

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA DEPARTEMEN PYLON INJECTION
PT SUNG SHIN INDONESIA DI BEKASI**

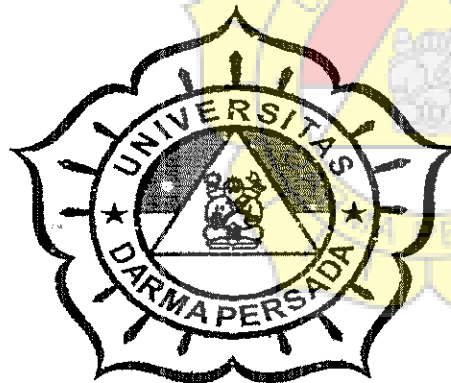
SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akademik dan Melengkapi Sebagian dari
Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

OLEH

GUNTUR ARI PURWANTO

03410022



JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DARMA PERSADA

JAKARTA

2007

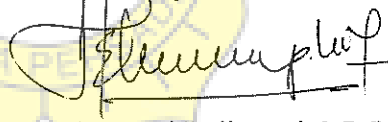
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : GUNTUR ARI PURWANTO
Nim : 03410022
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia Bekasi

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui, untuk diajukan panitia penguji skripsi arjana.

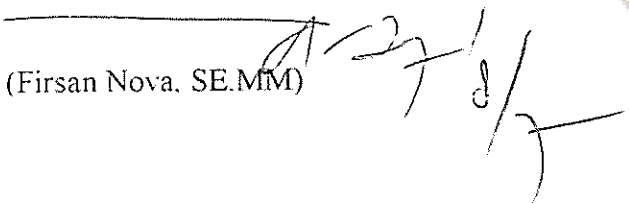
Jakarta, Agustus 2007

Menyetujui
Pembimbing Materi



(Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM)

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



(Firsan Nova, SE.MM)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : GUNTUR ARI PURWANTO

NIM : 0341 0022

Program Studi : (S1) Ekonomi

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dinyatakan lulus ujian skripsi pada tanggal 14 Agustus 2007 dihadapan pembimbing dan penguji di bawah ini

Pembimbing



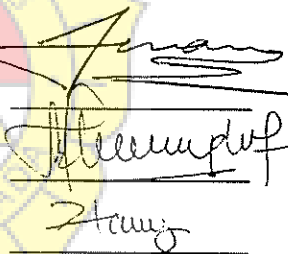
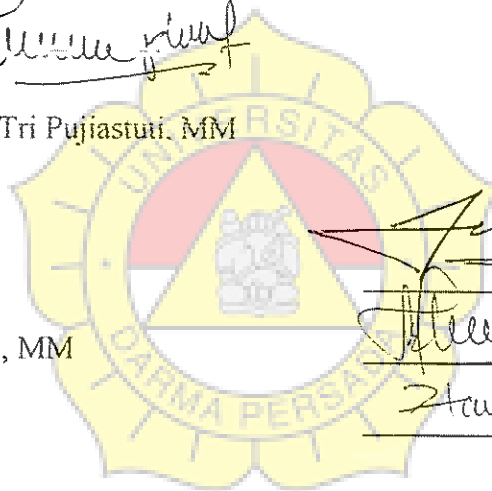
Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM

Tim Penguji

KETUA : Imam Wibowo, M.Si

ANGGOTA : Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM

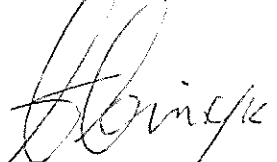
: Hanny Nurlatifah, MM



✓

Jakarta, Agustus 2007

Universitas Darma Persada
Program Sarjana Ekonomi (S-1)
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Fauzi Baisyir, MM

ABSTRAK

- A. Guntur Ari Purwanto
- B. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi
- C. xiv + 106 hal : 40 tabel : Lampiran
- D. Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja
- E. Tujuan Penelitian : Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi
- F. Metode Penelitian : Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan data primer dan data sekunder kemudian diolah dengan menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif yaitu dengan persamaan regresi, korelasi dan uji signifikan serta uji prediksi, uji multikolinearitas dan autokorelasi dengan bantuan SPSS.
- G. Hasil Penelitian : Dari pengolahan data dapat dijelaskan bahwa
- 1) Pengaruh simultan kompensasi yang diberikan perusahaan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai $R = 0,635$, (63,5%) dengan kontribusi $R^2 = 0,404$, (40%) kemudian model regresi simultan ditunjukkan oleh persamaan $Y = 1,729 + 0,491 X_1 + 0,04803 X_2$ dan signifikan hubungan tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung = 25,390 pada sig I = 0,000 dengan $\alpha = 0,05$, uji prediksi dengan uji multikolinearitas dan autokorelasi dengan nilai VIF = 1,26 serta DW sebesar 1,720.
 - 2) Pengaruh parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai $R = 0,633$, (63%) dengan kontribusi $R^2 = 0,40$, (40%) kemudian regresi linear ditunjukkan oleh persamaan $Y = 1,866 + 0,506 X_1$ dan signifikan hubungan tersebut ditunjukkan oleh nilai t sebesar 6,493.
 - 3) Pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai $R = 0,262$, (26,2%) dengan kontribusi $R^2 = 0,069$, (6,9%) kemudian regresi linear ditunjukkan oleh persamaan $Y = 3,040 + 0,244 X_2$ dan signifikan hubungan tersebut ditunjukkan oleh nilai $F = 5,596$.
- H. Kesimpulan dan Saran : Dari hasil penelitian dapat disimpulkan pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang dilakukan oleh manajemen Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi. Memberikan pengaruh memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi. Namun dilihat secara parsial kebijakan kompensasi mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu saran yang dapat disampaikan kepada PT Sung Shin Indonesia di Bekasi yaitu : Manajemen PT Sung Shin Indonesia perlu tetap mempertahankan kebijakan kompensasi secara bersama dengan motivasi kerja untuk menjaga konsistensi kepuasan kerja.

Dilihat dari hasil kuat lemahnya hubungan antara variable kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dibandingkan hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja maka PT Sung Shin Indonesia perlu tetap mempertahankan dan jika mungkin meningkatkan pemberian kompensasi dan motivasi kerja secara bersama dengan harapan karyawan dapat lebih optimal yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang selanjutnya akan meningkatkan keuntungan dan kemajuan PT Sung Shin Indonesia.

I. Daftar Pustaka, 13 (1996-2005)

Jakarta, Agustus 2007

Penulis

(Guntur Ari Purwanto)



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena hanya berkat rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Bekasi “.

Skripsi ini adalah salah satu Syarat akademik dalam memenuhi sebagian peresyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Darma Persada, Jakarta.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang membantu sehingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya, untuk itu ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Drs. Fauzi Baisir, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
2. Bapak Firsan Nova SE,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Darma Persada.
3. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM selaku dosen pembimbing materi, terima kasih atas waktu luang di tengah-tengah kesibukannya dalam memberikan arahan dan bimbingan yang sangat berguna dalam proses penyelesaian skripsi ini.

4. Bapak Ramdan SE,MT,MM selaku dosen Pembimbing II.
5. Ibu Dini Rahayu, SE selaku Sekretaris Jurusan Manajemen, yang juga sebagai pembimbing akademik.
6. PT Sung Shin Indonesia.
7. Bpk Suroto selaku Supervisor Departemen Pylon Injection, Bapak Hery selaku HRD PT Sung Shin Indonesia,
8. Seluruh karyawan Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Bekasi yang dengan suka rela bersedia mengisi kuesioner sebagai bahan penelitian..
9. Kedua orang tuaku tercinta yang selalu sayang dan membimbingku sejak kecil serta mendoakan dan memberikan dorongan semangat sehingga skripsi dapat selesai .
10. Fatin Chamama yang selalu sayang, sabar menemani dan memberikan doa dan suport yang luar biasa dalam segala aktifitasku.
11. Bapak Yogy, Anggi Tailor yang secara langsung maupun tidak langsung selalu membantu dalam penyusunan skripsi ini
12. Terima kasih buat teman-teman Fakultas Ekonomi Anggi, Ery, Eneng (Diah), Ida, Dian, Arifin, Sofwan, Iksan, Lala, Angggia, serta teman – teman yang lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian dan penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan skripsi ini. Demikian mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, Agustus 2007

(Penulis)



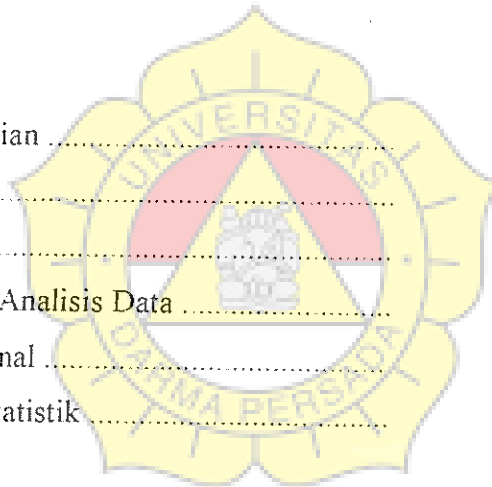
DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI | i |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | ii |
| ABSTRAK | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 4 |
| C. Pembatasan Masalah | 5 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 6 |
| E. Hipotesis | 7 |
| F. Sistematika Penulisan | 8 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Pengertian, Peranan, dan Fungsi MSDM | 10 |
| 1. Pengetian MSDM | 10 |
| 2. Peranan SDM | 11 |
| 3. Fungsi MSDM | 12 |
| B. Perencanaan Sumber Daya Manusia | 14 |
| 1. Pengertian Perencanaan SDM | 14 |
| 2. Perlunya Perencanaan SDM | 15 |
| 3. Manfaat Perencanaan SDM | 15 |

| | |
|--|----|
| C. Kompensasi | 15 |
| 1. Pengertian Kompensasi | 15 |
| 2. Tujuan Kompensasi | 16 |
| 3. Kompensasi dan Terminologinya | 18 |
| D. Motivasi | 20 |
| 1. Pengertian Motivasi | 20 |
| 2. Teori Motivasi | 20 |
| E. Kepuasan Kerja | 25 |
| 1. Pengertian Kepuasan Kerja | 25 |
| 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .. | 28 |
| F. Kerangka Berpikir | 30 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Waktu dan Tempat Penelitian | 31 |
| B. Jenis dan Sumber Data | 31 |
| C. Populasi dan Sampel | 31 |
| D. Metode Pengumpulan dan Analisis Data | 32 |
| E. Definisi Variabel Operasional | 41 |
| F. Desain Model Pengujian Statistik | 43 |



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Gambaran Umum Perusahaan | 45 |
| 1. Sejarah Singkat dan Perkembangan Perusahaan | 45 |
| 2. Visi dan Misi Perusahaan | 47 |
| B. Pelaksanaan Pemberian Kompensasi | 48 |
| C. Pelaksanaan Pemberian Motivasi | 48 |
| D. Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian | 49 |
| 1. Profil Responden | 49 |

| | |
|--|----|
| 2. Tanggapan Responden Tentang Variabel yang | |
| Diteliti | 54 |
| a. Kompensasi | 54 |
| b. Motivasi | 64 |
| c. Kepuasan Kerja | 74 |
| 3. Hasil Penelitian | 84 |
| a. Regresi Linear Berganda | 84 |
| b. Regresi Linear Sederhana | 84 |
| c. Korelasi Berganda | 86 |
| d. Korelasi Parsial Kompensasi | 87 |
| e. Korelasi Parsial Motivasi | 88 |
| f. Pengujian Hipotesis | 89 |
| g. Uji Multikolinearitas | 91 |
| h. Uji Autokorelasi | 91 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 92 |
| B. Saran | 93 |
| DAFTAR PUSTAKA | 94 |
| LAMPIRAN | 95 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|-------------|--|
| Tabel IV.1 | Profil Responden Berdasarkan Umur 49 |
| Tabel IV.2 | Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 50 |
| Tabel IV.3 | Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 51 |
| Tabel IV.4 | Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja 52 |
| Tabel IV.5 | Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan 53 |
| Tabel IV.6 | Tanggapan Responden Tentang Gaji Upah 54 |
| Tabel IV.7 | Tanggapan Responden Tentang Manfaat Insentif 55 |
| Tabel IV.8 | Tanggapan Responden Tentang Pemberian THR 56 |
| Tabel IV.9 | Tanggapan Responden Tentang Liburan / Rekreasi 57 |
| Tabel IV.10 | Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Kesehatan Keluarga 58 |
| Tabel IV.11 | Tanggapan Responden Tentang Pemberian Asuransi Jiwa 59 |
| Tabel IV.12 | Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Ibadah 60 |
| Tabel IV.13 | Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Kredit Rumah 61 |
| Tabel IV.14 | Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Kesehatan ... 62 |
| Tabel IV.15 | Tanggapan Responden Tentang Standart Gizi 63 |
| Tabel IV.16 | Tanggapan Responden Tentang Kematangan Pribadi .. 64 |
| Tabel IV.17 | Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pendidikan ... 65 |
| Tabel IV.18 | Tanggapan Responden Tentang Pemenuhan Kebutuhan 66 |
| Tabel IV.19 | Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Pelaksanaan Pekerjaan 67 |
| Tabel IV.20 | Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Pekerjaan . 68 |
| Tabel IV.21 | Tanggapan Responden Tentang Kompensasi |

| | | |
|-------------|---|----|
| | Pelaksanaan Pekerjaan | 69 |
| Tabel IV.22 | Tanggapan Responden Tentang Supervisi | 70 |
| Tabel IV.23 | Tanggapan Responden Tentang Jaminan Karir | 71 |
| Tabel IV.24 | Tanggapan Responden Tentang Status dan Tanggung Jawab | 72 |
| Tabel IV.25 | Tanggapan Responden Tentang Peraturan yang Berlaku | 73 |
| Tabel IV.26 | Tanggapan Responden Tentang Pembayaran Gaji | 74 |
| Tabel IV.27 | Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tunjangan .. | 75 |
| Tabel IV.28 | Tanggapan Responden Tentang Pengoperasian Alat Produksi | 76 |
| Tabel IV.29 | Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Prestasi | 77 |
| Tabel IV.30 | Tanggapan Responden Tentang Keahlian dan Kemampuan Karyawan | 78 |
| Tabel IV.31 | Tanggapan Responden Tentang Penghargaan dari Atasan maupun Perusahaan | 79 |
| Tabel IV.32 | Tanggapan Responden Tentang Cara Atasan Menyelesaikan Masalah | 80 |
| Tabel IV.33 | Tanggapan Responden Tentang Cara Atasan Melakukan Pengawasan | 81 |
| Tabel IV.34 | Tanggapan Responden Tentang Komunikasi Antar Rekan Kerja | 82 |
| Tabel IV.35 | Tanggapan Responden Tentang Kerjasama dengan Rekan Kerja | 83 |
| Tabel IV.36 | Korelasi Berganda | 86 |
| Tabel IV.37 | Korelasi Parsial Kompensasi | 87 |
| Tabel IV.38 | Korelasi Parsial Motivasi | 88 |
| Tabel IV.39 | Uji T | 89 |
| Tabel IV.40 | Uji F | 90 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar II.1 Kerangka Berpikir Penelitian | 30 |
| Gambar III.1 Desain Model Pengujian Statistik..... | 43 |
| Gambar V Lampiran Struktur Organisasi | |



DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1 Kuesioner | 95 |
| Lampiran 2 Profil responden | 100 |
| Lampiran 3 Tabulasi Skor X_1 , X_2 , Y | 101 |
| Lampiran 4 Tabulasi Hasil Skor X_1 , X_2 , Y | |
| Lampiran 5 Regresi Berganda | |
| Lampiran 6 Regresi Sederhana | |
| Lampiran 7 Uji Multikolinearitas dan Autokorelasi | |
| Lampiran 8 Struktur Organisasi PT. Sung Shin | |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

(Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan yang mempunyai peran sebagai pelaksana bagi pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia secara aktif memainkan peran sebagai roda penggerak bagi kegiatan perusahaan serta ikut menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan hanya dipertahankan apabila perusahaan memperhatikan kualitas dari para Sumber daya manusia, mengingat karyawan adalah aset penting sebagai penggerak dan pelaksana roda bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Salah satu cara meningkatkan kualitas Sumber daya manusia adalah perusahaan harus melakukan perencanaan dan mengadministrasikan program-program yang salah satunya dengan cara pemberian kompensasi secara benar, efektif dan efisien. Pengelolaan kompensasi merupakan fungsi penting dalam organisasi dan biasanya merupakan bagian dari tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Perencanaan kompensasi bahkan lebih rumit dan menantang bagi spesialis sumber daya manusia hal ini dikarenakan kompensasi berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Penerimaan penghasilan berupa kompensasi itulah yang umumnya dapat membangkitkan semangat dan kegairahan dalam bekerja. Secara klasik dinyatakan bahwa pemberian kompensasi yang dibarengi dengan motivasi akan memberikan peningkatan kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan akan bekerja dengan baik yang selanjutnya keberhasilan dari pencapaian tujuan perusahaan akan dapat terwujud secara optimal.

Oleh karena itu perlunya pemberian motivasi kerja terhadap karyawan, Namun demikian pemberian motivasi kerja bukan merupakan hal yang sederhana tetapi juga rumit. Dikatakan sederhana, karena pada dasarnya karyawan termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang mengarah kepada perolehan imbalan.

Kerumitannya terletak pada perbedaan pandangan antara karyawan dan perusahaan mengenai arti, makna dan manfaat dari imbalan yang diberikan. Seringkali karyawan menganggap bahwa pemberian atau balas jasa tersebut belum berarti untuk membuat mereka puas akan pekerjaannya.

Sedangkan kepuasan kerja adalah faktor utama bagi karyawan, karena itu perusahaan harus berupaya memberi penghargaan kepada mereka yang berprestasi dan memacu gairah mereka dalam bekerja.

PT Sung Shin Indonesia sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi sepatu sangat memerlukan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan tujuan karyawan mampu bekerja lebih baik

yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan yang selanjutnya tujuan atau sasaran perusahaan akan dapat tercapai secara optimal.

PT Sung Shin Indonesia menerapkan pemberian kompensasi kepada karyawan dengan harapan akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan dengan pemberian kompensasi oleh perusahaan sehingga kondisi fisik dan mental karyawan beserta seluruh potensi yang dimilikinya akan terpelihara dengan baik. Dengan kondisi fisik dan mental yang baik diharapkan kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Disamping itu PT Sung Shin Indonesia juga memperhatikan kebutuhan karyawan dengan pemberian motivasi kerja berupa menyediakan fasilitas yang diperlukan karyawan baik dalam pelaksanaan tugas maupun di luar pelaksanaan tugas. PT Sung Shin Indonesia sangat menyadari pentingnya perhatian terhadap seluruh karyawan yang dituangkan dalam bentuk pemberian motivasi kerja.

Sebaliknya tanpa upaya dari PT Sung Shin Indonesia untuk memperhatikan dan memelihara kondisi fisik dan mental karyawannya melalui pemberian motivasi kerja, maka karyawan akan cenderung merasa kurang diperhatikan dan hanya sebagai alat perusahaan semata-mata untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika karyawan sudah merasa kurang mendapat perhatian dari perusahaan, maka karyawan akan malas untuk bekerja dan kegairahan kerja karyawan menurun. Lebih jauh lagi, bila pada tahap klimaks karyawan merasa hanya sebagai alat pencapaian tujuan semata tanpa perhatian dan penghargaan

dari perusahaan, maka akan mengakibatkan bermacam-macam aksi protes karyawan yang salah satunya aksi mogok kerja massal yang dilakukan oleh karyawan. Perusahaan akan menderita kerugian karena aksi mogok kerja karyawan mengakibatkan gerak usaha perusahaan terhenti.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlunya ditelaah apakah kompensasi dan motivasi kerja yang diberikan oleh PT Sung Shin Indonesia berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sung Shin Indonesia. Untuk itu penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini sebagai bahan penelitian dengan judul “ Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan faktor kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi?
2. Apakah secara parsial faktor kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi?
3. Apakah secara parsial faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi?

C. Pembatasan Masalah

Dari rumusan permasalahan diatas, banyak dimensi, aspek dan ruang lingkup yang akan dapat dibahas. Akan tetapi karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga maka masalah penelitian dibatasi pada masalah pemberian Kompensasi dengan indikator: upah dan gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas. Motivasi kerja dengan indikator, faktor intern: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja, faktor ekstern: lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku. Kepuasan kerja dengan indikator. pembayaran gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, penyeliaan pada Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi

D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Adapun tujuan penelitian ini adalah :
 - a. Menganalisa pengaruh simultan pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di pada Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi.
 - b. Menganalisa pengaruh parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja pada departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi?
 - c. Menganalisa pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi?

2. Manfaat dari penelitian

Diharapkan hasil penelitian yang dilakukan pada Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi memberikan manfaat bagi :

a. Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran/bahan masukan guna pengambilan keputusan yang berhubungan dengan program-program pemberian kompensasi dan motivasi karyawan dalam pencapaian kepuasan kerja bagi karyawan.

b. Penulis

Memperdalam dan mengembangkan teori-teori tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja..

c. Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta bagi rekan-rekan mahasiswa khususnya program studi Manajemen Fakultas Ekonomi sebagai kajian dan sumber referensi yang mungkin akan mengadakan penelitian lanjutan di masa yang akan datang.

E. Hipotesis

Berdasarkan referensi yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi.

Ha : Diduga secara simultan faktor kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap terciptanya kepuasan kerja karyawan pada Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi.

Ho : Diduga secara simultan faktor kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh yang terhadap terciptanya kepuasan kerja karyawan pada Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi.

2. Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Ha : Diduga secara parsial faktor kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi.

Ho : Diduga secara parsial faktor kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi.

3. Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sung Shin.

Ha : Diduga secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi.

Ho : Diduga secara parsial faktor motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Departemen Pylon Injection PT Sung Shin Indonesia di Bekasi.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, hipotesis dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini membahas tinjauan pustaka yang merupakan landasan teori dimana diuraikan tentang pengertian, peranan dan fungsi manajemen sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia. Kompensasi, Motivasi serta Kepuasan kerja karyawan.

BAB III : Metodologi Penelitian

Bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian yang meliputi waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan dan analisis data, definisi variabel operasional.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, struktur organisasi di dalam perusahaan serta menguraikan dan menjelaskan hasil penelitian dengan metode yang telah ditentukan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan hasil kesimpulan dari penelitian dari penulis sekaligus saran-saran sebagai masukan PT Sung Shin Indonesia di Bekasi.

