

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV. DAYUH SINI DENPASAR TIMUR

I Made Agus Sudiatmike, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: imadeagus519@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, work motivation and job satisfaction on employee performance at CV. Dayuhsini, East Denpasar. This study took 50 respondents on the CV. Dayuhsini, East Denpasar. The data were analyzed using multiple linear regression analysis techniques to answer the problem formulation with the help of the SPSS (Statistical Package Social Science) program. 25. The results of testing the hypothesis show that the variables: 1) compensation has a positive and significant effect on employee performance, 2) work motivation has a positive effect and significant effect on employee performance and 3) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur. Penelitian ini mengambil 50 responden pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package Social Science*) 25. Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa variabel: 1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan 3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (Widyani, dkk 2019). Menurut Saraswati (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak luput dari peran sumber daya manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Faktor tercapai atau tidak tercapainya tujuan perusahaan karena kinerja dari sumber daya manusia, dalam hal ini seorang karyawan memiliki peran penting atas keberhasilan dalam pelaksanaan tujuan perusahaan (Simamora, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2019). Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi sangatlah tidak mudah karena kinerja karyawan timbul apabila perusahaan mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Salah satu upaya perusahaan untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi karena kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih semangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2017). Menurut Gorda (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah balas jasa baik berupa uang, barang maupun kenikmatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai kompensasi yaitu menurut Mulyasari (2018) dan Pratama (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Rahidi (2021) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk

dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi (Hasibuan, 2018). Menurut Kurniawan (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai motivasi kerja yaitu menurut Eka (2021) dan Bagaskara (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Subroto (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu akan berdampak kepada kinerja yang diperlihatkan karyawan, ada perbedaan yang mendasar antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak memiliki kepuasan kerja, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki catatan-catatan yang lebih baik dan taat kepada peraturan serta biasanya akan memiliki prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya (Indrawati, 2013). Menurut Puspitawati dan Atmaja (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa puas karyawan terhadap gaji yang didapat, beban kerja, rekan dan pemimpin serta lingkungan kerja mereka.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja yaitu menurut Deni (2018) dan Cahyani (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Changgriawan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

CV. Dayuhsini Denpasar Timur merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia bahan makanan yang berlokasi di Jl. Wr. Supratman No. 275 Denpasar Timur. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan di CV. Dayuhsini Denpasar Timur pada tahun 2020 dan 2021, dimana pada tahun 2020 penilaian kinerja karyawan sebesar 78% sedangkan pada tahun 2021 penilaian kinerja karyawan sebesar 69%. Berdasarkan penilaian kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan.

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

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah *Goal Setting Theory*. *Goal Setting Theory* (teori penetapan tujuan) merupakan teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. *Goal Setting Theory* merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara prestasi kerja (kinerja) dengan tujuan yang ditetapkan. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami bahwa tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh gagasan (pemikiran) dan niat seseorang. Tujuan dilihat sebagai tingkat kinerja yang ingin dicapai individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya (Matana, 2017). Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* menunjukkan bahwa keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja menjadi faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu, semakin tinggi kemungkinan pencapaian tujuan.

2.1.2 Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa baik berupa uang, barang maupun kenikmatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi menjadi ukuran kerja mereka (Gorda, 2012).

Menurut Simamora (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Upah Dan Gaji.
- 2) Insentif.
- 3) Tunjangan.
- 4) Fasilitas.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Kurniawan, 2016).

Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator motivasi kerja, yaitu:

- 1) Semangat Kerja.
- 2) Disiplin.
- 3) Tanggung Jawab.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan rasa puas karyawan terhadap gaji yang didapat, beban kerja, rekan dan pemimpin serta lingkungan kerja mereka (Puspitawati dan Atmaja, 2020).

Menurut Luthans (2014) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Kepuasan Terhadap Gaji.
- 2) Kepuasan Terhadap Rekan Kerja.
- 3) Kepuasan Terhadap Penyelia.
- 4) Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas.
- 2) Kuantitas.
- 3) Ketepatan Waktu.
- 4) Efektivitas.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan mengadopsi dari indikator yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektifitas.

Kompensasi adalah balas jasa baik berupa uang, barang maupun kenikmatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan (Gorda, 2012). Adapun indikator kompensasi yang digunakan mengadopsi dari indikator yang dikemukakan oleh Simamora (2016) yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas.

Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya karyawan. Kompensasi juga disebut penghargaan karena setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018).

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah bekerja sama, efektif dan terintegritas dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018). Adapun indikator motivasi kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) yaitu semangat kerja, disiplin dan tanggung jawab.

Perusahaan dan organisasi memiliki keinginan untuk dapat mewujudkan tujuan mereka agar tujuan tersebut dapat tercapai dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponen yang bersangkutan, salah satu dari komponen itu adalah karyawan. Salah satu cara untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan adalah seorang pemimpin yang harus mampu memotivasi karyawan tersebut (Robbins, 2017).

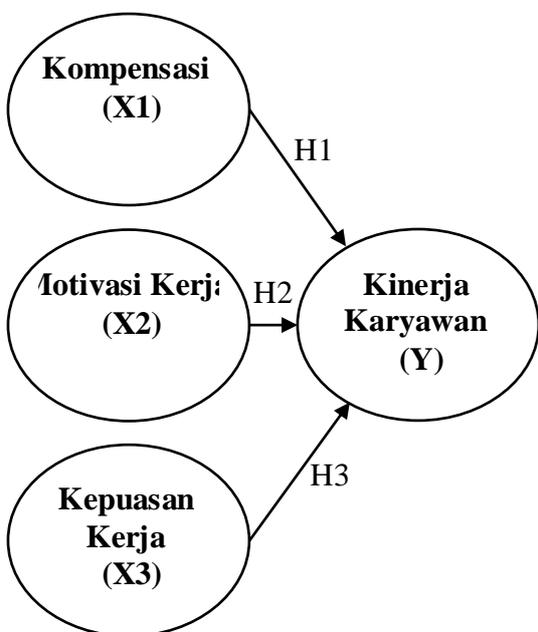
Kepuasan kerja merupakan rasa puas karyawan terhadap gaji yang didapat, beban kerja, rekan dan pemimpin serta lingkungan kerja mereka (Puspitawati dan Atmaja, 2020). Adapun indikator kepuasan kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator yang dikemukakan oleh Luthans (2014) yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap penyelia dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Apabila kepuasan kerja pada perusahaan ditingkatkan, maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini telah dilakukan oleh perusahaan dengan standar operasional perusahaan dan memberikan penghargaan yang ada di perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja. Apabila pekerjaan

dilakukan sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP) dan dilakukan evaluasi secara terus menerus sesuai dengan yang diharapkan, maka karyawan akan puas (Rosita dan Yuniati, 2016).

Adapun skema model penelitian dari penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1
Model Penelitian
Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dayuhsini Denpasar Timur



3.2 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang perlu diuji kebenarannya (Sugiyono, 2018). Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur.

- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Dayuhsini Denpasar Timur.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan CV. Dayuhsini Denpasar Timur yang beralamat di jalan Jl. Wr. Supratman No. 275 Denpasar Timur.

4.2 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur.

4.3 Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang diteliti yaitu:

- 1) Variabel bebas atau variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3).
- 2) Variabel terikat atau variabel dependen (Y) adalah variabel yang tergantung dengan variabel lain. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

4.4 Definisi Operasional Variabel

- 1) Kompensasi (X1) diukur dengan beberapa indikator yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas.
- 2) Motivasi kerja (X2) diukur dengan beberapa indikator yaitu semangat kerja, disiplin dan tanggung jawab.
- 3) Kepuasan kerja (X3) diukur dengan beberapa indikator yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap penyelia dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
- 4) Kinerja karyawan (Y) diukur dengan beberapa indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

4.5 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Atas pemahaman tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur yang berjumlah 50 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang.

4.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis data berpedoman pada hasil kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Tahapan analisis terdiri dari:

- 1) Pengujian Instrumen Penelitian
- 2) Uji Asumsi Klasik
- 3) Analisis Regresi Linier Berganda
- 4) Analisis Koefisien Determinasi
- 5) Uji t
- 6) Uji F

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui secara pasti besarnya pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, model persamaan analisis regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien Regresi
X ₁	= Kompensasi
X ₂	= Motivasi Kerja
X ₃	= Kepuasan Kerja

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompensasi adalah 2,170 dan signifikan sebesar $0,035 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika kompensasi pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya karyawan. Kompensasi juga disebut penghargaan karena setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyasari (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seorang karyawan akan berusaha mempertahankan pekerjaannya. Jika pekerjaan tersebut mampu memberi penghasilan yang layak guna menunjang kesejahteraannya, sehingga karyawan tersebut tidak akan segan menunjukkan kinerja yang tinggi agar terlihat pantas mengemban pekerjaan tersebut. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka kinerja akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin tidak baik kompensasi yang diterima karyawan maka kinerja akan semakin menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan Fanisitiya (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan menjadi penentu kinerja karena jika kompensasi tidak sesuai dengan harapan karyawan maka kemungkinan besar karyawan tidak akan menunjukkan kinerja yang baik.

5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 2,140 dan signifikan sebesar $0,038 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika motivasi kerja pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Perusahaan dan organisasi memiliki keinginan untuk dapat mewujudkan tujuan mereka agar tujuan tersebut dapat tercapai dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponen yang bersangkutan, salah satu dari komponen itu adalah karyawan. Salah satu cara untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan adalah seorang pemimpin yang harus mampu memotivasi karyawan tersebut (Robbins, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Eka (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya pemberian motivasi kerja terhadap karyawan memungkinkan organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan yang diharapkan karena para karyawan akan termotivasi untuk lebih giat bekerja, berkarya, mencurahkan segenap kemampuannya, ilmu pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagaskara (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi. Setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan Zainul (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi.

5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah 2,296 dan signifikan sebesar $0,026 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika kepuasan kerja pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu akan berdampak kepada kinerja yang diperlihatkan karyawan, ada perbedaan yang mendasar antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak memiliki kepuasan kerja, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki catatan-catatan yang lebih baik dan taat kepada peraturan serta biasanya akan memiliki prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya (Indrawati, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Deni (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seseorang yang puas dalam pekerjaannya cenderung akan memiliki motivasi kerja, komitmen kerja dan partisipasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya dapat senantiasa memperbaiki kinerja mereka. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja akan berdampak pada rendahnya produktivitas, tingginya kemangkiran kerja dan rendahnya komitmen kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan setia kepada perusahaan tempatnya bekerja dan merasa senang dalam bekerja. Hal tersebut pada akhirnya akan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi dalam rangka membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian yang dilakukan Widyani, dkk (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur. Semakin baik kompensasi yang ada pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur maka semakin baik pula kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur. Semakin baik motivasi kerja yang ada pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur maka semakin baik pula kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur. Semakin baik kepuasan kerja yang ada pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur maka semakin baik pula kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan simpulan diatas, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya menguji kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan bagi peneliti

selanjutnya dapat menggunakan variabel terikat serupa dan dapat menambahkan variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

- 2) Keterbatasan waktu peneliti mempersempit ruang gerak peneliti dalam mempengaruhi hasil penelitian.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Sebaiknya pimpinan memberikan insentif yang sesuai dengan beban kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa puas dan akan bersemangat dalam bekerja, maka apa yang ditargetkan dari CV. Dayuhsini Denpasar Timur dapat tercapai.
- 2) Sebaiknya pimpinan memberikan motivasi supaya karyawan tambah bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan. Selain itu pimpinan dapat memperketat peraturan yang ada supaya karyawan semakin disiplin sehingga karyawan akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan tekun serta akan mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan.
- 3) Sebaiknya pimpinan memberikan pendidikan dan pelatihan terkait dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Selain itu pimpinan dapat memberikan promosi kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi dalam bidang

pekerjaannya sehingga karyawan akan memberikan kontribusi terhadap pekerjaannya dengan optimal dan dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

- 4) Sebaiknya pimpinan melakukan evaluasi terkait dengan masalah atau kendala karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang diberikan bisa diselesaikan sesuai dengan tujuan CV. Dayuhsini Denpasar Timur.
- 5) Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, kompetensi, budaya organisasi atau etika kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan atau instansi yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagaskara. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasi Kamasan Komposit. *Jurnal PERKUSI*. Vol. 1, No. 1, pp. 50-55.
- Cahyani, A. R. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Salatiga). *Jurnal Ekonomi Dewantara*. Vol. 3, No. 1, pp. 1-10.
- Changgriawan, S. G. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Jurnal AGORA*. Vol. 5, No. 3, pp. 1-7.
- Deni, M. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Mutu Checker Dry PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) Palembang. *Jurnal EKOBIS*. Vol. 2, No. 1, pp. 1-17.
- Eka. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 3, No. 4, pp. 522-534.
- Fanisitiya, D. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gerai Dana Cepat Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. Vol. 1, No. 2, pp. 1-14.
- Gorda, I. G. N. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Astabrata Bali.
- Handoko. 2017. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawati, A. D. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2, pp. 135-142.
- Kurniawan. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3, No. 2, pp. 296-307.

- Luthans. 2014. *Manajemen Internasional: Budaya Strategi Dan Perilaku*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Matana, Y. R. 2017. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal UNIKA*. Vol. 16, No. 1, pp. 23-31.
- Mulyasari, A. H. 2018. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swadharma Sarana Informatika (SSI) Cabang Makassar. *Jurnal Economix*. Vol. 6, No. 1, pp. 1-12.
- Pratama, A. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 3, No. 2, pp. 12-24.
- Puspitawati, N. M. D. Dan Atmaja, N. P. C. D. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*. Vol. 9, No. 2, pp. 109-117.
- Rahidi. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismaatama Area Kota Depok. *Jurnal Perkusi*. Vol. 1, No. 1, pp. 1-8.
- Robbins, S. P. 2017. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, T. Dan Yuniati, T. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5, No. 1, pp. 1-20.
- Saraswati, N. P. A. S. 2017. Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Ciomas Adisatwa. *Jurnal Bakti Saraswati*. Vol. 6, No. 2, pp. 150-161.
- Simamora, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Subroto, S. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tegal Shipyard Utama. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*. Vol. 12, No. 1, pp. 18-33.
- Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widyani, A. A. D. Saraswati, N. P. A. S. and Wijaya, I. N. B. 2019. The Mediating Role of Turnover Intention on The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Performance: Evidance From KSU Sinar Dana Mandiri Employees. *International Journal of Applied Business and International Management*. Vol. 4, No. 3, pp. 15-22.

Widyani, A. A. D. Saraswati, N. P. A. S.
Putra, I. G. M. K. P. 2021. Peranan
Kepuasan Kerja Sebagai
Pemediasi Pengaruh
Kepemimpinan Partisipatif
Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Sejahtera IndoBali Trada
Denpasar. *Jurnal VALUES*. Vol. 2,
No. 2, pp. 466-473.

Zainul, A. 2022. Pengaruh Motivasi
Kerja Dan Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan CV.
Budi Mulya. *Jurnal Riset
Manajemen*. Vol. 11, No. 8, pp.
65-73.