

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada zaman sekarang ini banyak perusahaan berusaha mengikuti berbagai perkembangan yang ada serta bersaing ketat dalam dunia bisnis. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berusaha meningkatkan perkembangan serta kemampuan sumber daya manusianya untuk dapat berkompetitif serta ahli dalam melakukan pekerjaan sesuai bidangnya. Salah satunya yaitu dengan memberdayakan serta menciptakan karyawan yang berkualitas, yang dicapai dengan mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan benar.

Salah satu unit yang sangat penting bagi perusahaan serta memiliki peranan yang besar bagi perusahaan untuk dapat mencapai keunggulan yang kompetitif ialah Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia yang berkualitas menjadi bagian struktur terpenting serta terkuat bagi perusahaan untuk dapat berjalan dan bersaing dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan tidak akan pernah lepas dari pengelolaan Sumber Daya Manusia, baik yang mempunyai orientasi profit maupun yang berorientasi non-profit selalu berupaya untuk dapat mengelola dan mengembangkan karyawan-karyawannya untuk bisa memiliki kemampuan yang tinggi dalam pengembangan perusahaan. Sumber Daya Manusia ini bukan hanya mengembangkan karyawannya, akan tetapi dapat mengefektifkan kinerja perusahaan dengan menggali berbagai potensi pada sumber daya lain serta mengefisiensikan kinerja produksi yang dilakukan dalam perusahaan guna

memperoleh hasil produk yang memuaskan baik dari segi kebutuhan konsumen maupun pendapatan perusahaan.

Dalam mengelola Sumber Daya Manusia, penting bagi perusahaan untuk dapat selalu memperhatikan kinerja karyawannya. Setiap perusahaan berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh berbagai sistem yang ada dalam perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia juga berperan dalam membangun perilaku yang kondusif serta melatih tanggung jawab untuk dapat memperoleh kinerja yang terbaik. Oleh karena itu, berbagai perusahaan berusaha keras untuk meningkatkan serta mempertahankan suatu hal penting yang ada pada karyawan dengan berbagai metode yang tepat, yaitu kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu pemberian kompensasi yang memadai, pemberian motivasi yang besar, serta kepuasan kerja yang didapatkan karyawan. Hasil kinerja karyawan dapat memberikan pengaruh bagi perusahaan untuk dapat berkembang maju dan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Menurut **(Azhari & Prijati, 2018)**, kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan **(Astuti & Suhendri, 2019)**.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada periode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan memberikan suatu penghargaan yang sesuai dengan bentuk pekerjaan yang dilakukan agar dapat menumbuhkan semangat kerja serta memberikan kepuasan akan pekerjaan yang mereka punya, yaitu kompensasi.

Kompensasi merupakan pemberian atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, baik dalam bentuk fisik ataupun nonfisik. Kompensasi merupakan suatu hal yang mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat serta dapat menikmati pekerjaannya dengan baik. Adanya kompensasi dapat menjadi faktor yang penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada pekerjaan yang dimiliki karyawan. Kompensasi ini pada umumnya merupakan suatu bentuk penghargaan atas hasil kerja atau prestasi yang dimiliki karyawan sebagai balas jasa. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (**Arismunandar & Khair, 2020**). Menurut (**Sari et al., 2020**), kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai. Menurut (**Sungkono & Tuhagana, 2020**), bahwa kompensasi adalah balas jasa perusahaan terhadap

pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah dieberikan karyawan kepada perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat diartikan bahwa kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang diberikan selama bekerja pada suatu perusahaan, baik berupa finansial maupun nonfinansial guna meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi menjadi peranan yang penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan penghargaan serta menghargai seluruh prestasi dan hasil usaha/kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Dengan adanya kompensasi, maka dapat menumbuhkan dan memberikan pengaruh kuat lainnya terhadap kinerja karyawan, ialah motivasi.

Motivasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan lebih semangat dan aktif guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi sangat diperlukan bagi para karyawan untuk bisa meningkatkan kemampuan dan semangatnya serta dapat memajukan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan bersama. Hal ini merupakan tugas perusahaan untuk dapat memberikan dorongan yang besar kepada para karyawannya untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam kegiatan operasional perusahaan. Menurut **(Hery, 2019)**, motivasi menunjuk pada cara di mana individu berusaha dengan tenaga, diarahkan, dan terus menerus mendekati pencapaian suatu sasaran. Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya **(Dahlia &**

Fadli, 2022). Adanya motivasi yang tertanam dalam diri karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawannya secara signifikan. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (**Mundakir & Zainuri, 2018**).

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat diartikan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri individu secara psikologis untuk dapat merubah pola pikir menjadi lebih optimis serta dapat lebih beraktivitas dalam kerja, dapat menyesuaikan diri dengan lebih baik dan semakin semangat untuk bekerja di lingkungan kerja guna memenuhi kebutuhan hidup. Dengan adanya motivasi, maka dapat memberikan dorongan yang besar terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan dalam bekerja serta dapat menumbuhkan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka punya, sehingga dapat memberikan suatu hal yang penting bagi karyawan, yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan emosional yang dimiliki oleh individu setelah menyelesaikan suatu tugas yang diberikan, dengan tingkat kemudahan dan tujuan yang jelas. Kepuasan kerja juga merupakan tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Dalam setiap perusahaan selalu memperhatikan kepuasan setiap karyawannya dalam bekerja agar dapat menghasilkan kinerja yang baik serta dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan semangat dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dapat memberikan perkembangan terhadap

bentuk karakter karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan bentuk emosi baik memuaskan maupun tidak memuaskan untuk pegawai dalam melihat suatu pekerjaan dan kepuasan kerja merupakan gambaran individu dalam merasakan pekerjaannya (**Purnamarini, 2021**). Kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja karyawan (**Kumbara, 2021**).

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, tergantung dari jenis pekerjaan yang didapatkannya serta adanya tujuan yang jelas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan menjadi suatu peningkatan yang signifikan terhadap kinerja yang dimiliki karyawan dan hal ini harus dipertahankan dan dikelola oleh perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya agar menjadi lebih besar.

CV. Damai Sentosa merupakan toko aluminium yang berdiri sejak tahun 2018 sampai saat ini oleh Bapak Johan Santosa Tedjadi yang bertempat di Jalan Pemuda Olo Padang Barat Padang Sumatera Barat. Perusahaan tersebut bergerak dibidang aluminium dan senantiasa menerima pelanggan dengan berfokus pada pelayanan yang terbaik dan prima agar pelanggannya merasakan kepuasan saat belanja. CV. Damai Sentosa menyediakan berbagai produk aluminium yang beragam bagi kebutuhan banyak konsumen untuk melengkapi kebutuhan rumah dan lainnya. Perusahaan CV. Damai Sentosa juga terus berfokus dalam

mengembangkan bisnisnya untuk dapat lebih melayani lebih luas kosumen dari berbagai daerah.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan CV. Damai Sentosa Tahun 2018

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Staff	5
2	Accounting	8
3	Seller	10
4	Kepala Gudang	1
5	Stock	12
6	Mandor	7
7	Aksesoris	14
8	Supir	8
Total		65

Sumber: CV. Damai Sentosa tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, bahwa CV. Damai Sentosa memiliki jumlah karyawan 65 orang sampai saat ini dan seluruhnya merupakan karyawan tetap serta masing-masing terbagi ke dalam masing-masing jabatan kerjanya. Setiap jabatan memiliki tugas dan kewajibannya masing-masing yang berbeda serta bertanggung jawab kepada pimpinan dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja karyawan CV. Damai Sentosa memiliki standar penilaian kinerja karyawan untuk dapat mengukur setiap kinerja yang dimiliki karyawannya. Nilai pengukuran perilaku karyawan yang dinyatakan dalam bobot nilai dan predikat sebagai berikut:

Tabel 1.2**Standar Penilaian Kinerja Karyawan CV. Damai Sentosa**

Bobot Nilai	Predikat
85-100	Sangat Baik
76-84	Baik
61-75	Cukup
40-60	Kurang Baik
≤ 40	Sangat Tidak Baik

Sumber: CV. Damai Sentosa

Dapat dilihat pada tabel 1.2 diatas bahwa standar penilaian kinerja karyawan digunakan untuk dapat mengukur sejauh mana karyawan itu dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Penilaian kinerja karyawan pada CV. Damai Sentosa dilakukan setiap tahunnya.

Tabel 1.3**Rekapitulasi Hasil Kinerja Karyawan CV. Damai Sentosa Tahun 2021**

Divisi	Jumlah Karyawan	Nilai	Keterangan	Persentase (%)
Tepat Waktu	65	62,7	Cukup	12,54
Kedisiplinan	65	58	Kurang Baik	11,6
Tanggung Jawab	65	57,3	Kurang Baik	11,46
Kerjasama	65	61	Cukup	12,2
Kualitas	65	55,6	Kurang Baik	11,12
Rata-Rata				58,92

Sumber: CV. Damai Sentosa tahun 2021

Pada tabel 1.3 diatas, menunjukkan bahwa belum optimalnya perilaku karyawan dalam bekerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan CV. Damai Sentosa mengalami penurunan pada tahun 2021 yang dapat dilihat pada hasil rata-rata yaitu 58,92. Hal ini juga dipengaruhi oleh situasi dan kondisi yang sulit dan dialami pada saat itu (*Covid-19*). Karyawan merasa bahwa perusahaan kurang

peduli dalam mengembangkan kemampuan atau kinerja para karyawannya sehingga menyebabkan karyawan mengalami keterbatasan kemampuan pada satu bidang saja. Hal ini menjadi perhatian yang serius bagi perusahaan untuk dapat mengambil keputusan yang tepat, yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai serta mendorong setiap karyawan untuk dapat semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kembali kinerja karyawan yang dimiliki.

Kinerja karyawan menjadi suatu hal yang penting bagi perusahaan untuk dikembangkan dan dipertahankan. Akan tetapi, kinerja karyawan memiliki berbagai faktor yang mempengaruhinya, diantaranya yaitu kompensasi dan motivasi. Karyawan memperoleh penghargaan yang terbaik apabila mereka melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan juga karyawan akan menjadi semangat dalam bekerja dan mencapai prestasinya apabila perusahaan memahami dan memberikan berbagai motivasi yang terbaik dan memadai untuk karyawannya.

Kinerja karyawan CV. Damai Sentosa dapat juga dilihat berdasarkan data omset penjualan tahunan yang direalisasikan, sebagai berikut:

Tabel 1.4

Data Omset Penjualan Aluminium CV. Damai Sentosa Tahun 2018-2021

Keterangan	Periode			
	2018	2019	2020	2021
Jan	545.105.000	2.970.899.500	935.104.000	2.468.328.250
Feb	1.174.676.750	2.153.357.000	1.534.154.500	2.607.923.000
Maret	1.662.891.400	2.944.668.000	1.516.050.500	2.622.568.000
April	1.951.616.000	2.867.098.500	2.374.585.000	2.669.031.000
Mei	2.060.548.000	2.519.619.500	1.240.930.500	1.941.777.500
Juni	1.358.737.000	1.850.721.000	3.226.393.200	2.258.964.968
Juli	2.428.702.790	3.083.939.000	2.505.644.250	2.427.727.500
Agustus	2.638.608.880	2.589.596.000	2.669.097.000	2.386.228.500
September	2.843.906.040	2.969.654.000	2.913.524.780	3.347.793.500
Oktober	3.828.203.940	3.696.308.500	3.518.199.400	3.531.251.000
November	4.116.750.500	5.154.072.000	3.791.956.100	3.832.611.500
Desember	3.086.389.800	2.138.037.000	3.413.300.900	3.476.435.500
Jumlah	27.696.136.100	34.937.970.000	29.638.940.130	33.570.640.218

Sumber: CV. Damai Sentosa tahun 2018-2021

Dari tabel 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa omset yang diperoleh perusahaan pertahun, dari tahun 2018 sampai 2021 mengalami naik turun serta perusahaan tidak menerapkan target pada omset yang diperoleh sehingga menunjukkan kurang konsistennya karyawan dalam mencapai keuntungan. Perusahaan seharusnya dapat menerapkan target omset penjualannya sehingga menjadi motivasi bagi karyawan untuk mencapai target tersebut dan dapat mengembangkan kinerja karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Kompensasi menjadi suatu hal penting yang dapat meningkatkan rasa puas kerja karyawan dan memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Dengan memberikan *reward* dan upah yang sesuai, maka dapat memberikan kesenangan dan rasa puas akan hasil kerjanya yang

dilakukan secara sungguh-sungguh. Penelitian yang dilakukan oleh (A. Hidayat, 2021) dan (Efendi & Yusuf, 2021) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi pada CV. Damai Sentosa ditunjukkan pada masing-masing jabatan yang ditunjukkan pada data tabel sebagai berikut:

Tabel 1.5

Data Kompensasi Karyawan CV. Damai Sentosa

No.	Jabatan	Uraian Jabatan	Kompensasi yang Diberikan	Keterangan
1	Staff	Mengatur dan mengola seluruh jalannya kegiatan usaha serta menyusun berbagai jadwal kegiatan dan sebagainya	Gaji Pokok + Tunjangan	Pemberian Gaji Bulanan dan tunjangan berupa asuransi kesehatan (BPJS)
2	Accounting	Menghitung, memeriksa faktur penjualan dan pembelian untuk mengetahui omset perusahaan serta membuat laporan keuangan yang di perlukan perusahaan	Gaji Pokok + <i>Reward</i>	Pemberian Gaji Bulanan dan <i>reward</i> (jika ada)
3	Seller	Melayani dan mengeluarkan faktur penjualan barang (yang di pesan oleh pelanggan)	Gaji Pokok + <i>Reward</i>	Pemberian Gaji Bulanan dan <i>reward</i> (jika ada)
4	Kepala Gudang	Menerima dan memeriksa barang masuk/ keluar yang ada di gudang sehingga barang tersebut sesuai dgn yang ada dikartu stock dan sesuai dengan fisik / jumlah barang yang ada di gudang	Gaji Pokok + <i>Reward</i>	Pemberian Gaji Bulanan dan <i>reward</i> (jika ada)

5	Stock	Memeriksa barang yang tersisa apakah sesuai antara kartu stock dengan fisik barang	Gaji Pokok + <i>Reward</i>	Pemberian Gaji Bulanan dan <i>reward</i> (jika ada)
6	Mandor	Memeriksa barang keluar yang di beli oleh pelanggan untuk melihat apakah barang yang di sediakan oleh bagian aksesoris itu sesuai dengan yang ada di faktur pelanggan	Gaji Pokok + <i>Reward</i>	Pemberian Gaji Bulanan dan <i>reward</i> (jika ada)
7	Aksesoris	Menyediakan barang pelanggan sesuai dengan pesanan yang diberikan	Gaji Pokok + <i>Reward</i>	Pemberian Gaji Bulanan dan <i>reward</i> (jika ada)
8	Supir	Mengantarkan barang-barang ke tempat tujuan	Gaji Pokok + <i>Reward</i>	Pemberian Gaji Bulanan dan <i>reward</i> (jika ada)

Sumber: CV. Damai Sentosa

Pada tabel 1.5 diatas, menyatakan bahwa masing-masing jabatan diberikan upah gaji yang sama serta diberikan *reward* atas pekerjaannya (jika ada). Akan tetapi, karyawan merasa kurang puas terhadap *reward* yang diberikan hanya untuk karyawan yang memenuhi syarat-syarat tertentu tanpa melihat hasil kerja keras karyawannya, sehingga hal ini dapat menurunnya semangat kerja serta rasa puas karyawan dalam bekerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja yang dimiliki karyawan. Karyawan CV. Damai Sentosa juga merasa bahwa perusahaan juga kurang dalam hal memberikan pembekalan terhadap karyawan berupa program yang dapat mengembangkan telatnya pemberian kompensasi oleh perusahaan, sehingga menyebabkan kurangnya berkembang serta menurunnya kinerja yang dimiliki karyawan. Perusahaan seharusnya mempertimbangkan kembali dan memberikan *reward* dan pembekalan berupa program pengembangan kemampuan yang memadai kepada karyawannya untuk dapat bekerja lebih baik.

Motivasi memberikan pengaruh yang besar terhadap karyawan agar dapat meningkatkan rasa semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh (**Garaika, 2020**), (**Yuningsih et al., 2020**), dan (**Azhari & Prijati, 2018**) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, beberapa karyawan CV. Damai Sentosa kadang-kadang terlambat untuk datang bekerja serta beberapa karyawan kadang-kadang tidak hadir untuk bekerja, sehingga hal ini menandakan bahwa karyawan kurang memiliki dorongan atau motivasi yang kuat dalam bekerja yang dapat memberikan dampak buruk bagi kinerja yang dimiliki karyawan. Karyawan juga merasakan bahwa pimpinan perusahaan atau atasan juga monoton, dengan hanya bekerja dan pimpinan jarang membawakan suasana yang menyenangkan kepada karyawannya sehingga menyebabkan karyawan menjadi cepat bosan dalam melakukan pekerjaannya dan menurunnya rasa puas akan pekerjaan yang dimiliki karyawan serta hal ini dapat mengurangi kinerja yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja memiliki peranan yang penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja menjadi hal yang harus diperhatikan dan dikembangkan oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (**Garaika, 2020**) dan (**Hartono & Nurwati, 2021**) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya pimpinan perusahaan dapat lebih merangkul dan menjalin hubungan yang dekat dengan para karyawannya agar karyawannya merasa senang dan dapat

menikmati pekerjaannya tanpa merasa bosan serta lebih mendorong karyawannya agar lebih semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Dari seluruh pendapat dan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena apabila pemberian kompensasi serta motivasi dilakukan dengan sungguh-sungguh, baik dan memadai maka dapat menciptakan potensi kerja karyawan yang tentunya baik, karyawan juga dapat menjadi semangat dan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan cepat sesuai bidang pekerjaannya sehingga dapat memberikan rasa puas terhadap pekerjaan dan dapat mengembangkan kemampuan karyawan dalam bekerja.

Dengan juga melihat beberapa masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening serta dapat memahami lebih dalam mengenai kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai referensi penelitian untuk dapat memperkaya isi penelitian yang dilakukan. Penelitian yang relevan juga dijadikan dasar untuk melihat apakah dalam penelitian ini hasil yang diperoleh akan sama atau tidak dengan hasil penelitian sebelumnya. Untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada CV. Damai Sentosa)**.

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah-masalah yang terdapat pada latar belakang masalah adalah:

1. Tidak semua karyawan CV. Damai Sentosa merasa puas dalam mendapatkan *reward* atas hasil kerja yang dilakukan
2. Kurangnya pimpinan dalam memberikan pembekalan terhadap karyawan berupa program pengembangan kemampuan karyawan dalam bekerja di perusahaan CV. Damai Sentosa
3. Tidak semua karyawan mendapatkan upah yang memadai sesuai dengan bidang kerjanya di perusahaan CV. Damai Sentosa
4. Kurangnya pemimpin dalam membangun hubungan yang dekat dengan karyawannya yang menyebabkan situasi kerja menjadi monoton di perusahaan CV. Damai Sentosa
5. Kurangnya perusahaan CV. Damai Sentosa dalam memberikan dorongan semangat terhadap karyawannya saat bekerja
6. Belum optimalnya kemampuan karyawan CV. Damai Sentosa dalam berperilaku baik terhadap pekerjaan yang dilakukannya
7. Rendahnya motivasi kerja karyawan pada umum dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan CV. Damai Sentosa
8. Karyawan merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan CV. Damai Sentosa
9. Kurangnya konsistenan karyawan CV. Damai Sentosa dalam memperoleh hasil omset penjualan produknya

10. Lemahnya kepedulian perusahaan CV. Damai Sentosa dalam mengembangkan kinerja karyawannya

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka penulis membatasi penelitian ini pada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, yang dimana kompensasi dan motivasi sebagai variabel bebas (X) kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Z) pada CV. Damai Sentosa.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka secara terperinci rumusan masalah adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV. Damai Sentosa?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV. Damai Sentosa?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Damai Sentosa?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Damai Sentosa?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Damai Sentosa?

6. Apakah kompensasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Damai Sentosa?
7. Apakah motivasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Damai Sentosa?

1.5 Tujuan penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV. Damai Sentosa
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV. Damai Sentosa
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Damai Sentosa
4. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Damai Sentosa
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Damai Sentosa
6. Untuk mengetahui apakah kompensasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Damai Sentosa
7. Untuk mengetahui apakah motivasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Damai Sentosa

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat secara Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan dapat mengembangkan wawasan penulis mengenai kompensasi, motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan serta penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat secara praktis

Dari hasil penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini menjadi bermanfaat bagi pihak perusahaan yang terkait agar dapat menjalankan peran dan menerapkan kebijakannya dengan baik serta dapat mengambil sebuah keputusan yang tepat dalam pelaksanaan perencanaan perusahaan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya.