .....	10
2.1 Kinerja Karyawan .....	10
2.2 Kompenasi .....	17
2.3 Kepuasan Kerja .....	21
2.4 Penelitian Terdahulu .....	25
2.5 Kerangka Pemikiran.....	28
2.6 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis .....	31
2.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja .....	31
2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	32
2.6.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .....	33
Bab III : Metode Penelitian.....	35
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	35
3.1.1 Variabel Bebas ( <i>Independent</i> ).....	35
3.1.2 Variabel Mediasi ( <i>Intervening</i> ).....	35
3.1.3 Variabel Terikat ( <i>Dependent</i> ) .....	36
3.2 Populasi dan Sampel .....	37
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	38
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	39
3.5 Metode Analisis .....	39
3.5.1 Uji Instrumen .....	39
3.5.2 Uji Asumsi Klasik .....	41

3.5.3 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	42
3.5.4 Uji <i>Goodness of Fit</i> .....	43
3.5.5 Pengujian Hipotesis (Uji – t).....	45
Bab IV : Hasil dan Pembahasan.....	47
4.1 Gambaran Umum CV. Manfaat Ambarawa.....	47
4.1.1 Sejarah CV. Manfaat Ambarawa .....	47
4.1.2 Visi dan Misi CV. Manfaat Ambarawa.....	48
4.1.3 Struktur Organisasi CV. Manfaat Ambarawa .....	49
4.2 Gambaran Umum Responden .....	54
4.3 Analisis Data .....	59
4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel.....	59
4.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	65
4.3.2.1 Uji Validitas .....	65
4.3.2.2 Uji Reliabilitas .....	66
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	67
4.3.4 Analisis Regresi Berganda .....	71
4.3.5 <i>Goodness Of Fit</i> .....	73
4.3.6 Pengujian Hipotesis.....	76
4.3.7 Uji Analisis Jalur.....	78
4.4 Pembahasan.....	79
Bab V : Penutup.....	88
5.1 Simpulan .....	88
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	89
5.3 Saran.....	89

Daftar Pustaka

Lampiran-lampiran

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Data Produksi Rejek Produksi Tepung CV. Manfaat, Gondoriyo, Jambu Tahun 2011 – 2015.....	4
Tabel 1.2 : Target vs Realisasi Produksi Tepung CV. Manfaat, Gondoriyo, Jambu Tahun 2011 - 2015.....	5
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 4.1 : Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4.2 : Umur Responden.....	56
Tabel 4.3 : Pendidikan Responden.....	56
Tabel 4.4 : Lama Bekerja Responden .....	57
Tabel 4.5 : Jabatan Responden .....	58
Tabel 4.6 : Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi.....	60
Tabel 4.7 : Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4.8 : Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	63
Tabel 4.9 : Hasil Uji Validitas.....	66
Tabel 4.10 : Hasil Uji Reliabilitas .....	67
Tabel 4.11 : Hasil Uji Normalitas .....	68
Tabel 4.12 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 4.13 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	70
Tabel 4.14 : Hasil Uji Multikolineritas .....	71
Tabel 4.15 : Hasil Regresi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	72
Tabel 4.16 : Hasil Regresi Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	73
Tabel 4.17 : Hasil Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	74
Tabel 4.18 : Hasil Koefisien Determinasi Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	75
Tabel 4.19 : Hasil Uji – F.....	75
Tabel 4.20 : Hasil Uji – t Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	76
Tabel 4.21 : Hasil Uji – Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	77

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Teoritis .....	31
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Divisi Produksi CV. Manfaat Ambarawa, 2017 .....	49
Gambar 4.2 : Analisis Jalur Kompensasi Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja .....	78

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	:	Kuesioner
Lampiran B	:	Hasil Kuesioner
Lampiran C	:	Frekuensi Tabel Hasil Kuesioner
Lampiran D	:	Hasil Uji Validitas
Lampiran E	:	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran F	:	Hasil Uji Normalitas
Lampiran G	:	Hasil Uji Heteroskedastisitas
Lampiran H	:	Hasil Regresi
Lampiran I	:	Identitas Responden

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Oleh karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik (Rivai dan Sagala,2013:547).

Faktor-faktor lingkungan yang bersifat eksternal dan internal dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Tujuan perusahaan yang telah tercapai dapat dilihat dari besar kecilnya perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Oleh sebab itu memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan untuk menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan lingkungan di perusahaan.

Pengembangan dan pembinaan karyawan lama dan baru dalam perusahaan termasuk salah satu kegiatan menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Oleh karena itu diperlukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Berbagai macam ciri pribadi setiap individu mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang berprestasi tinggi dibutuhkan oleh perusahaan dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal. Pada saat yang sama, harus ada timbal balik untuk karyawan dari hasil kerja mereka untuk pertimbangan tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, kinerja karyawan seharusnya digambarkan melalui penilaian.

Orang yang produktif adalah orang yang level kinerjanya tinggi dan orang yang tidak produktif adalah orang yang kinerjanya rendah atau tidak mencapai standar (Sutrisno,2012:150). Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diperoleh dengan melalui proses yang disebut penilaian kerja karyawan (Sutrisno,2012: 151).

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian Fitrianasari, dkk (2012), kompensasi dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh beberapa peneliti lain seperti Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011), Suwardi dan Utomo (2011), Artana (2012), Dhermawan, dkk (2012), Fitrianasari, dkk (2012), Murty dan Hudiwinarsih (2012), Riansari, dkk (2012), Rahayu, dkk (2013) serta Suwati (2013).

Pada penelitian Dhermawan, dkk (2012), Fitrianasari, dkk (2012), Rahayu, dkk (2013) serta Suwati (2013), kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Artana (2012), Murty dan Hudiwinarsih (2012) serta Riansari, dkk (2012) menemukan sebaliknya bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011), Suwardi dan Utomo (2011), Riansari, dkk (2012), Fitrianasari, dkk (2012) serta Riansari, dkk (2012), faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat inkonsistensi pada hasil penelitian terdahulu, sehingga terdapat *research gap*. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud menganalisis lebih lanjut karena adanya *research gap* tersebut.

Obyek penelitian ini CV. Manfaat, Jl. Ambarawa-Magelang KM 3, Gondoriyo, Jambu adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi tepung. Perusahaan ini didirikan oleh Syamsuri Suryo Atmojo pada tahun 1986. Kegiatan yang dilakukan adalah memproduksi tepung dari bahan mentah menjadi barang jadi sesuai hasil yang telah direncanakan. Adapun proses produksi tepung di perusahaan mulai dari bahan mentah menjadi tepung kemasan. Produksi yang dibuat diantaranya merek Bunga, Gondoriyo dan Pati Anggrek. Sedangkan daerah pemasaran ke seluruh wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, sebagian wilayah Jawa Timur, Jawa Barat serta Jakarta dan Banten. Pemasaran juga akan merambah ke pulau Madura, Bali dan sebagian Lampung dalam waktu dekat ini. Untuk karyawan kantor mulai kerja jam 07.00 – 16.00 dan karyawan produksi mulai jam 06.00 – 15.00.

CV. Manfaat menginginkan karyawannya bekerja maksimal dan menunjukkan kinerja yang terbaik, sehingga hal ini dapat meningkatkan produksi, meningkatkan penjualan, memperoleh keuntungan dan perusahaan dapat bertahan

hingga waktu lama. Hal ini dengan syarat bahwa produknya berkualitas bagus, sehingga dapat dimanfaatkan oleh masyarakat karena banyak yang membeli.

Berdasarkan data, produk rejeck CV. Manfaat, Gondoriyo, Jambu adalah tahun 2011 – 2015 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1  
Data Produksi Rejeck Produksi Tepung  
CV. Manfaat , Gondoriyo, Jambu  
Tahun 2011 - 2015

Tahun	Jumlah (Unit)	Peningkatan (%)
2011	715	
2012	816	14,13
2013	1249	53,06
2014	1282	2,64
2015	1301	1,48
Rata-Rata	1073	17,83

Sumber : Bagian Produksi, CV, Manfaat, 2016

Tabel 1.1 menunjukkan adanya peningkatan jumlah unit produk yang tidak lolos (*reject*) dari proses *quality control* produksi tepung CV. Manfaat. Rata-rata produk rejeck dari tahun 2011 – 2015 sebanyak 1.073 unit dengan kenaikan rata-rata 17,83%. Produk yang rejeck tersebut tentunya akan merugikan perusahaan karena perusahaan sudah mengeluarkan biaya bahan baku, tetapi tidak dapat dijual dengan harga yang seharusnya. Produk yang rejeck tersebut dapat dijual, namun dengan harga yang lebih murah dari harga pasar, sehingga perusahaan akan merugi. Peningkatan produk rejeck ini disebabkan oleh kelalaian pengawasan yang dilaksanakan di divisi produksi tepung. Tentunya apabila hal ini terus berlanjut dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Pengawasan yang kurang maksimal dari karyawan disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya kompensasi. Praktek pemberian kompensasi finansial di perusahaan CV. Manfaat dianggap kurang maksimal, sehingga karyawan merasa kurang puas, dan akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun. Kinerja yang menurun juga berdampak pada realisasi produksi yang menurun.

Berdasarkan data, target vs realisasi CV. Manfaat tahun 2011 – 2015 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2  
Target vs Realisasi Produksi Tepung  
CV. Manfaat , Gondoriyo, Jambu  
Tahun 2011 - 2015

Tahun	Target (Kw)	Realisasi (Kw)	Pencapaian (%)
2011	1.660.000	1.543.412	92,98
2012	1.775.000	1.639.928	92,39
2013	1.690.000	1.552.413	91,86
2014	1.800.000	1.645.676	91,43
2015	1.917.000	1.701.847	88,78
Rata-Rata	1.768.400	1.616.655	91,49

Sumber : Bagian Produksi, CV, Manfaat, 2016

Berdasarkan tabel 1.2, rata-rata realisasi produksi tepung CV. Manfaat sebesar 91,49% artinya target yang seharusnya 100% hanya dicapai 91,49%. Bila dilihat dari setiap tahunnya, terjadi penurunan realisasi, bahkan tahun 2015 realisasi produksi tepung hanya mencapai 88,78%. Penurunan produksi tersebut disebabkan karena kompensasi yang berupa gaji pada tahun 2015 kenaikannya relatif kecil (sekitar  $\pm$  10%) bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang mencapai  $\pm$  15% – 20%, sehingga karyawan merasa kerja kerasnya kurang dihargai dan kepuasan kerjanya rendah dan dampaknya dapat dilihat dari kinerja

karyawan berupa pencapaian realisasi produksi hanya sebesar 88,78% tahun 2015. Perusahaan sudah membuat kebijaksanaan, bila pada tahun sebelumnya laba perusahaan tidak maksimal, maka peningkatan gajinya kecil. Namun demikian, kadang karyawan tidak mau tahu terhadap kebijakan tersebut. Oleh karena itu, adanya kompensasi yang dianggap kurang maksimal menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi rendah sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan, khususnya bagian produksi tepung.

## **1.2. Rumusan Masalah**

CV. Manfaat, Jambu adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi tepung. Berdasarkan data, rata-rata realisasi produksi tepung CV. Manfaat dari 2011 – 2015 hanya sebesar 91,49%. Pada tahun 2015 realisasi produksi tepung hanya mencapai 88,78%. Penurunan produksi tersebut disebabkan karena kompensasi yang berupa gaji pada tahun 2015 kenaikannya relatif kecil bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya, sehingga karyawan merasa kerja kerasnya kurang dihargai dan kepuasan kerjanya menjadi rendah dan dampaknya dapat dilihat dari kinerja karyawan yang juga menurun.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Fitrianasari, dkk (2012), kompensasi dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun demikian, pada penelitian Artana (2012), Murty dan Hudiwinarsih (2012) serta Riansari, dkk (2012) menemukan sebaliknya bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil yang berbeda.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat inkonsistensi pada hasil penelitian terdahulu, sehingga terdapat *research gap*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana kinerja karyawan CV. Manfaat Ambarawa dapat ditingkatkan?”

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi yang kemudian digunakan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai wacana dalam khasanah ilmu ekonomi khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

##### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna terutama dalam hal mengelola seluruh sumber daya perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

##### **c. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa wawasan dan, menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini adalah

##### **BAB I    Pendahuluan**

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II   Tinjauan Pustaka**

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang menjelaskan dasar-dasar teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis

##### **BAB III  Metodologi Penelitian**

Pada bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, dan analisis data.

##### **BAB IV  Hasil dan Pembahasan**

Berisi deskripsi tentang obyek penelitian, analisis data dan pembahasan

##### **BAB V   Penutup**

Berisi tentang simpulan dan saran.