

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LIFESTYLE ON DISPLAY**

**BATARA ADHIKARA ARYADAHANA**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LIFESTYLE ON DISPLAY**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**BATARA ADHIKARA ARYADAHANA**

**A021171333**



Kepada

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2023**

# SKRIPSI

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LIFESTYLE ON DISPLAY

disusun dan diajukan oleh:

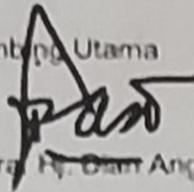
**BATARA ADHIKARA ARYADAHANA**

**A021171333**

Telah diperiksa dan disetujui

Makassar, 10 Agustus 2023

Pembimbing Utama

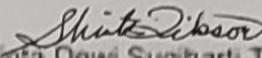


Prof. Dra. Hj. Dam Anggraecce Sigit

Parawansa, M. Si., Ph. D., CWM

NIP. 19620405 198702 2 001

Pembimbing Pendamping



Shinta Dewi Sugiharti Tikson,

S.E., M.Mgt.

NIP. 19810530 200912 2 003

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA, M.Phil.

NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. LIFESTYLE ON DISPLAY

disusun dan diajukan oleh:

**BATARA ADHIKARA ARYADAHANA**

**A021171333**

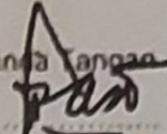
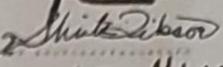
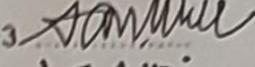
Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal 9 Agustus 2023

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM	Ketua	
2.	Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E., M.Mgt.	Sekretaris	
3.	Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE., M.Si	Anggota	
4.	Dr. Fahrina Mustafa, S.E., M.Si	Anggota	

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Hasanuddin



**Dr. Andi Aswan, S.E., MBA, M.Phil**

NIP. 197705102006041003

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Batara Adhikara Aryadahana

NIM : A021171333

Jurusan/Program Studi : Manajemen S1

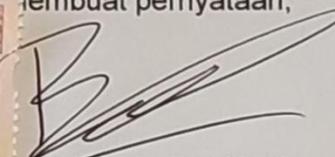
Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LIFESTYLE ON DISPLAY**

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 20023, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, Juli 2023

..... membuat pernyataan,  
  
BATARA ADHIKARA ARYADAHANA



## **PRAKATA**

Tiada hentinya mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran ALLAH SWT., serta atas ridha rahmat dan karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lifestyle On Display”.

Shalawat dan salam kepada baginda Rasulullah Muhammad Shalallahu Alaihi Wa Salam sebagai sosok panutan dan menjadi cahaya bagi seluruh umat manusia khususnya umat islam. Beliau yang telah mewariskan wahyu Allah Subhanahu Wa Ta’ala yaitu Al-Quran kepada umatnya sehingga kebingungan dan kekeliruan pada umat akhir zaman saat ini dapat terluruskan.

Dalam proses penulisan penelitian skripsi ini penulis membutuhkan banyak waktu dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini. Hambatan dan rintangan dialami penulis selama pengerjaan dan pembuatan skripsi ini, namun berkat bantuan, dukungan dan dorongan serta dukungan pihak-pihak terdekat sehingga akhirnya penelitian ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua dan Saudara yang telah memberikan dukungan doa, moral, dan materi kepada penulis sehingga penulis dapat menjalani studi dengan lancar hingga sampai di titik ini.
2. Prof. Dra. Hj. Dian A. S. Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM dan Ibu Shinta Dewi Tikson, S.E., M.Mgt. selaku dosen pembimbing I dan II terbaik dan tersabar yang telah memberikan bimbingan dan arahan terkait penyusunan tugas akhir skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.

3. Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE., M.Si dan Ibu Dr. Fahrina Mustafa, S.E., M.Si selaku dosen penguji terbaik yang sangat sabar sehingga skripsi ini juga dapat dengan cepat terealisasikan dengan baik.
4. Ibu Insany Fitri Nurqamar, S.E., M.Si. selaku dosen penasehat akademik yang tidak henti-hentinya menyemangati dan menasehati penulis serta tahu apa yang penulis lalui sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
5. Bapak Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., DBA., CWM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan kepada semua Bapak/Ibu dosen, staf Manajemen, atas segala dukungan, ilmu dan bimbingannya kepada penulis baik di kelas maupun di luar kelas.
6. Seluruh staf/karyawan PT. Lifestyle On Display yang telah bersedia direpotkan dengan penelitian penulis

Penulis berharap skripsi ini dapat diambil manfaatnya oleh semua pihak yang membacanya dan bisa bermanfaat untuk menambah serta memperluas pengetahuan pembaca. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, penulis mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun sehingga dapat mengarahkan kepada kesempurnaan. Terima kasih.

Makassar, 9 Agustus 2023

Peneliti

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LIFESTYLE ON DISPLAY

### INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, JOB SATISFACTION, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. LIFESTYLE ON DISPLAY

Batara Adhikara Aryadahana

Dian Anggraece Sigit Parawansa

Shinta Dewi Sugiharti Tikson

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lifestyle On Display. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Purposive Sampling dan diperoleh sebanyak 100 responden sebagai sampel. Sumber data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lifestyle On Display.

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

This study aims to determine the effect of work motivation, job satisfaction, and compensation on employee performance at PT. Lifestyle On Display. This study uses a quantitative approach. The sample used in this study was purposive sampling and 100 respondents were obtained as a sample. The source of data in this study is using primary data obtained from distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the variables of job satisfaction and compensation partially have a positive and significant effect on employee performance, while motivation partially has a negative and insignificant effect on PT. Lifestyle On Display.

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

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	v
PRAKATA .....	vi
ABSTRAK .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian .....	7
1.6 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Landasan Teori .....</b>	<b>9</b>
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Kinerja .....	11
2.1.3 Motivasi .....	13
2.1.4 Kepuasan Kerja .....	16
2.1.5 Kompensasi .....	18
2.1.6 Penelitian Terdahulu .....	20
2.1.7 Hubungan Antar Variabel .....	22
2.1.8 Kerangka Pemikiran .....	26
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>28</b>

<b>3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>28</b>
<b>3.3 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>28</b>
3.3.1 Populasi .....	28
3.3.2 Sampel .....	29
<b>3.4 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>30</b>
3.4.1 Jenis Data .....	30
3.4.2 Sumber Data .....	30
<b>3.5 Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>30</b>
<b>3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....</b>	<b>31</b>
3.6.1 Variabel Penelitian .....	31
3.6.2 Definisi Operasional .....	32
<b>3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas .....</b>	<b>33</b>
<b>3.8 Metode Analisis Data .....</b>	<b>34</b>
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	34
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	35
<b>3.9 Pengujian Hipotesis .....</b>	<b>36</b>
3.9.1 Uji T .....	36
3.9.2 Uji F .....	36
3.9.3 Nilai R <sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) .....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Penelitian .....</b>	<b>38</b>
<b>4.2 Analisis Karakteristik Responden .....</b>	<b>39</b>
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ...	39
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan	40
<b>4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas .....</b>	<b>41</b>
4.3.1 Uji Validitas .....	41
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	42
<b>4.4 Analisis Statistik Deskriptif .....</b>	<b>43</b>
4.4.1 Motivasi .....	45
4.4.2 Kepuasan Kerja .....	46
4.4.3 Kompensasi .....	47
4.4.4 Kinerja Karyawan .....	48
<b>4.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....</b>	<b>49</b>
<b>4.6 Pengujian Hipotesis .....</b>	<b>51</b>

4.6.1 Uji T .....	51
4.6.2 Uji F .....	53
4.6.3 Uji R <sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) .....	54
<b>4.7 Pembahasan .....</b>	<b>55</b>
4.7.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lifestyle On Display .....	55
4.7.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lifestyle On Display .....	57
4.7.3 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lifestyle On Display .....	58
4.7.4 Kepuasan Kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Lifestyle On Display .....	59
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>61</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>62</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
<b>Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>22</b>
<b>Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>32</b>
<b>Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....</b>	<b>39</b>
<b>Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....</b>	<b>40</b>
<b>Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan .....</b>	<b>40</b>
<b>Tabel 4.4 Uji Validitas .....</b>	<b>41</b>
<b>Tabel 4.5 Uji Reliabilitas .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Motivasi .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Kepuasan Kerja .....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Kompensasi .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Kinerja Karyawan .....</b>	<b>48</b>
<b>Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji T) .....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 4.12 Hasil Uji F .....</b>	<b>54</b>
<b>Tabel 4.13 Koefisien Determinasi .....</b>	<b>54</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 1.1 Logo PT. Lifestyle On Display .....</b>	<b>2</b>
<b>Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>26</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>		<b>Halaman</b>
1	Google Form Kuesioner .....	74
2	Hasil Analisis SPSS 25 .....	81
3	Surat Izin Meneliti .....	85

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Globalisasi adalah proses penciptaan kondisi untuk pergerakan produksi yang lebih dinamis di antara tiap negara dengan tujuan menciptakan ekonomi di seluruh dunia tanpa adanya pembatas. Globalisasi telah mengubah struktur pasar dunia yang mana hanya perusahaan besar saja yang dapat bersaing dalam pasar dunia di hampir setiap sektornya. Negara di dunia terhubung ke dalam jaringan ekonomi, sosial, dan politik multi-dimensional. Ekonomi tiap negara dirasa meningkatkan alur ekonomi dunia baik secara positif maupun negatif, dengan tujuan untuk mencari keseimbangan antara kemandirian dalam ekonominya sendiri dan keterlibatan negara tersebut dalam pergerakan alur ekonomi internasional (Aničić et al., 2020).

PT. Lifestyle On Display, perusahaan yang didirikan tahun 2005 dan berasal dari Singapura serta memiliki kantor cabang di Jakarta ini bergerak sebagai Merchandise Branding Agency, yang bertugas menangani kebutuhan klien untuk barang berdasarkan persyaratan dan penyesuaian yang diinginkan. Jasa yang ditawarkan adalah seperti mendesain produk yang akan dipromosikan, mengkonsep barang yang akan dijual, mengembangkan dan mengontrol produk (Perusahaan.net, 2022).

**Gambar 1.1 : Logo PT. Lifestyle On Display**



Source : [www.lifestyle-on-display.com](http://www.lifestyle-on-display.com)

(2023)

Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari perilaku karyawan yang berkontribusi, baik yang positif maupun negatif, kepada pencapaian tujuan perusahaan (Colquitt et al., 2017.). Definisi ini termasuk perilaku yang dapat dikontrol oleh karyawan namun dibedakan pada perilaku yang cocok dengan yang tidak cocok pada kinerja (Saraswati et al., 2020). Definisi lain dari kinerja dikemukakan oleh Campbel (Koopmans et al., 2012) yang memperkenalkan ketentuan ini sebagai *Individual Work Performance*, yang didefinisikan sebagai perilaku yang berhubungan dengan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang diukur dari kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja. Kinerja yang sungguh-sungguh diberikan oleh para karyawan tentunya didukung oleh perusahaan tempat mereka bekerja (Hangga et al., 2015).

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer seperti sandang, pangan, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk mencapai posisi yang memuaskan di tempat kerja). Disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan juga kebutuhan berprestasi untuk diakui oleh masyarakat (Gardjito et al., 2014). Motivasi merupakan indikator yang membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Panggalih et al., 2012). Kebutuhan karyawan jika tidak terpenuhi, maka hal itu dapat menjadi suatu motivasi bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Murti et al., 2013).

Kepuasan kerja adalah sikap, perasaan senang, dan juga kesenjangan antara yang diperoleh dengan yang diharapkan. Sikap senang yang diperlihatkan oleh seorang karyawan merupakan ekspresi terhadap tanggung jawab yang telah dijalankan dengan baik dan merasa puas dengan hasil kerjanya. Sebaliknya, jika seorang karyawan tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta rendahnya perhatian dari atasan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (Sunarta, 2019). Ketidakpuasan karyawan dapat mengarah pada pengabaian perintah dan larangan, sampai rasa tidak betah hingga keluar dari perusahaan (Robbins & Judge, 2013).

Perusahaan yang sukses memerlukan karyawan yang mampu dan mau mengerjakan tugas yang bukan termasuk tugas formal mereka. Karyawan yang

memiliki kepuasan kerja memiliki konsep akan hasil, perlakuan, dan prosedur yang adil, sehingga perlu adanya kepercayaan antara karyawan dan atasan, maka karyawan akan dengan sukerela bertindak melebihi harapan organisasi (Sutanto et al., 2013). Lebih singkat, kepuasan kerja bisa diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya (Gondokusumo et al., 2015).

Hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan sangatlah penting karena motivasi adalah suatu hal yang mendasari setiap individu untuk melakukan sesuatu. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya (Varma, 2017). Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, karena karyawan yang saat bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, atau tidak dapat mengembangkan segala potensi yang dimiliki, maka karyawan tersebut secara otomatis tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh dengan pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik (Suhartini, 2015).

Berkaitan dengan pentingnya motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi, maka dalam penelitian pada PT. Lifestyle On Display, sebagai perusahaan *merchandise* yang sudah meluas dan dikenal masyarakat, maka perusahaan perlu memperhatikan mengenai motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan tersebut dengan beberapa indikator, yang meliputi: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu,

Efektifitas, Penghargaan, Kebutuhan Sosial, Tantangan, Promosi, Rekan Kerja, Komunikasi, Keamanan dan Kondisi Pekerjaan, Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas Pekerjaan yang digunakan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat pengaruh antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, untuk melihat tingkat motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Lifestyle On Display, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lifestyle On Display”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi merupakan beberapa hal yang paling mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kemudian, tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sangat ditentukan dengan bagaimana perusahaan menjaga agar motivasi karyawan tetap tinggi dan membuat karyawan puas agar kinerja karyawan dapat tetap stabil dan diharapkan mengalami peningkatan serta tidak menurun.

Melalui permasalahan ini, maka pertanyaan-pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lifestyle On Display?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lifestyle On Display?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lifestyle On Display?

4. Di antara motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi, variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Lifestyle On Display?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lifestyle On Display
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lifestyle On Display
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lifestyle On Display
4. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Lifestyle On Display

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti sehingga peneliti dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi perusahaan-perusahaan yang ada di Makassar untuk pengembangan Sumber Daya Manusia,

terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan penilaian kinerja karyawan.

### 3. Bagi Pembaca

Manfaat penelitian ini bagi pembaca diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi masyarakat pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya dan sebagai referensi untuk penelitian lain yang terkait.

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dengan adanya ruang lingkup penelitian ini dapat memberikan gambaran dan batasan yang jelas terhadap ruang lingkup penelitian. Melihat judul penelitian ini, yaitu pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap penilaian kinerja karyawan PT. Lifestyle On Display, maka ruang lingkup penelitian ini mencakup motivasi kerja, kepuasan kerja, dan penilaian kinerja karyawan PT. Lifestyle On Display.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran terkait keseluruhan isi penelitian yang dibagi menjadi 3 bab, sebagai berikut:

### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

### **Bab II Tinjauan Pustaka**

Bab ini membahas tentang teori-teori yang berhubungan dengan masing-masing variabel penelitian. Selain itu, bab ini juga memperlihatkan beberapa

penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan penelitian yang diangkat, serta menunjukkan kerangka konsep penelitian dan hipotesis sementara dari peneliti.

### **Bab III Metodologi Penelitian**

Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, lokasi dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional, serta teknik analisis data.

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

Berisi gambaran umum penelitian, identitas responden, uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis (uji T, uji F, dan koefisien determinasi), dan pembahasan.

### **BAB V Penutup**

Berisi tentang hasil penelitian, saran kebijakan untuk perusahaan, dan saran penelitian untuk yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah aktivitas manusia secara umum dalam kehidupan sehari-hari seperti dalam rumah tangga, sosial, politikal, serta dalam perusahaan (Boddy, 2017). Menurut Hitt et al. (2012), manajemen adalah suatu proses menggabungkan dan menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Certo et al. (2016), manajemen adalah proses perusahaan mencapai tujuannya dengan bekerja sama dan melalui orang-orang serta sumber daya perusahaan lainnya.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendekatan berbeda pada manajemen untuk mencapai keuntungan kompetitif melalui penyebaran strategis dari tempat kerja yang mampu dan berkomitmen tinggi, menggunakan susunan yang terintegrasi secara kultural, struktural, dan secara teknis (Storey, 1995). Manajemen sumber daya manusia didefinisikan juga sebagai aktivitas yang dibuat untuk menyediakan dan mengkoordinasi sumber daya manusia dalam perusahaan (Byars et al., 2004). Sebagai tambahan, menurut Boxall et al. (2000), manajemen sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang terasosiasi dengan manajemen dari hubungan karyawan dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Dessler (2011), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi

kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu aspek dari manajemen secara general yang aspeknya termasuk dengan perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian dan pengendalian (Nasriyah et al., 2016).

Ada empat kunci dimensi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Guest (1987), yaitu:

- **Komitmen:** Karyawan diharapkan untuk dapat mengidentifikasi tujuan dan cita-cita perusahaan dan berkomitmen untuk mencapai tujuan dan cita-cita tersebut.
- **Fleksibilitas:** Karyawan diharapkan untuk dapat beradaptasi secara sukarela dalam struktur perusahaan, tanpa adanya perselisihan.
- **Kualitas:** Performansi tingkat tinggi yang dicapai oleh perusahaan bergantung pada kualitas karyawan dan manajemen dalam perusahaan tersebut
- **Integrasi:** Dibutuhkan agar adanya keserasian antara sumber daya manusia yang strategis dengan kebutuhan strategi bisnis.

### 2.1.2 Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang mana berarti *work performance* atau pencapaian sebenarnya yang dicapai oleh seseorang. Definisi kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hermina et al., 2019).

Menurut Al Mehrzi et al. (2016) kinerja adalah hasil atau tingkat kesuksesan seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam mengerjakan tugasnya yang dibandingkan dengan beberapa tingkat, seperti standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang sudah disepakati bersama. Lebih jauh lagi, kinerja pada dasarnya adalah apa yang karyawan kerjakan atau yang tidak dikerjakan. Manajemen kinerja adalah aktivitas secara keseluruhan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, termasuk kinerja individu karyawan atau tim kerja dalam perusahaan (Yang et al., 2016). Menurut Shmailan (2016), kinerja karyawan adalah hal yang dikerjakan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Kinerja dalam menunjang fungsinya tidaklah independen, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat balasan yang diberikan, dan dipengaruhi oleh kemampuan, keahlian, dan sifat individu.

Menurut Harni et al. (2019) perilaku dan kompetensi adalah input untuk kinerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- Faktor Individu: Pengetahuan, keahlian, kemampuan, percaya diri, motivasi, dan komitmen tiap individu.

- Faktor Kepemimpinan: Kualitas mendorong semangat, arah, dan dukungan yang diberikan oleh manajer.
- Faktor Tim: Kualitas dukungan and antusiasme dari rekan tim, kepercayaan di antara anggota tim, dan kecocokan saat bekerja sama.
- Faktor Sistem: Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur dari perusahaan, proses perusahaan, dan kultur kinerja perusahaan.
- Faktor Kontekstual: Tekanan dan perubahan lingkungan secara internal maupun eksternal.

Robbins et al. (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan yang terdiri dari:

#### 1) Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

#### 2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus pekerjaan yang diselesaikan. Kuantitas adalah ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus pekerjaan yang diselesaikan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah tersebut.

### 3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah berapa lama waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk pekerjaan lain. Kinerja karyawan dapat diukur dari ketepatan waktunya sehingga tidak mengganggu pekerjaan lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

### 4) Efektifitas

Efektifitas yang dimaksudkan adalah tingkat penggunaan sumber daya perusahaan seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku yang dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari tiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut. Perusahaan dapat mengukur kinerja karyawan dari bagaimana dia memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada.

## **5.2.4 Motivasi**

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi. Motivasi karyawan di perusahaan seharusnya mendapatkan perhatian yang serius dalam mengelola sumber daya manusia. Perusahaan harus memberi perhatian lebih dalam menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar karyawan selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga karyawan agar tetap termotivasi adalah hal yang penting karena motivasi yang membuat setiap individu melakukan pekerjaannya. Karyawan tidak akan mengerjakan pekerjaan dengan optimal jika mereka tidak termotivasi dari dalam diri mereka sendiri (Carvalho et al., 2020).

Konsep motivasi merujuk pada faktor internal yang mendorong suatu tindakan dan faktor eksternal yang berperan sebagai bujukan untuk bertindak (Mikkelsen et al., 2017). Memahami perbedaan motivasi tiap karyawan akan membantu untuk menjelaskan dan memprediksi pola efek, kognitif, dan perilaku yang ditunjukkan oleh tiap karyawan (Hsiung et al., 2017). Menurut Cameron et al. (2009), ada kekuatan dalam diri yang memberikan tenaga kepada individu untuk mencapai tujuan perusahaan dan individu itu sendiri diketahui sebagai motivasi, juga ada keahlian dan kemampuan yang dipelajari oleh karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Dengan demikian, melalui penguasaan dan tujuan kinerja, motivasi akan mengingatkan untuk fokus kepada diri sendiri daripada tugas (Durodolu, 2016). Karenanya, motivasi kerja merujuk sebagai proses yang berkontribusi pada keinginan dan menjaga kinerja agar fokus pada tujuan (Larsson et al., 2018).

Lebih jauh, motivasi adalah kondisi dalam diri seseorang yang mana mendorong hasrat orang tersebut untuk melakukan aktivitas tertentu agar tujuannya tercapai. Motivasi dalam diri seseorang adalah tenaga pendorong yang akan menyadarkan perilaku agar tujuannya tercapai. Motivasi sebagai proses yang berkontribusi dalam mengukur intensitas, arah, dan ketekunan tiap individu dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah upaya tiap orang untuk mencapai kebutuhan mereka agar tercapainya tujuan perusahaan (Wang et al., 2017).

Motivasi karyawan ada dua tipe, tipe pertama yaitu Ekstrinsik dan yang kedua adalah Intrinsik (Breugh et al., 2018). Karyawan yang memiliki motivasi ekstrinsik adalah yang tidak pernah tertarik untuk mengerjakan pekerjaan lain, namun mereka akan siap melakukannya hanya untuk mendapatkan insentif tambahan seperti gaji, promosi, pujian, dan apresiasi (Larsson et al., 2018).

Karyawan dengan motivasi intrinsik adalah karyawan dengan motivasi dari dalam diri mereka sendiri, dan mereka akan melakukan pekerjaan mereka dengan baik tanpa membutuhkan hadiah. Mereka sebenarnya menikmati melakukan pekerjaan yang menantang dan menyelesaikan target mereka secara efisien (Jacoby, 2018).

Menurut Cook et al. (2016), tujuan insentif, kebutuhan atau keinginan, tujuan, harapan atau hasrat adalah kata umum dari motivasi. Jadi, untuk mencapai suatu tujuan, individu harus termotivasi dan fokus untuk mencapai tujuan mereka, dan untuk mencapai tujuan tersebut mereka harus setuju untuk menggunakan energi mereka dalam jangka panjang.

Dalam perusahaan, manajer dapat meningkatkan efektifitas dari administrasi antara karyawan lainnya dengan memasukkan motivasi karyawan sebagai prosedur (Froese et al., 2016)

Tujuan, insentif, kebutuhan atau keinginan, cita-cita, dan harapan adalah hal yang umum untuk menjelaskan motivasi. Jadi, untuk mencapai tujuan individual, karyawan harus termotivasi dan fokus untuk menggapai tujuan mereka, dan menyadari pada objektif yang telah disetujui untuk menggunakan tenaga mereka dalam jangka panjang. Dalam perusahaan, karyawan yang berdedikasi dapat bekerja dengan sangat baik (Girdwicha et al., 2020).

Menurut Sastrohadiwiryono (2019), indikator motivasi terdiri dari penghargaan, kebutuhan sosial, dan tantangan. Penjelasan dari tiap indikatornya adalah sebagai berikut:

### 1) Penghargaan

Penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

### 2) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang muncul karena kedudukan seorang individu dalam masyarakat agar dipandang layak. Sebagai contoh adalah bekerja di perusahaan yang bergengsi.

### 3) Tantangan

Tantangan terhadap tujuan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja agar mencapai tujuan tersebut. Kurangnya tantangan di lingkungan kerja dapat membuat karyawan menjadi bosan yang membuat mereka kurang termotivasi.

## **5.2.4 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap, perasaan senang, atau kesenjangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya perhatian dari atasan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Organisasi yang dilanda perasaan tidak puas dalam bekerja dari para pegawainya dapat membawa dampak negatif sehingga merugikan perusahaan.

Kerugian yang nyata dan langsung dirasakan adalah terjadinya penurunan moral kerja dan terganggunya layanan perusahaan, baik internal maupun eksternal. Tindakan mogok kerja, perasaan tidak percaya, dan berbagai jenis tindakan negatif lainnya mungkin akan ikut timbul sehingga perlu antisipasi sebagai solusi perusahaan. Keterlambatan dan kesalahan dalam menangani masalah internal akibat ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, akan memperburuk situasi perusahaan (Sunarta, 2019).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan. Berdasarkan hasil pendefinisian tentang kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, hampir semua definisi berkaitan dengan persepsi, sikap, perasaan, dan kesenangan atas suatu hasil kerja (Robbin et al., 2013).

Menurut Sutjitra (2015), kepuasan kerja terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

- 1) Promosi

Karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Apabila karyawan mampu meningkatkan kerjanya dengan baik akan diberikan insentif tambahan atau bahkan mendapatkan promosi jabatan.

- 2) Rekan Kerja

Lingkungan kerja yang kurang kondusif di mana mudahnya terjadi selisih paham terhadap sesama karyawan dapat membuat rasa yang tidak nyaman sehingga karyawan merasa tidak puas terhadap perilaku rekan kerjanya yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja.

### 3) Keamanan dan Kondisi Pekerjaan

Sejauh mana lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan, keamanan dan memberikan perasaan menyenangkan dapat membuat karyawan puas terhadap pekerjaannya.

### 4) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen adalah hal yang penting karena dengan komunikasi, karyawan dapat merasa puas di lingkungan kerja. Kesiapan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami pendapat maupun prestasi karyawannya berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap karyawannya.

## **2.1.5 Kompensasi**

Kompensasi diartikan sebagai kemampuan dan tanggung jawab perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas pencapaian dalam kinerjanya saat bekerja. Setiap perusahaan sebaiknya berfokus pada peningkatan kepuasan kerja karyawannya dengan cara memberikan kompensasi yang setimpal. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan mampu membuat karyawan menjadi loyal kepada perusahaan, lebih termotivasi untuk bekerja, merasa bahagia dalam pekerjaannya, dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Manajemen kompensasi adalah hal yang sangat penting untuk membuat karyawan merasa puas dalam bekerja (Darma et al., 2017).

Indikator dari kompensasi menurut Nawa et al. (2017) adalah:

1) Gaji

Gaji merupakan bentuk pembayaran secara periodik dari perusahaan kepada karyawan yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan atau penghasilan tambahan di luar gaji yang akan diberikan kepada karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kepuasan karyawan dapat meningkat jika insentif yang diterima sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan tempat bekerja. Tunjangan yang sesuai harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4) Fasilitas

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang dapat memudahkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Fasilitas yang memadai tentu diharapkan semua karyawan agar mereka tidak kesulitan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

## 2.1.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<b>Carvalho, Riana, and C. Soares (2020)</b>	<b>Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja</b>	Motivasi memiliki efek yang positif terhadap kepuasan karyawan, yang artinya karyawan harus termotivasi untuk beraktivitas.
<b>Girdwichai and Sriviboon (2020)</b>	<b>Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Pelatihan</b>	Ada hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan motivasi karyawan. Motivasi karyawan dinyatakan memiliki efek terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tidak termotivasi kemungkinan besar menjadi tidak puas, sering absen dari kerja dan bahkan meninggalkan perusahaan.
<b>Hermina and Yosepha (2019)</b>	<b>Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan</b>	Gaya kepemimpinan yang digunakan, motivasi, dan juga disiplin kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan.
<b>Harni, Nasution, Lubis and Juniarsih (2019)</b>	<b>Kinerja Karyawan, Scorecard Sumber Daya Manusia</b>	Nilai dari indikator kinerja telah mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan tersebut sebanyak 95%, terbagi untuk 10% dari perspektif finansial, 30% dari perspektif pelanggan. 25% dari perspektif proses bisnis secara internal, dan 30% dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan perusahaan.
<b>Sunarta (2019)</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal setiap individu. Upaya saling memahami menjadi penting yaitu bagaimana perusahaan

		memahami kebutuhan, keinginan dan harapan karyawan, serta bagaimana karyawan memahami tujuan bersama antara dirinya dengan perusahaan.
<b>Darma and Supriyanto (2017)</b>	<b>Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan</b>	Variabel kompensasi secara langsung mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kompensasi berbentuk gaji, bonus, fasilitas, dan tunjangan secara langsung memiliki efek positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.
<b>Nawa and Kempa (2017)</b>	<b>Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</b>	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki 4 dimensi yang diuji, yaitu kepuasan terhadap gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Dari 4 dimensi ini, fasilitas merupakan dimensi dengan nilai tertinggi sedangkan dimensi gaji merupakan dimensi dengan nilai terendah.
<b>Sutjitra (2015)</b>	<b>Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan</b>	Kepuasan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Sebanyak 52,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel independen, yaitu gaji, promosi, pengawasan, tunjangan, imbalan, prosedur pelaksanaan, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi.

### **2.1.7 Hubungan Antar Variabel**

#### **Hubungan Antar Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Carvalho et al. (2020) membuktikan bahwa motivasi memiliki efek yang besar terhadap kinerja karyawan, yang artinya adalah motivasi dibutuhkan untuk mendukung kegiatan perusahaan dengan lebih baik. Karyawan yang termotivasi cenderung menggunakan seluruh kemampuan mereka untuk meningkatkan kinerja secara kualitas maupun kuantitas. Motivasi memiliki efek yang positif terhadap kepuasan karyawan, yang artinya karyawan harus termotivasi untuk beraktivitas.

Said et al. (2015) menyatakan bahwa motivasi dianggap sebagai prediktor dalam kinerja karyawan. Dengan kata lain, penentu prestasi kerja dari karyawan adalah motivasi, bakat, dan keterampilan. Maka dari itu, karyawan yang termotivasi dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dianggap sebagai elemen penting bagi suatu organisasi.

Kuswati (2020) menjelaskan bahwa motivasi memiliki efek positif terhadap kinerja. Hasil penelitian yang diberikan menghasilkan kesimpulan bahwa peran motivasi adalah sebagai faktor pendukung dalam suatu organisasi baik terhadap perusahaan maupun karyawan terutama dalam meningkatkan kinerja.

## **Hubungan Antar Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sunarta (2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal setiap individu. Upaya saling memahami menjadi penting yaitu bagaimana perusahaan memahami kebutuhan, keinginan dan harapan karyawan, serta bagaimana karyawan memahami tujuan bersama antara dirinya dengan perusahaan. Komunikasi menjadi penting sebagai sarana untuk meningkatkan pemahaman antara karyawan dan perusahaan, sehingga secara tidak langsung berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian dari Fithriyana et al. (2022) mendemonstrasikan bahwa kepuasan karyawan memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa faktor, yang di antaranya adalah kepuasan karyawan memiliki dampak terhadap kinerja. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya akan mengambil langkah untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang tidak puas akan bekerja secara tidak efektif dan efisien, kehilangan motivasi, dan akan kurang produktif.

Shmailan (2016) menjelaskan bahwa karyawan yang puas bekerja lebih baik dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas tidak akan bekerja secara optimal dan menjadi penghalang untuk sukses. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hal ini adalah fenomena global dan dengan fokus pada meningkatkan kepuasan dan kinerja, organisasi dapat menjadi lebih sukses dari sebelumnya. Salah satu cara meningkatkan kepuasan karyawan adalah dengan cara memilih orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat. Jika hal ini tidak dilakukan, maka kepuasan dan kinerja akan menurun.

## **Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Darma et al. (2017) memaparkan variabel kompensasi secara langsung mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kompensasi berbentuk gaji, bonus, fasilitas, dan tunjangan secara langsung memiliki efek positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

Adari et al. (2018) menjelaskan bahwa bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan senang dengan pekerjaan mereka dan akan senang untuk bekerja bagi organisasi jika mereka mendapat penghargaan yang sesuai dengan kinerja mereka. Kompensasi membantu organisasi untuk secara efektif mencapai tujuan organisasi tersebut. Gaji hanya salah satu bagian dari system kompensasi. Kompensasi yang paling kompetitif dapat membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang paling berkemampuan. Kompensasi seharusnya sesuai dengan standar industry yang dijalankan. Kompensasi yang sesuai itu penting untuk memotivasi karyawan meningkatkan kinerja mereka dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Hasil penelitian dari Al Hosani et al. (2019) menunjukkan bahwa untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan, perusahaan harus merencanakan strategi yang efektif untuk karyawannya. Kompensasi dan manfaat yang diterima karyawan dapat membantu meningkatkan tingkat kinerja namun ada beberapa faktor lain juga diluar penghargaan seperti lingkungan yang mendukung dan peduli

serta kondisi kerja yang kondusif yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan bidang personal dan professional.

### **Variabel Kepuasan Kerja Lebih Dominan Terhadap Kinerja Karyawan**

Syauta et al. (2012) menjelaskan bahwa karyawan yang terpuaskan dalam pekerjaannya akan bekerja dengan lebih efektif sedangkan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja akan bekerja dengan kurang efektif. Perusahaan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja maka karyawan akan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi erat berkaitan dengan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwa adanya hubungan langsung yang dominan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

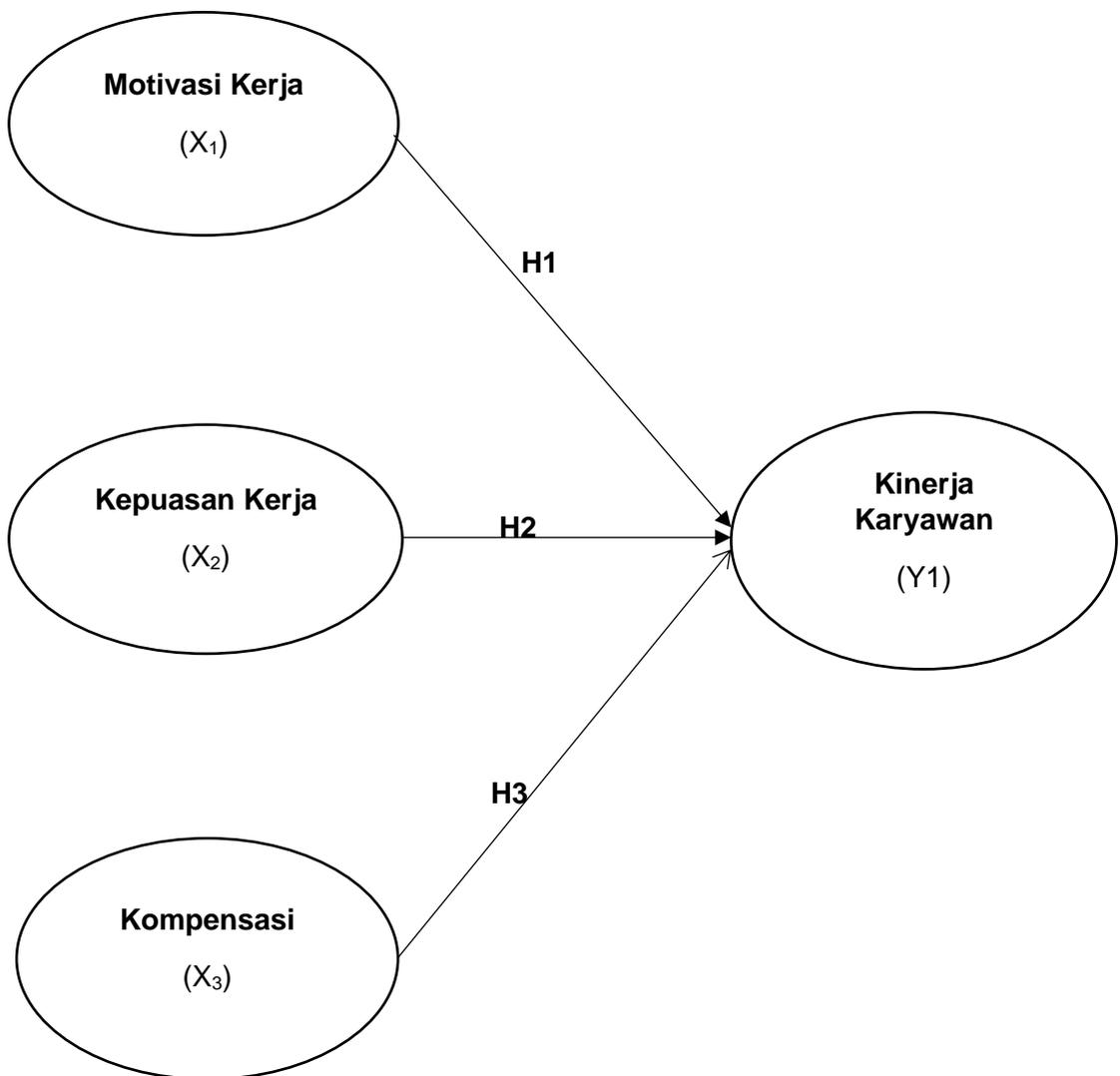
Menurut penelitian dari Platis et al. (2015) menjabarkan bahwa kepuasan karyawan adalah faktor kritis yang berdampak pada kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi. Kinerja bergantung dari jumlah kepuasan. Kinerja tugas adalah cara yang utama dalam mendemonstrasikan kinerja pekerjaan.

Menurut Subiyanto et al. (2022) karyawan cenderung lebih berkomitmen terhadap hubungan jangka panjang terhadap organisasi saat mereka puas dengan pekerjaan mereka. Dedikasi karyawan menghasilkan perasaan sukses dan kesiapan untuk bekerja lebih baik lagi untuk organisasi. Kinerja karyawan saat bekerja, yang mana dipengaruhi oleh lingkungan eksternal organisasi, kondisi organisasi saat ini, dan pengetahuan, kemampuan, etika, dan kesiapan karyawan itu sendiri yang akan terefleksikan dalam kinerja karyawan tersebut.

#### 5.2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan beberapa penelitian terdahulu pada uraian di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan. Maka diperoleh kerangka konseptual seperti gambar di bawah.

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



- H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lifestyle On Display.
- H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lifestyle On Display.
- H3: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lifestyle On Display.
- H4: Variabel kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Lifestyle On Display.