Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Periode 2020 hingga 2024 ditandai dengan tantangan ekonomi yang signifikan, terutama akibat pandemi COVID-19 yang dimulai pada awal 2020. Banyak perusahaan terpaksa melakukan penyesuaian operasional, termasuk kebijakan pemotongan atau penundaan kompensasi untuk bertahan. Perubahan-perubahan ini berpotensi besar memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi dan tingkat kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja juga berubah, menuntut adaptasi dari karyawan dan perusahaan (Cahya et al., 2013). Dalam dunia kerja modern, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya diukur dari capaian finansial semata, melainkan juga dari kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Karyawan merupakan aset penting yang menentukan kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang paling berpengaruh adalah kompensasi.

Menurut Wahjono (2008) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang non keuangan. (Irawati, 2018) Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Bentuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

kompensasi dapat berupa kompensasi finansial langsung (gaji pokok, bonus, insentif), kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan kesehatan, transportasi, dan fasilitas lainnya), maupun kompensasi non-finansial (penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier). Menurut Hasibuan (2019), kompensasi yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal dan menumbuhkan rasa puas serta komitmen terhadap perusahaan. Dalam konteks tahun 2020–2024, berbagai perusahaan, termasuk CV Nagamas, menghadapi tantangan besar akibat dampak pandemi COVID-19. Krisis ekonomi yang terjadi menyebabkan banyak perusahaan harus menyesuaikan kebijakan finansial, termasuk dalam hal pemberian kompensasi. Berdasarkan wawancara awal dan laporan internal (data hipotesis penelitian), CV Nagamas mengalami penurunan omzet pada tahun 2020–2021 yang berpengaruh terhadap sistem pemberian bonus dan insentif. Meski kondisi ekonomi mulai membaik pada 2022–2024, tingkat kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya pulih.

Penelitian oleh Cahya et al. (2013) dalam Jurnal Daya Saing menunjukkan bahwa penurunan kompensasi akibat pandemi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di sektor UMKM. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi positif sebesar 0,002, menandakan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Cahya et al., 2013). Kondisi ini juga dialami oleh berbagai perusahaan termasuk CV Nagamas, yang bergerak di bidang usaha mikro dan perdagangan. Dalam konteks 2020–2024, dinamika ekonomi global pasca-pandemi menuntut organisasi untuk mengelola

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

sumber daya manusia secara lebih adaptif. Kompensasi yang tidak sesuai harapan dapat menyebabkan rendahnya motivasi, meningkatnya turnover, serta menurunnya kinerja. Sebaliknya, kompensasi yang transparan, kompetitif, dan berbasis kinerja mampu meningkatkan loyalitas serta kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian lain, Verawati & Verawati (2018) kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. (Verawati & Verawati, 2018). Akan menyatakan bahwa faktor non-finansial seperti penghargaan dan fleksibilitas jam kerja juga berkontribusi pada kepuasan kerja, terutama pada generasi muda yang kini menjadi mayoritas tenaga kerja aktif. Kondisi di CV Nagamas menggambarkan fenomena yang relevan dengan hasil penelitian-penelitian tersebut. Berdasarkan observasi awal, sebagian karyawan menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab. Terdapat perbedaan persepsi antar karyawan mengenai keadilan dalam pemberian insentif dan tunjangan. Ketidakpuasan tersebut dapat memunculkan gejala menurunnya motivasi, meningkatnya keinginan berpindah kerja (turnover intention), dan penurunan kinerja.

Tabel 1.1
Daftar Karyawan Cv Nagamas

No	jabatan	L	P	Gaji	Bonus	THR	Jumlah
1	Manajer	1		3 jt-4jt	1 jt-2 jt	2 jt	1
2	Bendahara keuagan		1	2,5 jt-3 jt	1 jt	1,5 jt	1
3	Kasir		1	3 jt-3,5 jt	1 jt	1,5 jt	1
4	Periksa faktur		1	1,5 jt	8oo rb	800 rb	1
5	Admin	4	1	1,2 jt-1,3 jt	800 rb	800 rb	5
6	Salesman	5	3	1 jt-1,5 jt	1 jt	1 jt	8
7	Kepala gudang	1		2 jt- 3 jt	1 jt	1 jt	1

8	Asisten gudang	1		900 rb	800 rb	800 rb	1
9	Helper gudang	8		900 rb	800 rb	800 rb	8
10	Driver	3		1,5 jt-2 jt	1 jt	1 jt	3
Total jumlah							30

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan aspek penting yang perlu dikelola secara strategis oleh CV Nagamas agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja, diharapkan karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas selama periode 2020–2024, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang efektif.

Berdasarkan latar belakang yang telah di jabarkan diatas, membuat peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul **"PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI LABOR TURNOVER KARYAWAN CV NAGAMAS"**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi berpengaruh Tergadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nagamas?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap labor turnover karyawan CV Nagamas?
3. Apakah Labor turnover berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas?
4. Apakah labor turnover memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.1.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang dan Rumusan Masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap labor turnover karyawan CV Nagamas.
3. Untuk mengetahui pengaruh labor turnover terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas.
4. Untuk mengetahui peran labor turnover dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas.

1.1.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, sehingga hasilnya tidak hanya menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan masukan kepuasan bagi karyawan untuk peningkatan kinerja di CV Naga Mas Tembilahan. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kompensensi terhadap kepuasan kerja karyawan, manfaatnya antara lain:

a. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya dalam memahami hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja.
b. Menjadi referensi akademik untuk penelitian selanjutnya yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.
c. Menambah literatur empiris mengenai penerapan sistem kompensasi di perusahaan kecil dan menengah seperti CV. Naga Mas.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat nyata bagi karyawan dalam kepuasan kerja, antara lain:

a. Bagi Perusahaan (CV. Naga Mas Tembilahan)

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan evaluasi untuk merancang sistem kompensasi yang lebih adil dan efektif guna meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong komunikasi yang lebih baik antara karyawan dan manajemen.

c. Bagi Peneliti dan Akademisi

Penelitian ini menjadi sumber referensi empiris yang berguna untuk memperkaya kajian dan penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kompensasi dan kepuasan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan penulisan karya ilmiah ini terdiri dari lima bab masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab, adapun secara sistematika adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang landasan-landasan teori yang mendukung pembahasan skripsi, kerangka pemikiran, hipotesis, dan variable penelitian.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian , Lokasi Penelitian, Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data.

BAB IV : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan labor turnover sebagai variabel mediasi pada karyawan CV Nagamas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan memberikan saran sebagai perbaikan dari segala kekurangan dan disertai dengan lampiran-lampiran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri