



**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi kasus Karyawan Pesenkopi Kota Malang)

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang
Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

HANIFAH QORIROH SYALZABILA

NPM 2170108.1108



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

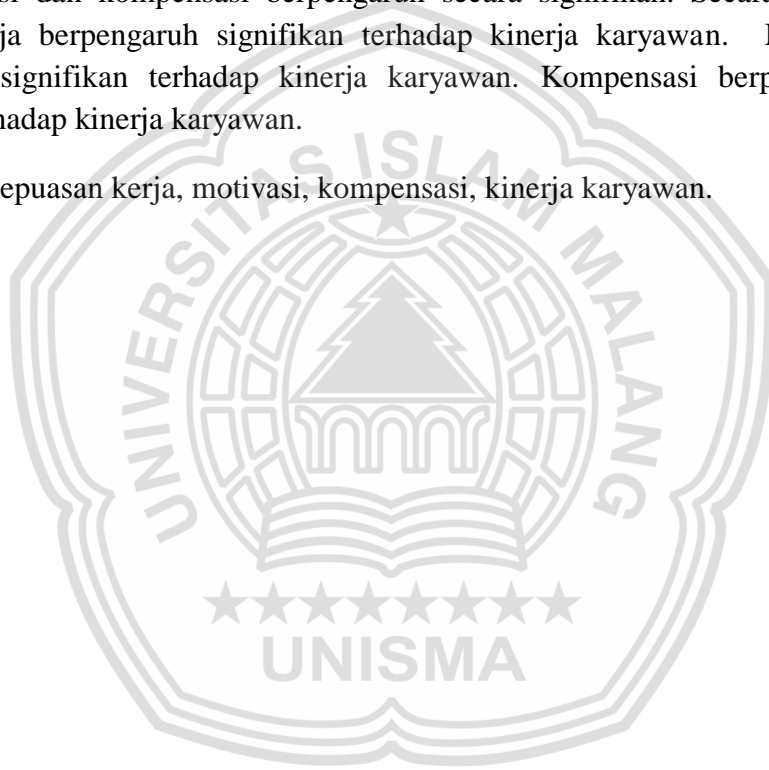
MALANG

2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pesenkopi Kota Malang. Dalam kurun waktu yang cukup singkat Pesenkopi berhasil menjadi salah satu kedai kopi yang paling di minati oleh semua kalangan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pesenkopi Kota Malang yang berjumlah 57 orang. Metode pengumpulan data ini menggunakan metode penyebaran *google form*. Teknik analisis data ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan alat SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

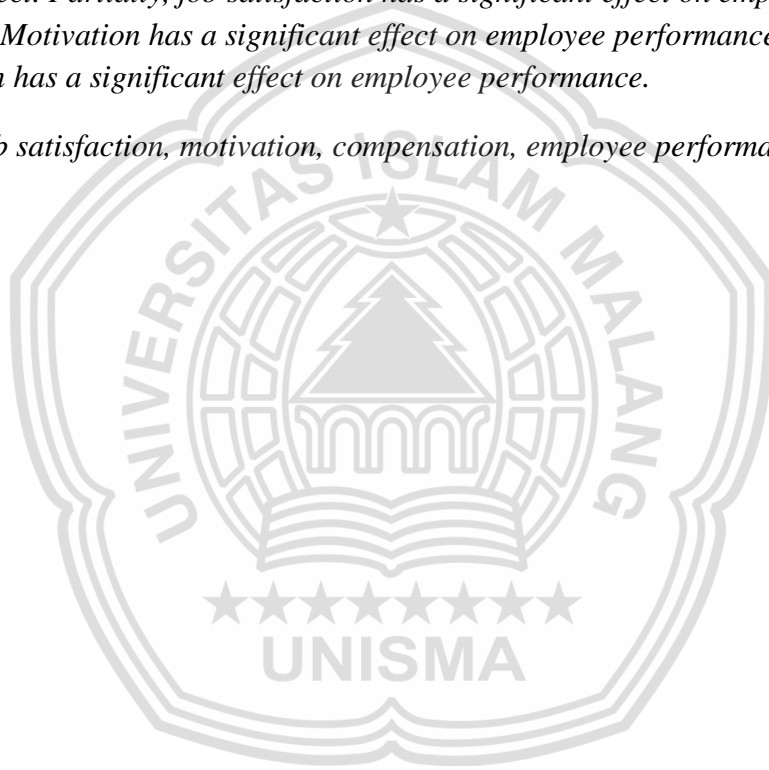
Kata kunci : kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, kinerja karyawan.



ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of job satisfaction, motivation and compensation on employee performance at Pesenkopi Malang City. In a fairly short period of time, Pesenkopi has managed to become one of the coffee shops most interested in by all circles. The sample in this study were all employees of Malang City Pesenkopi, totaling 57 people. This data collection method uses the google form distribution method. This data analysis technique uses multiple linear regression analysis technique with SPSS tool. The results showed that simultaneously job satisfaction, motivation and compensation had a significant effect. Partially, job satisfaction has a significant effect on employee performance. Motivation has a significant effect on employee performance. Compensation has a significant effect on employee performance.

Keywords: job satisfaction, motivation, compensation, employee performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tingginya produksi kopi menyebabkan tradisi meminum kopi di kalangan masyarakat Indonesia yang sudah dilakukan secara turun temurun sampai saat ini, kopi seakan sudah menjadi gaya hidup masyarakat Indonesia. Tingginya konsumsi kopi masyarakat inilah yang menyebabkan ketatnya persaingan produsen kopi. Dewasa ini, telah banyak beredar kopi dengan berbagai merek dan rasa. *COFFEE SHOP* (warung kopi) pun sudah semakin menjamur di Indonesia. Untuk memenangkan persaingan yang semakin ketat tersebut, tentu diperlukan suatu inovasi yang berbeda dan unik. Salah satunya dengan mengkolaborasikan antara kopi dengan bahan-bahan perasa agar mempunyai berbagai macam inovasi dalam hal cita rasa.

Kopi memiliki banyak sekali manfaat, diantaranya adalah menghindari stres dan putus asa, menurunkan resiko Alzheimer dan Parkinson, meredakan sakit kepala, mampu melawan depresi menurunkan resiko diabetes, anti oksidan. Dalam "*the Pharmacological Basis Of Therapeutics*" oleh Dr. J. Murdoch Ritchie menyebutkan bahwa efek positif dari kafein adalah menambah kecepatan berpikir dan inspirasi, menyembuhkan rasa ngantuk dan kelelahan, peningkatan sensor stimulasi dan reaksi motorik. Secara kedokteran, kafein yang terkandung dalam satu sampai dua gelas kopi dapat menambah detak jantung,

melebarkan pembuluh darah, mendorong aliran sampah-sampah cair maupun padat dari dalam tubuh, sehingga badan kita terasa lebih segar.

Secara geografis, Kota Malang merupakan kota yang mempunyai potensi besar bagi wisatawan dalam negeri maupun manca negara ketika hari libur. Hal inilah yang menjadikan kota Malang menjadi salah satu dalam kategori kota terfavorit baik itu dalam dunia wisata maupun dunia pendidikan. Selain menyajikan suasana yang begitu nyaman dan sejuk karena dikelilingi oleh pegunungan dan perkebunan, kota Malang merupakan kota penghasil kopi yang berkualitas, seperti kopi *Robusta* dan *Arabica* khas dampit yang memiliki cita rasa yang sangat digemari dan diminati oleh berbagai kalangan, baik itu pelajar, mahasiswa, dan orang-orang tua pada umumnya.

Pesen Kopi didirikan oleh 2 orang yaitu Reinukky Abi Dharma selaku Direktur dan Rendy Rahadyan selaku Manager Operasional di Pesen Kopi. Dalam kurun waktu yang cukup singkat Pesenkopi berhasil menjadi salah satu kedai kopi yang paling diminati oleh semua kalangan, minuman yang menjamur karena rasa kopi dalam kemasan yang dipadu dengan krim manis yang membedakan racikan kopinya dengan kedai kopi lainnya. Selain harganya yang terjangkau pesenkopi juga mempunyai banyak varian minuman seperti klepon series, brown sugar, coklat, sprakling series dan masih banyak lagi. Pesenkopi saat ini sangat diminati oleh semua kalangan, tetapi disisi lain Pesenkopi juga memiliki persaingan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan tersebut harus mempunyai keunggulan kompetitif, kreatif dan inovatif.

Didalam usaha kedai Pesenkopi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Salah satu faktor kepuasan kerja sumber daya manusia di dalam suatu lembaga maupun organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang juga merupakan suatu hal penting bagi perusahaan maupun organisasi. Untuk mencapai sebuah kinerja yang baik, sumber daya manusia perlu memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, motivasi kerja, disiplin, dan semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan tersebut baik yang nantinya akan berdampak pada kemajuan perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Zameer et al 2014). Faktor yang utama dalam masalah kepuasan kerja, karena munculnya ketidakpuasan yang di rasakan oleh karyawan di kedai kopi tersebut yaitu kurangnya fasilitas yang di terima dari perusahaan tidak menunjang dalam pekerjaannya serta tidak adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan kompensasi yang di dapatkan. Contohnya apabila terdapat problem seperti kerusakan peralatan pihak *management* tidak langsung memberikan penanganan sehingga crew di dalam kedai tersebut mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan dan harus mencari pengganti di kedai Pesenkopi terdekat. Selain itu dalam hal promosi jabatan di dalam perusahaan tersebut tidak sesuai dengan prosedur yang seharusnya. Contohnya dalam pengisian jabatan, perusahaan hanya memberikan kesempatan kepada orang-orang terdekatnya saja tidak dengan melalui penilaian kinerja karyawan. Atas dasar tersebut karyawan merasa tidak puas dengan apa yang mereka terima sehingga

menimbulkan perilaku-perilaku negatif seperti halnya pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Faktor yang kedua yaitu motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan. Seperti yang dikemukakan oleh Robbin Stephen (2011) motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Para karyawan dapat termotivasi apabila penetapan tujuan perusahaan didasarkan atas kepentingan dan kebutuhan karyawan. Dan terakhir adalah Sunyoto (2012:29) menyatakan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Menurut Subekhi (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Melihat latar belakang yang sudah dijelaskan oleh peneliti diatas, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Kedai Pesenkopi Kota Malang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kedai Pesenkopi Kota Malang?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kedai Pesenkopi Kota Malang?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kedai Pesenkopi Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Kedai Pesenkopi Kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kedai Pesenkopi Kota Malang.
3. Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja karyawan Kedai Pesenkopi Kota Malang.
4. Untuk mengetahui kompensasi terhadap kinerja karyawan Kedai Pesenkopi Kota Malang.

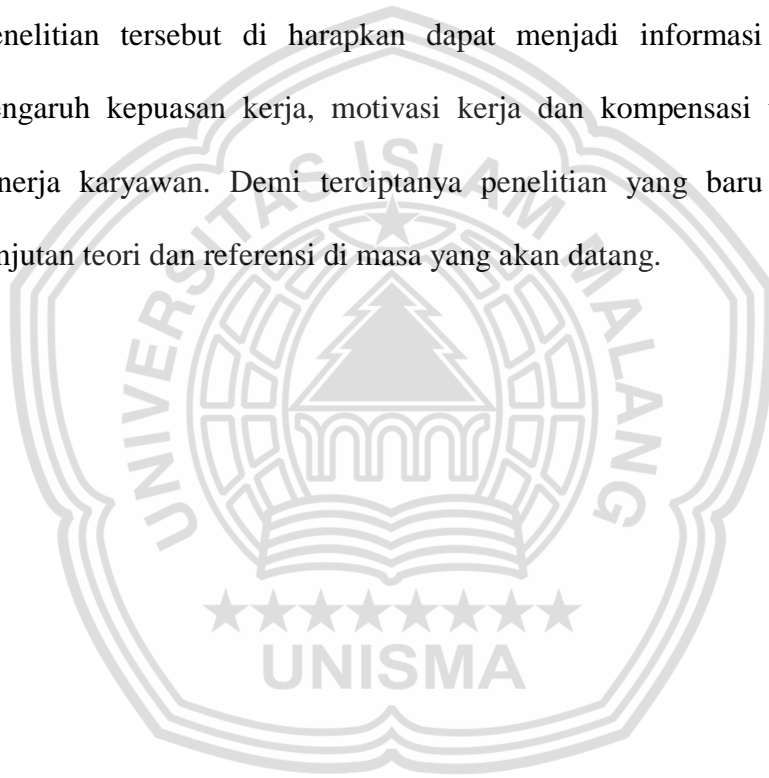
1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Untuk memberikan informasi tambahan terhadap wawasan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dapat di gunakan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Penelitian tersebut di harapkan dapat menjadi informasi tentang pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Demi terciptanya penelitian yang baru sebagai lanjutan teori dan referensi di masa yang akan datang.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh secara simultan kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pesenkopi Kota Malang.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pesenkopi Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja karyawan Pesenkopi Kota Malang meningkat maka hal ini juga akan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan atas motivasi terhadap kinerja karyawan Pesenkopi Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi karyawan Pesenkopi Kota Malang akan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pesenkopi Kota Malang. Maka hal ini berarti gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kerja yang di miliki.

5.2 Keterbatasan

- a. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibuat melalui google form. Oleh karena itu apabila ada pertanyaan mengenai pertanyaan kuesioner tersebut, responden tidak dapat bertanya secara langsung kepada peneliti.

- b. Penelitian ini hanya menguji variabel kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dan sebenarnya masih banyak variabel lain yang bisa di uji dan dapat mempengaruhi kinerja.

5.3 Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diatas, masih terdapat banyak keterbatasan sehingga masih banyak yang perlu diperbaiki. Adapun saran yang penulis sampaikan diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Pesenkopi di Kota Malang

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diatas, masih terdapat banyak keterbatasan sehingga masih banyak yang perlu diperbaiki. Adapun saran yang penulis sampaikan diantaranya sebagai berikut:

2. Bagi Pesenkopi di Kota Malang

Bersumber riset diatas, masih terdapat banyak keterbatasan sehingga masih banyak perlu diperbaiki. Adapun saran penulis sampaikan diantaranya bagaikan berikut:

1. Kedai pesenkopi kota malang seharusnya memperhatikan motivasi karyawan khususnya mengelola orientasi masa depan karyawan agar karyawan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja
2. Bagi penelioti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain dalam penelitian ini contohnya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, Opan. 2019. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL MEDIA." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 3 (2)
- Astuti, Rini, dan Oki Prima Anugrah Lesmana. 2019. "Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan." *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen* 6 (2).
- Darmawan, Deni. 2019. "Penelitian Kuantitatif." *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Darodjat, T. A. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia - Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husnan Suad. 2011. *Heidjrachman. Manajemen Personalia*.
- Indrianto, & Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: Cetakan ke-12.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Marisa, Marisa. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal." *ADL ISLAMIC ECONOMIC: Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 1 (1):
- Purwaningsih, Ririn, dan Ir Irmawati. 2018. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta." PhD Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Qustolani, Asep. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka)." *MAKSI* 4 (2).

- Rivai, Veithzal., & Sagala, Ella. Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin Stephen. 2011. *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior*. 17, global ed. Harlow: Pearson Education Limited.
- Rusdiana, H. A. 2014. *Kewirausahaan Teori dan Praktik Bandung: CV PUSTAKA SETIA*
- Rusdiana, H. A. 2014. *Kewirausahaan: Teori dan Praktik*. Bandung: Pustaka Setia
- Sampurna, Adhy. 2015. *Minat Berwirausaha Ditinjau Dari Motivasi Berwirausaha Dan Prestasi Belajar Mata Pelajaran Kewirausahaan Pada Siswa Kelas XI Progam Keahlian Kewirausahaan Seni Tari SMK Negeri Surakarta Tahun Ajaran 2014/2015*. Skripsi: Fakultas Pendidikan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. 2012. *Pengantar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian pendidikan, (pendekatan Kualitatif, kuantitatif dan R&D)*. Penenrbit CV ALFABETA: Bandung.
- Susanti, Y. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Negara Vol.3 No. 1.
- Tarmiyati , & Kumoro, J. 2016. *Pengaruh Motivasi Berwirausaha dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Siswa Kelas X1 Kompetensi Keahlian Adsminitrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Pengasih Kabupaten Kulpn Progo*.
- Terhadap Kualitas Layanan Coffee Shop Asing dan Coffee Shop Lokal.” *Jurnal Manajemen Perhotelan* 3 (2):
- Wexley dan Yuki. 2016. *Perlaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wibowo.(2017). Manajemen Kinerja. edisi kelima . Depok: PT. Raja Grafindo Persada

