BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan yang terjadi di masyarakat menurut sebuah perusahaan agar siap untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Teknologi dari informasi memberikan perubahan yang signifikan terhadap perekonomian. Hal tersebut tentu menjadi sebuah revolusi bagi para pelaku bisnis. Maka dari itu, perlua adanya strategi untuk meningkatkan kualitas perusahaan terutama dari segi tenaga kerja . sumber daya manusia merupakan aset utama dalam perusahaan, tanpa adanya tenaga kerja (SDM) maka perusahaan tidak dapat memaksimalkan sumber daya yang lainnya (Elmi, 2018). Unsur manusia adalah unsur penting untuk perusahaan, agar perusahaan tercapaitujuannya yaitu dengan adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan "ilmu dan seni menata ikatan serta andil tenaga kerja, agar efektif dan efisien serta berdaya guna menolong terwujudnya tujuan industri, pegawai serta masyarakat". Malayu S.P Hasibuan. Manajemen sumber daya manusia, itu sangat berperan utama untuk perusahaanagar dapat berjalan dengan lebih baik. Tanpa adanya sumber daya manusia, kualitas dalamperusahaan kurang baik, dan perusahaan sulit beroprasi. Didalam sumber daya manusia ini yang dapat berjalan dengan baik dalah karyawan, dalam sebuah perusahaan karyawanbagaikan kekuatan utama di perusahaan. Karena karyawan itu adalah yang dapat membantu tercapainya tujuan utama perusahaan.Untuk mencapai tujuan utama perusahaan itu bukan satu hal yang mudah untuk di laksanakan, karena diperlukannya rencana ysng cukup strategis untuk mencapai tujuan. Masalah yang biasanya hadapi dalam perusahaan, yaitu gimana agar perusahaan dapat menjalankan manajemen SDM (sumber daya manusia) yang ada untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Didalam sebuah perusahaan terdapat karyawan-karyawan, fungsi karyawan itu untuk membantu perusahaan agar tercapainya tujuan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan

uuuuuuuuuuuuuuuggg

bukan hal yang mudah, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik. Untuk menaikkan produktivitas karyawan yang harus, dicoba industri tidak lepas dari aspek kompensasi yang diserahkan pada pegawai, kinerja karyawan yang baik, dan karyawan juga perlu dimotivasi untuk bekerja.

Hasibuan (2010) Kompensasi ialah seluruh pemasukan yang berupa uang, benda langsung serta tidak langsung. Yang diperoleh pegawai selaku balasan atas menanggapi pelayanan yang diserahkan industri. Kompensai merupakan "balasan balas jasa yang sudah diserahkan perusahaan kepada pekerja ataupun tenaga kerja sebab, tenaga kerja itu sudah membagikan tenaga serta berhaak buat kemajuan organisasi untuk menggapai tujuan yang sudah ditetapkan" Sastrohadiwiryo (2015). Kompensasi dalam perusahaan ialah bagian terpenting untuk karyawan. Kompensasi menurut Hasibuan (2012) adalah "seluruh pemasukan yang berupauang, berbentuk benda langsung ataupun tidak langsung yang diperoleh pegawai selaku balasan atas menanggapi pelayanan yang diserahkan pada perusahaan". "Kompensasi merupakan dorongan karyawan, agar bekerja lebih semangat lagi. Kompensasi yang berbentuk uang artinya, gaji yang dibayar dengan sejumlah kartal kepada karyawan yangbersangkutan dan kompensasi yang berbentuk barang artinya, gaji dibayar dengan barang". Malayu S.P Hasibuan (2002). Kompensasi yang diberikan, ini menjadi bagian dua, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diterima karyawan. Kompensasi langsung berupa (bayaran gaji/upah, insentif dan bonus). Sedangkan, kompensasi tidak langsungberupa, "jaminan kesehatan, jaminan keselamatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja dan pensiun". Karena itu kompensasi, yang diberikan perusahaan sangat penting untuk karyawan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Jika kompensasi yang seimbang dengan pekerjaan maka karyawan dapat merasa puas denganhasil kerjanya.

uuuuuuuuuuuuuuuggg

Malayu S.P Hasibuan (2005), Kinerja ialah kemampuan yakni hasil aktivitas yang telah digapai seseorang, dalam melaksanakan peranan yang di bebankan didasarkan dengan kecakapan, pengalaman dan periode. Kinerja karyawan "adalah suatu hasil yang dicapai, seseroang atau kelompok untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan". Tidak hanya itu karyawan harus lebih meningkat kinerja karyawan agar dapat mengembangkan perusahaan. Biasnya keberhasilan pada perusahaan dapat dipengaruhi pada karyawan. "Kinerja merupakanhasil kerja, baik secara (kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu), yang dicapai seseorang karyawan untuk mengerjakan tugasnya dan sesuai, dengan tanggung jawabnya". Karena kinerja sangat berpengaruh terhadap perusahaan, jika kinerja karyawannya bagus maka dapat berbanding lurus dengan hasil baik bagi perusahaan. Sedangkan, jika kinerjakaryawan buruk maka dapat berdampak buruk dengan perusahaan. Namun demikian, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada kualitas karyawan, tetapi juga harapan perusahaan memilki pemimpin yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor yang bisa, mempengaruhi kinerja karyawan ialah "disiplin, kompensasi atau insentif, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja".

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI

Menurut Kreitner dan Kinick (2001:205), motivasi kerja adalah proses psikologis yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku dalam pencapaian tujuan *goal-directed behavior*. Motivasi kerja adalah sesuatu dorongan, buat antusias kerja agar lebih bagus lagi. Dorongan ialah ketekunan pegawai, daya serta arah dalam menggapai tujuan perusahaan.Karena motivasi mempunyai, energi tingkatan penganjur kegiatan. Kepada kemampuan yang bisa memajukan kemauan style aksi serta keinginan bertugas. Tiap dorongan memiliki tujuan khusus yang mau digapai supaya bisa memunculkan antusias sertasemangat kerja. Motivasi dibagi menjadi dua macam yaitu, (motivasi intrinsic dan motivasi ekstrinsik). Motivasi intrinsic adalah"motivasi yang muncul dalam diri sendiri,

uuuuuuuuuuuuuuuggg

untuk melakukan suatu tindakan tanpa adanya suatu desakan (dorongan) dari pihak ketiga". Sedangkan, motivasi ekstrinsik merupakan "motivasi yang diberikan dukungan dari lingkungan, contohnya karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja, karena distimulasi untuk mendapatkan bonus dari perusahaan". Disetiap perusahaan memiliki permasalahan, permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan yaitu faktor kompensasi. Yang menjadi permasalah dengan kompensasi ini ialah, sering kali karyawan tidak merasa puas, dengan kompensassi yang diberikanperusahaan kepadanya, karena setiap orang memilik kebutahan yang berbeda-beda. Bila kompensasi yang diserahkan industri, pada pegawai tidak cocok dapat berakibat kepada kemampuan pegawai. Karena jika kompensasi, yang diberikan perusahaan tidak sesuai maka karyawan tidak puas dengan kompensasinya. Setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda, misalnya kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari, biaya tanggungan dan lain sebagainya. Jika kompensasi yang dapat menyebabkan kinerja menurun maka dapat berdampak pada produktivitas dalam perusahaan. Misalnya karyawan menjadi tidak semangat, tidak absensi tepat waktu dan itu yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan didalam perusahaan. Pada perihal ini, bukan satu perihal yang gampang buat diselesaikan, maka jika sudah seperti ini harus diberika motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja terhadap karyawan, apakah karyawan lebihsemangat bekerja dengan mengadakan pelatihan dan pemberian reward jika kinerja karyawan baik atau meningkat untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

PT. Kati Kartika Murni adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industry kemasan dari kertas dan karton box. Perusahaan ini mulai beroperasi pada Mei 2007. Berlokasi di kawasan bisnis Cikarang. Gedung dua lantai terdiri di atass lahan 20.000 meter persegi, yang mediakan kemasan kertas dalam kotak karton dan lembaran karton. Berdasarkan wawancara dengan hrd mengenai jumlah karyawan, maka untuk jumlah karyawan/karyawati 150 orang 137 pria dan 13 wanita. Dari hasil observasi berupa

uuuuuuuuuuuuuuuggg

pengamatan yang dilakukan pada hari kamis tanggal 11 Desember 2020 pada karyawan PT. Kati Kartika Murni. Bahwasanya terjadi adanya ketidak puasan karyawan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Karena, pada sistem kompensasi yang diberikan perusahaan ini berupa nilai dari karyawan itu sendiri. Perusahaan dapat menilai karyawan melalui kinerjanya, jika kinerja karyawan semangat, giat melakukan pekerjaannya, disiplin tidak perna telat absen maka dapat diberi nilai perusahaan yang bersifat (privasi). Jika karyawan tidak tepat dalam hal absen maka dapatberdampak pada karyawan dan perusahaan karena bisa mempengaruhi kualitas, kuantitasdan produktivitas perusahaan. Setelah peneliti melakukan observasi terlebih dahulu, selajutnya peneliti melakukan teknik wawancara pada hari kamis tanggal 14 Januari 2021 pada karyawan PT Kati Kartika Murni. Bahwasanya, masih ada karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan perushaan, misalnya penyebab ketidak puasaan karyawan banyaknya kebutuhan dan tangggungan hidup. Masih ada beberapa karyawan melanggar aturan perusahaan. Seperti, telat datang dengan alasan macat, menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, menggunakan ponsel pada saat waktu kerja. Maka dari itu jam kerjakaryawan tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja karyawan tidak maksimal(Sumber: Wawancara).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Berdasarkan wawancara terhadap hrd yang menunjukan bahwa dalam sistem Kompensasi yang diberikan perusahaan ini berupa penilaian, dimana setiap bulannya perusahaan akan melakukan penilaian dari pusatnya karna perusahaan ini cabang perusahaan. Sedangkan jika karyawan tidak puas dengan kompensasinya karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan tergantung karyawan itu sendiri. Sedangkan untuk sistem kinerja diperusahaan disini cukup baik akan tetapimemang ada karyawan yang terlambat datang dan memainkan handpone saat bekerja, jika karyawan sudah seperti itu maka perusahaan akan memberi peringatan kepada karyawan atau diberi motivasi Sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan

uuuuuuuuuuuuuuuggg

memotivasi karyawan dalam bentuk training maupun pelatihan bagi karyawan agar memotivasi kerjanya meningkat dan wawasannya luas.Dan semakin motivasi yang tinggi sangat mempengaruhi hasil produksi dan karyawan menjadi produktif. Berdasarkan wawancara terhadap karyawan yang menunjukan bahwa dalam sistem kompensasi memang seimbang, tetapi karyawan sering merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Karena kesetiap orang memiliki kebutuhan dan beban hidup yang berbeda-beda itu yang menjadi karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi, jika karyawan tidak puas dengan kompensasi maka dapat berdampak terhadap kinerja karyawan maka dari itu karyawan karyawan butuh dimotivasi untuk meningkatkan semangat kerja dan hasil produktivitas meningkat.

Oleh kerena itu, peneliti bermasksud melakukan penelitian berbentuk skripsi dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan PT. Kati Kartika Murni Cikarang)". Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui apakah terdapat perbedaan anatar penelitian sebelumnya dengan objek yang berbeda.

B. Identifikasi Masalah

Bersumber pada pada kerangka balik ada permasalahan, yang terjalin pada karyawan PT. Kati Kartika Murni serta beberapa data yang diperoleh oleh peneliti, di indentifikasikan bahwa kompensasi kinerja karyawan dan motivasi kerja menjadi permasalahan bagi karyawan PT. Kati Kartika Murni masih rendah dari beberapa hal diantaranya:

1. Adanya ketidak puasan terhadap gaji, tunjangan dan tidak adanya pesangon yang diberikan kepada karyawan kontrak
2. Adanya ketidak siplinan karyawan terhadap aturan perusahaan
3. Adanya ancaman terhadap kondisi pekerjaan dan status karyawan dimasa yang akan datang

uuuuuuuuuuuuuuuggg

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahaan yanga telahh dipaparkknan maka peneliti merumuskan permasalahannya adalaah saebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kati Kartika Murni?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kati Kartika Murni?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja yang dimoderasi oleh variabel motivasi kerja PT Kati Kartika Murni?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini yang bertujuan untuk menganalisis sebagain bereikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kati Kartika Murni.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kati Kartika Murni.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di moderasi motivasi kerja pada PT. Kati Kartika Murni.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

   Manfaat akademis dalam penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan dalama menyelesaikan atau mencegah masalah intel perusahaan yang berkaitan dengan karyawan. Dimana permasalahan yang timbul disebabkan rasa tidak kepuasan karyawan gaji sehingga menyebabkan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaanya. Upaya mencegah tersebut dilakukan untuk meminimalisir kerugian perusahaan agar tidak kehilangan karyawan

2. Manfaar Praktis

uuuuuuuuuuuuuuuggg

a. Bagi rekan mahasiswa, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta dapat menjadi rujukan untuk penelitiian yang akan dilakukan di masa yang akan datang

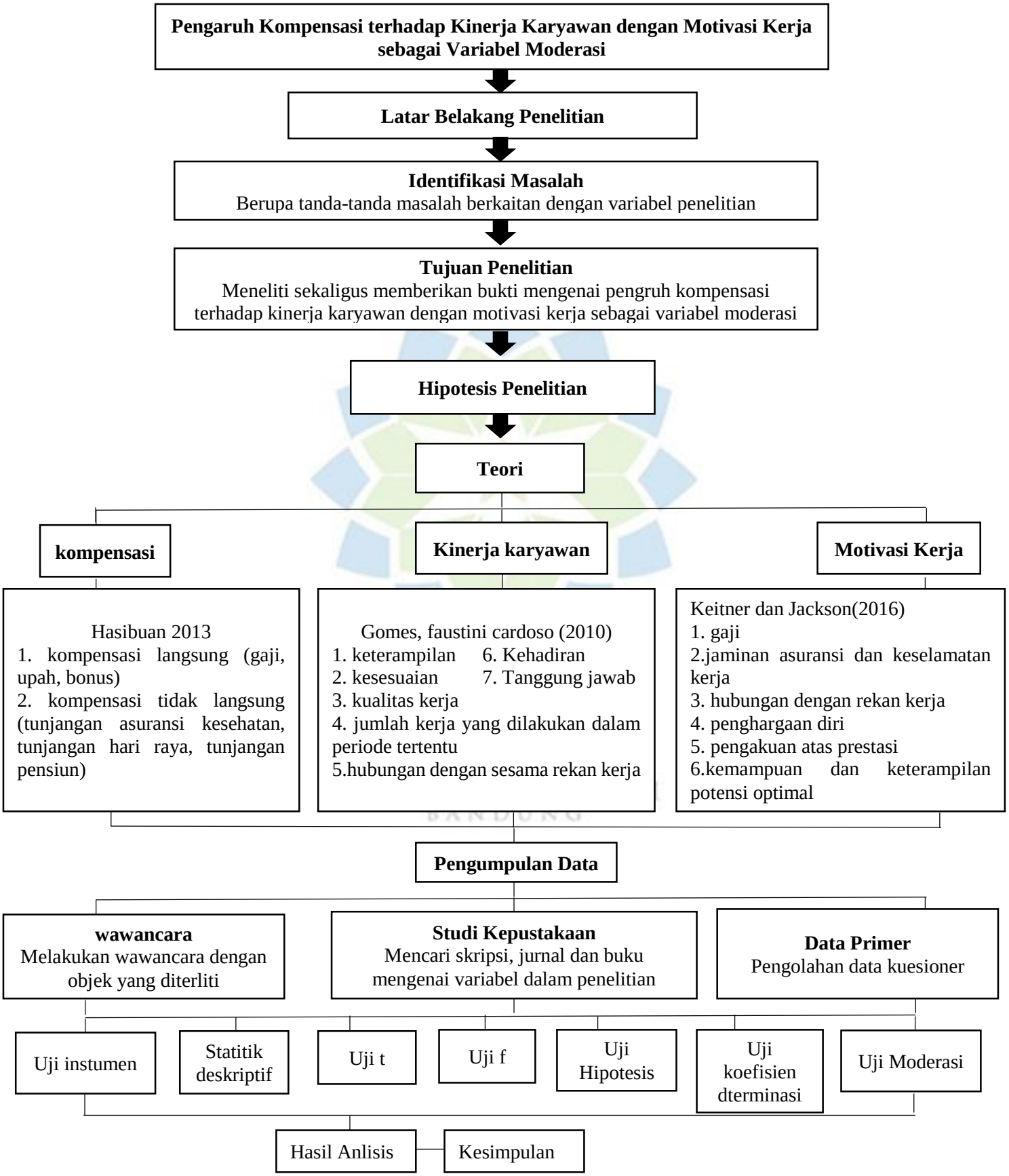
b. Bagi kalangan akademis, diharpkan hasil penelitian ini dapat menjadi pelengkap bagi penelitian terdahulu mengenai topik yang sama serta dapat menjadi bahan masukan untuk menangani permasalahan perusahaam yang anggotanya merasa tidak puas sehingga dapat meminimalisir karyawan.

c. Bagi manajemen perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharpkan dapat menjadi alat evaluasi dalam fenomena yang terkait dengan judul penelitian.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

uuuuuuuuuuuuuuuggg

F. Kerangka Pemikiran



uuuuuuuuuuuuuuuggg

Adapun penjelasan pada kerangka pemikiran dan gambar kerangka pemikiran pada skripsi ini sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasibua (2010) Kompensasi ialah seluruh pemasukan yang berupa uang, benda langsung serta tidak langsung. Yang diperoleh pegawai selaku balasan atas menanggapi pelayanan yang diserahkan industri". Kompensasi adalah salah satu metode yang sangat efisien, buat unit personaliauntuk bisa tingkatkan hasil kerja pegawai serta dorongan dan kebahagiaan kerja pegawai. Sistem kompensasi yang baik, "bisa membagikan kebahagiaan buat pegawai serta membolehkan industri mendapatkan, profesi, serta menjaga pegawai" Masram dan Mu'ah (2015:130). Jadi kompensasi itu merupakan kewajiban perusahaan untuk imbalan balas jasa kepada karyawan karena telah melakukan pekerjan dan tanggung jawabnya masing-masing. Malayu S.P Hasibuan (2005), Kinerja ialah kemampuan yakni hasil aktivitas yang telah digapai seseorang, dalam melaksanakan peranan yang di bebankan didasarkan dengan kecakapan, pengalaman dan periode. Kinerja karyawan adalah hasil kegiatan yang sudah digapai seseorang ataupun perkelompok, buat menuntaskan profesi dengan secara (kualitas dan kuantitas). Dan menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawab pekerjaanya.

Samsuddin (2006), Kompensasi berfungsi sebagai pengalokasian sumber daya manusia secara efesien yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi, bagi pegawai yang berprestasi dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efesien yang menunjukan bahwa pemberian kompensasi terhadap karyawan, memiliki keterkaitan kalau karyawan hendak memakai tenaga karyawan itu dengan seefisien serta seefektif mungkin. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi yang menujukan bahwa Sistem pemberian balasan finansial bisa menolong, kemantapan karyawan serta mendesak perkembangan ekonomi Negeri dengan cara totalitas.

uuuuuuuuuuuuuuuggg

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena kompensasi, adalah ukuran dari nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Untuk besar kecilnya kompensasi dapat dipengaruhi dengan, (nilai karyawan itu sendiri, prestasi kerja,motivasi karyawan dan kepuasan tersendiri) dari kinerja karyawan. Kompensasi adalah“imbalan balas jasa kepada karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai maka, kinerja karyawan akan baik dan sebaliknya, jika Kompensasi yang diberika perusahaan tidak sesuai, maka kinerja karyawan akan menurun”. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan, jika produktivitas perusahaan bagus maka dapat mudahuntuk tercapainya tujuan organisasi/perusahaan.

2. Pengaruh motivassi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kreitner dan Kinick (2001:205), motivasi kerja adalah proses psikologis yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku dalam pencapaian tujuan *goal-directed behavior*. Motivasi merupakan bagian pendorongan atau semangat karyawan, dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan, ketekunan karyawan, dan kreativitas karyawan untuk mecapai tujuan perusahaan. Motivasi itu terbagi menjadi dua bagian yaitu, (motivasi intrinsic dan motivasi ekstrinsik). Motivasi ektrinsik merupakan “motivasi yang ada didalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tanpa paksaan dari orang lain”.Sedangakn, motivasi ektrinsik merupaka“motivasi yang diberikan dari orang lain, seperti lingkungan kerja karena biasanya motivasi ekstrinsik ini untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya kesempatan promosi jabatan”.

Motivasi kerja berfungsi untuk dapat meningkatkan akhlak serta kebahagiaan kegiatann untuk karyawan, meningkatkan daya produksi kemampuan karyawan dapat menjaga kemantapan pegawai mengefektifkan pengadaan pegawai dapat disiplin dalam absensi pegawai meningkatkan kesejahteraan pegawai, meningkatkan kreativitas

uuuuuuuuuuuuuuuggg

loyalitas dan partisipasi pedagai dan dapat menciptakan hubungan suasana yang baik mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya Malayu Hasibaun (2006)

Motivasi kerja sangat berpengaruh signifikanterhadap kinerja karyawan, karena perusahaan bisa memberikan motivasi kepada karyawan, dalam bentuk training atau pelatihan untuk karyawan agar motivasi kerjnaya semakin meningkat dan wawasannya luas. Jika motivasi yang tinggi sangat mempengaruhi hasil produksi, maka karyawan dapat menjadi lebih produktif dalam bekerja, dan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi

Kompensasi dalah "Kompensasi yang diserahkan industri kepada pegawai atau tenaga kerja sebab tenaga kerja itu sudah membagikan daya serta pikiran buat perkembangan organisasi untuk menggapai tujuan yang sudah ditetapkan" Sastrohadiwiryo (2015). Kinerja karyawan adalah "hasil kerja yang telah dicapai seorang ka ryawan, atau sekelompok karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya yang di bebankan kepada karyawan untuk menyelesasikan tugas-tugasnya". Agar hasil kerja perusahaan yang optimal karyawan harus diberimotivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sebagaipendorongan atau semangat kerja karyawan dapat dilihat dari, kedisiplinan karyawan, ketekunan karyawan, dan kreativitas karyawan untuk mecapai tujuan perusahaan.

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena besarnya Kompensasi ialah ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi, dapat dipengaruhidari nilai karyawan itu sendiri, prestasi kerja, motivasi karyawan dan kepuasan tersendiri dari kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap

uuuuuuuuuuuuuuuggg

kinerja karyawa, motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena perusahaan akan memberikan motivasi kepada karyawan dalam bentuk training atau pelatihan untuk karyawan agar motivasi kerjnaya semakin produksi, karyawan dapat menjadi lebih produktif dalam bekerja dan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena setiap karyawan ingin mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawany. Karena kinerja adalah faktor utama didalam perusahaan jika kinerja karyawa bagus, maka produktivitas dapat meningkat dan sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun maka produktivitas karyawan dapat menurun. Jika kinerja karyawan menurun maka perusahaan harus memotivasi kerja terhadap karyawan. Motivasi ini sebagai dorongan semangat kerja untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Baik desakan dari dalam diri sendiri, ataupun desakan dari orang lain ataupun area kegiatan. Maka diperlukannya motivasi kerja didalam suatu perusahaan untuk para karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

uuuuuuuuuuuuuuuggg

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Pebandingan	
					persamaan	Perbedaan
1.	Gravi Desly Pongajou (2015)	"Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado."	Kompensasi (x) Kinerja karyawan (y)	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif dengan tingkat keeratan yang kuat, sehingga penelitian ini terdapat pengaruh kompensai terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.	Persamaan penelitian ini yaitu kompensasi, kinerja karyawan	Perbedaan padapenelitian ini yaitu tidak ada motivasi kerja dan objek penelitiannya berbeda dahulu pada PT HasjratAbadi Caban gManado. Sedangkan sekrang PT KatiKartika Murn iCikarang.
2.	Tanto Wijaya	Pengaruh Motivasi	Motivasi (x1)	Hasil penelitian Ini	Persamaan pada	Perbedaan pada Penelitian

uuuuuuuuuuuuuuuggg

	dan Fransica Andreani (2015)	dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama	Kompensasi (x2) Kinerja karyawan (y)	menunjukkan bahwa, motivasi dan kompensasi berpengaruuh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan motivasi memilik pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan di bandingkan kompensasi.	penelitian ini yaitu kompensasi, dan kinerja karyawan	terdahulu dan sekarang yaitu, terdahulu memakai variabel motivasi sedangkan penelitian sekarang variabel motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Dan objek penelitiannya berbeda dahulu pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama sedangkan sekarang PT Kati Kartika Murni.
3.	Putri Juwita Sari (2017)	pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusumahadi	Kompensasi (x1) Motivasi kerja (x2) Kinerja karyawan (y)	Hasil penelitian ini menujukan bahwa pengaruh kompensasi dan motivvasi kerja memiliki pengaruh signifikan. Dan variabel kompensasi dan	Persamaan pada penelitian ini yaitu variabelnya menggunakan kompensasi, kinerja karyawan	perbedaan pada penelitian ini yaitu dari objek penelitiannya. Penelitian terdahulu pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. Sedangkan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

uuuuuuuuuuuuuuuggg

		Santosa Karanganyar		motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa		penelitian sekarang pada PT Kati Kartika Murni.
4.	Rada Pratiwi (2020)	"pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawa PT. Mitra Aneka Rezeki"	Kompensasi (x1) Motivasi (x2) Kinerja karyawan (y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kompensai dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Aneka Rezeki	Persamaan pada penelitian ini yaitu kompensasi, dan kinerja karyawan	Perbedaaan pada penelitian terdahulu motivasi sedangkan penelitian saat ini motivasi kerja sebagai variabel moderasi, dan objek penelitiannya berbeda dahulu di PT Mitra Aneka Rezeki sedangkan sekarang PT Kati Kartika Murni Cikarang
5.	Erni Yuningsih, Sri Harini, M.Gusnul Rifky (2020)	"pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan	Motivasi kerja (x1) Kompensasi (x2) Kinerja karyawan (y)	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan	Persamaan pada penelitian ini yaitu motivasi kerja, kompensasi,	Perbedaan pada penelitian ini yaitu terdahulu tidak ada variabel moderasinya sedangkan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

uuuuuuuuuuuuuuuggg

		pada Divisi PT. Kusuma Kaisan Sentul Bogor		kompensasi terhadap kinerja karyawan	dan kinerja karyawan	penelitian yang sekarang ada variabel moderasinya. Objek penelitiannya berbeda dahulu PT. Kusuma Kaisan Sentul Bogor, sedangkan sekarang PT. Kati Kartika Murni.

Sumber: Diolah oleh peneliti 2021

Dapat disimpulkan dari table diatas ini bahwa, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena didalam kompensasi itu terdapat berupa gaji, upah, insentif. Sedangkan motivasi kerja lebih dominan berpengaruh terhadaikinerja karyawan. dan Variabel X terhadap Y berpengaruh, variabel X terhadap Z berpengaruh, variabel Z berpengaruh terhadap variabel Y karena motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui lebih dalam lagi antara kompensasi, kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Perbedaan antara penelitian saat ini dan sebelumnya adalah dari objek penelitiannya, penelitian saat ini mengambil objek salah satu perusahaan yang ada di cikarang utara yaitu PT Kati Kartika Murni (KKM).

uuuuuuuuuuuuuuuggg

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi sedangkan, yang belum teruji kebenarannya.

Berdasarkan rusan masalah, maka hipotesis rum dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadapa Kinerja Karyawan pada PT. Kati Kartika Murni (KKM).

H2: Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kati Kartika Murni (KKM).

H3: Terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang di Moderasi oleh Motivasi Kerja pada PT. Kati Kartika Murni (KKM)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

uuuuuuuuuuuuuuuggg

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

uuuuuuuuuuuuuuuggg