

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN BALAKOSA COFFEE & CO.**



**Oleh**

**Nita Suryatmi  
NO. MHS: 317101133**

**PROGRAM STUDY PENGELOLAAN PERHOTELAN  
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA YOGYAKARTA**

**2021**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA**  
**KARYAWAN BALAKOSA COFFEE & CO.**



**Oleh**

**Nita Suryatmi**  
**NO. MHS: 317101133**

**PROGRAM STUDY PENGELOLAAN PERHOTELAN**  
**SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA YOGYAKARTA**

**2021**

HALAMAN PENGESAHAN  
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN BALAKOSA COFFEE & CO.



Oleh

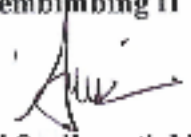
Nita Suryatmi  
NO. MHS: 317101133

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I

  
Drs. Santosa, MM  
NIDN: 0519045901

Pembimbing II

  
Dra. Heni Susilowati, MM  
NIDN: 0505026202

Mengetahui  
Ketua Program Studi

  
Hermawan Prasetyanto, S.Sos, S.ST., M.M.  
NIDN: 0516057102

**BERITA ACARA UJIAN**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN BALAKOSA COFFEE & CO**

**SKRIPSI**

Oleh:  
**NITA SURYATMI**  
No. Mhs: 317101133

Telah Dipertahankan Di depan Tim Penguji  
Dan Dinyatakan LULUS  
Pada Tanggal: 31 Desember 2021

**TIM PENGUJI**

**Penguji Utama** : Dra. Nuharani E. Kurniyati, M.Pd  
NIDN. 0530046603

**Pembimbing I** : Drs. Santosa, MM  
NIDN. 0519045901

**Pembimbing II** : Dra. Heni Susilowati, MM  
NIDN. 0505026202

  
.....

  
.....

  
.....

**Mengetahui**

**Ketua Sekolah Pascasarjana AMPA Yogyakarta**



Drs. Prihartono M.M.  
NIDN. 0326125901

## HALAMAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nita Suryatmi  
NIM : 317101133  
Program Studi : Pengelolaan Perhotelan angkatan 2017  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
BALAKOSA COFFEE & CO**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tidak tertulis disebut dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 31 Desember 2021



Nita Suryatmi

## HALAMAN MOTTO

*“tout ira bien”*

(Nita Suryatmi)

*”It’s never too late to start loving yourself cuz life isn’t about finding yourself.  
Life is about creating yourself”*

(George Benard Haw)

“Ketika kami ikhlas menerima semua kekecewaan hidup, maka Allah akan membayar tuntas semua kekecewaanmu dengan beribu-ribu kebaikan. Belajarlah untuk mengerti, bahwa segala sesuatu yang baik untukmu tidak akan Allah izinkan pergi kecuali akan diganti dengan yang lebih baik lagi”

(Ali Bin Abi Thalib)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT, karena karunia-Nya dan kemudahan yang Engkau berikan akhirnya saya masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Kupersembahkan Skripsi ini kepada orang tua dan tante yang sangat kukasihi dan kusayangi. Ibunda dan Ayahanda tercinta Sebagai tanda bukti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada ibu (Norma), Ayah (Rahmansyah), Tante (Rahmawati) yang telah memberikan kasih sayang tanpa batas, secara dukungan, ridho, dan cinta kasih yang tidak terhingga, serta telah bekerja keras untuk menyekolahkan saya hingga sampai akhir.

Sebagai tanda terima kasih, aku persembahkan karya kecil ini untuk adikku (M. Ibrah Al-Islah dan Rayfan Adnan Latonang). Terima kasih telah memberikan semangat dan do'a selama ini. Semoga do'a dan semua hal yang terbaik yang kalian berikan menjadikan ku orang yang baik pula.

Buat sahabat dan teman-temanku terima kasih karena selalu memberikan motivasi, nasehat, dukungan serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga kebaikan kalian selama ini bisa berbalik ke kalian juga.

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Balakosa Coffe & Co" sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Diploma (D4) Jurusan Pengelolaan Perhotelan di Sekolah Tinggi Ampta Yogyakarta.

Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ayahanda tercinta Rahmansyah, Ibunda yang kusayangi Norma dan Tante Rahmawati yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian moril maupun materil. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat, Kesehatan, Karunia dan keberkahan di dunia dan di akhirat atas budi baik yang telah diberikan kepada penulis.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi. Pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. Santosa, M.M., selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu, memberikan kritik dan saran serta arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Dra. Heni Susilowati, M.M., selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu serta memberikan bimbingan dan berbagai macam masukan dalam melakukan penulisan skripsi ini.



3. Ibu Dra. Nuharani EK.M.pd., selaku penguji utama yang telah meluangkan waktu untuk menguji serta telah memberikan penilaian pada tugas akhir ini.
4. Bapak Drs. Prihatno, M.M. selaku Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta yang telah memberikan ijin dan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Hermawan Prasetyanto.S.Sos,S.ST., M.M., selaku Ketua Program Studi Pengelolaan Perhotelan Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta yang telah memberikan ijin dan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Praba selaku Manager Balakosa Coffee& Co yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Balakosa Coffee& Co.
7. Para responden penelitian yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang diberikan oleh penulis untuk diisi.
8. Peneliti tentunya menyadari bahwa pembuatan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahannya. Oleh karena itu penulis berharap kepada semua pihak agar dapat menyampaikan kritik dan saran yang membangun untuk menambah kesempurnaan skripsi ini.

Yogyakarta, Agustus 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
BERITA ACARA UJIAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS .....	10
A. Landasan Teori .....	10
1. Management Sumber Daya Manusia .....	10
2. Kompensasi .....	14
3. Kepuasan Kerja .....	20
B. Kerangka Pemikiran .....	29
C. Penelitian Terdahulu.....	30
D. Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis Penelitian .....	34
B. Lokasi .....	34
C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Variabel, Definisi Konsep, Operasional Variabel, dan Indikator Penelitian	36
E. Instrumen Penelitian .....	38
F. Teknik Analisis Data .....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Deskriptif Objek Penelitian .....	48
1. Tinjauan Umum Balakosa Coffee & Co .....	48
2. Informasi Balakosa Coffee & Co .....	49
3. Fasilitas Balakosa Coffee & Co .....	49
B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan .....	50
1. Karakteristik Responden .....	50
2. Hasil Uji Instrumen .....	55
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	58
4. Hasil Uji Hipotesis .....	60
5. Analisis Linear Berganda .....	64
C. Pembahasan .....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	70
DAFTAR PUSTAKA .....	71
LAMPIRAN.....	75

## DAFTAR TABEL

- Table 3.1 Kerangka Pemikiran
- Tabel 3.2 Alternatif Jawaban dengan Skala Likert Alternatif
- Table 4. 1 Analisis Deskriptif Usia
- Table 4. 2 Analisis Deskriptif Jenis Kelamin
- Table 4. 3 Analisis Deskriptif Lama Bekerja
- Table 4. 4 Analisis Deskriptif Sistem Kerja
- Table 4. 5 Analisis Deskriptif Section
- Table 4. 6 Uji Validitas
- Table 4. 7 Uji Reabilitas
- Table 4. 8 Table Hasil Uji Variabel X<sub>1</sub> (Kompensasi Secara Langsung)
- Table 4. 9 Hasil Uji Variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi Secara Tidak Langsung)
- Table 4. 10 Hasil Uji Variabel Y (Kepuasan Kerja)
- Table 4. 11 Uji Normalitas
- Table 4. 12 Uji T
- Table 4. 13 Uji F
- Table 4. 14 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)
- Table 4. 15 Analisis Regresi Linear Berganda

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Profil Balakosa Coffee & Co

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Penelitian

Lampiran 2 Data Hasil Penelitian

Lampiran 3 Hasil Output SPSS Versi 16

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

Lampiran 5 Dokumentasi

Lampiran 6 Tabel T

Lampiran 7 Tabel F

Lampiran 8 Lembar Bimbingan

## ABSTRAK

Judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Balakosa *Coffee & Co*”. Rumusan masalah apakah kompensasi secara langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersamaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan Manakah variabel kompensasi yang paling dominan berpengaruh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi secara langsung dan kompensasi tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara bersamaan, dan untuk mengetahui variabel kompensasi manakah yang paling dominan berpengaruh.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 26 responden yang meliputi seluruh karyawan Balakosa *Coffee & Co*. Instrument penelitian yang digunakan melalui penyebaran kuisioer kepada seluruh responden, melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi guna melengkapi data-data yang diperlukan. Metode analisis data yaitu menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda karena dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan satu variabel dependen (Y) dengan Uji hipotesis Uji (t) dan Uji hipotesis (F).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersamaan antara variabel kompensasi secara langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi secara tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan karyawan (Y). Dibuktikan dengan hasil Uji F dengan pengukuran  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $6.854 > 3.40$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.005 < 0.05$  artinya dalam penelitian ini **Hipotesis Ha<sub>1</sub>** yaitu: “Kompensasi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja” **Diterima**, dikarenakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan pun meningkat. Hasil variabel kompensasi yang paling dominan berpengaruh dengan **Hipotesis Ha<sub>2</sub>** yaitu: ”Kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja”. Dibuktikan dengan melihat *table Standardized Coefficients* pada kolom *beta* dapat diketahui bahwa variabel yang mendominasi adalah variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dengan nilai 56.5% dibandingkan dengan nilai variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) yaitu 34.8%. Maka dalam hal ini Hipotesis **Ha diterima** bahwa kompensasi secara langsung ( $X_1$ ) berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja (Y).

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Balakosa Coffee & Co

## ABSTRACT

*The title of this research is "The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Balakosa Coffee & Co. Employees". The formulation of the problem is whether direct compensation and indirect compensation can simultaneously affect job satisfaction and which compensation variable has the most dominant effect. This study aims to determine whether direct compensation and indirect compensation can affect job satisfaction simultaneously, and to find out which compensation variable has the most dominant effect.*

*This study uses a quantitative descriptive method, with a total of 26 respondents, including all employees of Balakosa Coffee & Co. The research instrument used was by distributing questionnaires to all respondents, conducting interviews, observations and documentation to complete the required data. The data analysis method is using Multiple Linear Regression Analysis because in this study there are two independent variables ( $X_1$  and  $X_2$ ) and one dependent variable ( $Y$ ) with hypothesis testing ( $T$ ) and hypothesis testing ( $F$ ).*

*The results of the study indicate that there is a simultaneous significant effect between the direct compensation variable ( $X_1$ ) and indirect compensation ( $X_2$ ) on the employee satisfaction variable ( $Y$ ). It is proven by the results of the  $F$  test with a measurement of  $F_{count} > F_{table}$ , which is  $6.854 > 3.40$  and a significance value of  $0.005 < 0.05$ , meaning that in this study **Hypothesis  $H_{a1}$**  is: "Compensation directly and indirectly affects job satisfaction" **Accepted**, because direct compensation and compensation does not directly affect employee job satisfaction so that increasing the compensation provided will increase employee job satisfaction. The results of the compensation variable that have the most dominant effect on **Hypothesis  $H_{a2}$**  are: "Compensation directly affects job satisfaction". It is proven by looking at the Standardized Coefficients table in the beta column, it can be seen that the dominating variable is the direct compensation variable ( $X_1$ ) with a value of 56.5% compared to the indirect compensation variable ( $X_2$ ), which is 34.8%. So in this case Hypothesis  $H_a$  is **accepted** that direct compensation ( $X_1$ ) has an effect on job satisfaction ( $Y$ ).*

*Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Balakosa Coffee & Co*



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Meningkatnya pembangunan hotel di Indonesia juga meningkatkan sumber daya manusia yang unggul di bidang pariwisata dan perhotelan. Baik itu dalam wisata daerah maupun bisnis kuliner. Bisnis kuliner sendiri bermacam-macam seperti *Café*, *fine dining*, *continental restaurant*, dll. Bidang kuliner sendiri termasuk salah satu jenis pekerjaan yang banyak menggunakan tenaga manusia. Mengingat maraknya bisnis kuliner di Yogyakarta sehingga dalam hal ini sangat berkaitan antara pelaku bisnis dan karyawan, untuk itu setiap perusahaan memberikan pelayanan yang terbaik bagi karyawannya. Menurut Dessler (2015:3), mendefinisikan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal - hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Sebagai salah satu pelaku dibidang kuliner, Balakosa Coffee & Co juga menggunakan sumber daya manusia sebagai penggerak usahanya dibidang *café*. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang dimiliki oleh Balakosa Coffee & Co. Salah satu kesuksesan dari sebuah bisnis kuliner adalah memiliki sumber daya manusia yang baik, unggul dalam bersaing, dapat membuat saran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi.

Sehingga peran karyawan sebagai sumber daya manusia sangat besar bagi bisnis kuliner. Hal ini dapat menjadikan sebagai persaingan ketat untuk memilih bahkan mempertahankan karyawan.

Dilansir oleh artikel Ekarina katadata.co.id (2020) perkembangan tren *café* sangat meningkat pesat tidak hanya di Yogyakarta bahkan ekspansi pembukaan gerai *offline* pun meningkat untuk luar pulau Jawa. Dalam hal ini, karyawan harus bekerja lebih produktif untuk mencapai target yang telah ditentukan. Untuk mencapai target ini *management* harus memberikan motivasi kepada karyawan salah satunya dapat berupa kompensasi. Menurut Malayu Hasibuan (2013:302) hal ini sangat berpengaruh terhadap sikap karyawan apakah bersifat positif (puas) atau negatif (tidak puas).

Oleh sebab itu, pentingnya bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus bagi para karyawan demi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Baik itu dari penempatan kerja, uraian pekerjaan, sampai dengan kompensasi yang akan diterima oleh karyawan (baik itu secara langsung maupun tidak langsung).

Seiring dengan meningkatnya pariwisata & perhotelan di Indonesia, bisnis kuliner pun mengalami peningkatan, hal ini menjadikan kuliner khususnya *café* atau *coffee shop* sangat diminati para mahasiswa, kaum muda bahkan turis lokal dan turis mancanegara. Baik itu hanya digunakan untuk bersantai, menikmati pemandangan *café*, maupun hal serius sekalipun seperti kerja dan mengerjakan tugas *deadline*. Khususnya daerah Yogyakarta

banyaknya bisnis kuliner di bidang *café* dan *coffee shop* sehingga menjadikan tren bisnis ditahun 2021.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan merupakan sumber daya yang terbatas sifatnya. Hal ini diakibatkan oleh tingginya pengeluaran bagi perusahaan baik itu dari pengeluaran mengenai biaya *customer* itu sendiri maupun gaji karyawan. Sehingga perusahaan dituntut untuk menjadikan karyawan bekerja secara efektif. Dalam kata lain menjadikan karyawan sebagai *multitasking*. Dilansir oleh artikel Rizqy Anugrah Illahi ekrut.com bahwa *multitasking* adalah kondisi di mana mengerjakan beberapa pekerjaan atau prioritas sekaligus.

Dampak positif dari *multitasking* ini sendiri adalah waktu kerja lebih efisien dan beberapa pekerjaan dapat selesai dalam waktu bersamaan. Dampak negatifnya adalah mudah bagi karyawan merasa stress, tertekan, dan dapat menurunkan kreatifitas dan produktivitas karyawan. Karyawan akan mudah merasa stress dan depresi apabila kebiasaan *multitasking* ini sering dilakukan. Hal ini menjadikan karyawan mamaksakan diri untuk melakukan pekerjaan sekaligus.

*Café* juga merupakan salah satu penggerak usaha yang menggunakan *hospitality* sebagai pelayanannya. Sehingga menjadikan *multitasking* sebagai solusi utama untuk menjadikan pekerjaan selesai dengan waktu yang cepat. Pelaksanaan *multitasking* sendiri seperti ketika *cashier* sedang melakukan *order taking* maka dituntut untuk melakukan pergerjaan lain seberti membuat laporan harian, mingguan, maupun pengecekan pemesanan sebelumnya.

Oleh sebab itu, perlu adanya motivasi kerja untuk memberikan kepuasan kerja karyawan dan melakukan pekerjaan dengan lebih giat. Motivasi ini dapat berupa gaji, promosi, bonus, dan kenaikan pangkat.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut Handoko (2010:122) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memberikan dampak positif diantaranya yaitu menjadi daya tarik bagi para pencari kerja yang berkualitas, dan menjadikan citra perusahaan tampak lebih baik bagi kompetitor.

Dilansir oleh artikel Rani Maulida [online-bisnis.com](http://online-bisnis.com) (2019) perubahan sikap dan perilaku karyawan dapat menguntungkan perusahaan dari segi efektifitas kerja yang baik, tanggung jawab dan perilaku lainnya. Hal ini dapat menjamin adanya keadilan suatu perusahaan dalam hubungannya dengan karyawan, bahkan keadilan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan secara mutlak dan dapat memudahkan proses administrasi dan aspek hukum yang ada.

Oleh sebab itu dengan adanya pemberian kompensasi, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas, dan mempertahankan karyawan tersebut sehingga dapat menjadikan karyawan berkembang dan lebih berinovasi. Perusahaan juga dapat menghemat biaya dari segi perekrutan

karyawan baru, karena dalam hal ini karyawan baru perlu beradaptasi dan belajar di tempat atau perusahaan yang baru.

Pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan/pegawai akan memberikan dampak besar bagi perusahaan. Kompensasi ini diberikan dengan tujuan agar karyawan dapat merasa puas dalam bekerja yang kemudian akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Dalam buku Psikologi Industri dan Organisasi karya Sutarto Wijono (2010:97) terdapat pernyataan yang menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Untuk itu, perusahaan harus mengenal faktor-faktor yang mampu menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga perusahaan akan terus maju dan berkembang kemudian menjalankan apa yang seharusnya perusahaan lakukan untuk mencapai kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Menurut Lawler (Robbins, 2015:180), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan.

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Melalui pemahaman akan pemenuhan kepuasan pada setiap individu maka karyawan akan memberikan yang terbaik sebagai ganti terhadap perusahaan berupa produktivitas tinggi.

Perasaan tidak puas dalam bekerja pada karyawan dapat dilihat dari emosi, kondisi, dan kecenderungan perilaku seseorang. Hal ini menimbulkan konflik yang membawa implikasi dan jika tidak ditangani dengan baik akan berlanjut pada stress dan tekanan yang dirasakan oleh karyawan dan pada akhirnya akan menyebabkan produktivitas dan kepuasan karyawan akan menurun.

Sumber daya yang berkualitas adalah produktivitas pada masing-masing posisi yang mereka pegang. Produktivitas ini merupakan suatu hasil kerja dari karyawan. Produktivitas pada semua perusahaan ditentukan oleh sistem manajemennya. Salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sikap mental. Sikap mental itu termasuk didalamnya kepuasan kerja. Apabila karyawan tidak mempunyai kepuasan kerja dalam bekerja dan menjadikan tugasnya menjadi sebuah beban, maka peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak akan terpenuhi, dan produktivitas kerja karyawan pun menurun. Penurunan produktivitas sering terjadi akibat

ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga hal ini juga menimbulkan penurunan semangat kerja.

Mengelola sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan keuntungan yang besar bagi hotel. Pengelolaan karyawan yang dimaksud yaitu yang berpusat kepada kompensasi yang didapat secara jelas baik itu kompensasi yang bersifat secara langsung maupun tidak langsung. Pemberlakuan kompensasi secara transparan kepada karyawan dapat memberikan pengaruh positif bagi karyawan agar merasa puas ketika bekerja. Kesehatan mental karyawan terjaga sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan dapat meningkatkan *revenue* hotel bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BALAKOSA COFFEE & CO.”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Kepuasan kerja akan menghasilkan kinerja yang bagus. Salah satu penyebab kepuasan kerja karena adanya kompensasi. Dari uraian latar belakang diatas dapat ditarik permasalahan berkaitan dengan fenomena pada Kepuasan Kerja Karyawan Balakosa Coffee & Co.yaitu:

1. Apakah kompensasi secara langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersamaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja?

2. Manakah variabel kompensasi yang paling dominan berpengaruh?

### **C. Batasan Masalah**

Untuk membatasi permasalahan, penelitian ini hanya melakukan dua variabel untuk diteliti. Yaitu kompensasi langsung dengan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung akan berpusat ke beberapa faktor seperti gaji, insentif, maupun bonus yang akan diterima oleh karyawan. Untuk kompensasi tidak langsung akan berfokus seperti asuransi atau tunjangan yang akan diterima oleh karyawan.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui kompensasi secara langsung dan kompensasi tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara bersamaan,
- b. Untuk mengetahui variabel kompensasi manakah yang paling dominan berpengaruh.

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Balakosa Coffee & Co.” adalah sebagai berikut:



### 1. Personal

Sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada ilmu yang diperoleh saat kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan pada daya yang diperoleh dari objek yang diteliti dan dapat membandingkan teori dan praktek mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 2. STP AMPTA

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi perbendaharaan perpustakaan, memperoleh masukan guna mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku, kebutuhan laporan pekerjaan, maupun digunakan sebagai referensi bagi calon peneliti berikutnya.

### 3. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pedoman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada didalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan dalam menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.

### 4. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan.