

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Media massa mempunyai fungsi yang sangat penting terhadap kalangan masyarakat. Media massa merupakan suatu sarana dalam penyampain pesan dan informasi kepada setiap kalangan masyarakat serta tidak memandang usia dari muda sampai yang tua, informasi yang di sampaikan dapat berupa media cetak dan media elektronik (Hendra, 2019). Media cetak suatu sarana untuk informasi media massa serta diterbitkan secara berkala seperti majalah, dan surat kabar, tetapi untuk media elektronik merupakan sarana yang memanfaatkan perangkat atau alat elektronik yang sudah modern, seperti televisi, film, dan radio.

Televisi sudah menjadi sebuah media informasi yang sangat penting untuk kehidupan masyarakat. Dibandingkan dengan media massa lainnya, televisi memiliki keistimewaan dan keunggulan tersendiri, yaitu bersifat audio-visual (dapat didengar dan dilihat), serta mampu menggambarkan kenyataan, dan menyajikan kejadian dan peristiwa secara langsung, seolah-olah kejadian tersebut terjadi tepat di depan mata. Di Negara Indonesia perusahaan televisi bersaing agar dapat menyampaikan kelebihan dan keunggulan program televisi yang mereka miliki.

Menurut Badan Pusat Statistika terjadi penurunan penonton televisi di indonesia di tahun 2018, jumlah penonton televisi 93,21% dan pada tahun 2021 jumlah penonton televisi hanya 89,96% terjadi penurunan sebesar 3,25% selama priode 3 tahun hal ini disebabkan karena dampak meningkatnya pengguna media sosial seperti instagram, tik-tok, twiter, youtube dan sebagainya. Hal yang membuat masyarakat memilih media sosial sebagai sarana untuk mendapatkan informasi. Salah satu penyebabnya masyarakat beralih ke media sosial karena siaran televisi kurang menarik, serta membosankan, dan berkurang nya siaran yang mengedukasi masyarkat. Media sosial lebih *instat* serta siaran televisi dan fungsi televisi bisa di dapatkan pada media sosial.

Maka dari hal tersebut perusahaan televisi harus dapat meningkatkan lagi kualitas siaran agar dapat menarik masyarakat untuk menggunakan siaran dan program televisi karena hal tersebut dapat menarik minat para penonton, stasiun tv juga harus dapat mengikuti perkembangan jaman di era digitalisasi supaya mampu bertahan dan dapat meningkat ke tv digital. Agar masyarakat bisa menikmati siaran, maupun informasi yang di berikan media sosial dapat menikmati melalui tv digital. Agar program serta stasiun televisi dapat bersaing dengan media sosial dalam memberikan informasi kepada masyarakat walaupun dengan perkembangan teknologi yang pesat secara terus – menerus.

Perusahaan harus mampu mengikuti cepat nya arus perkembangan teknologi dan informasi karena dari hal ini bisa menjadikan jalan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kualitas para karyawan. Hal ini dibantu oleh pernyataan Harahap et al., (2023) mengatakan Pengembangan keterampilan karyawan kemungkinan dapat mengoptimalkan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam menghadapi tuntutan di era digital saat ini. Dari peningkatan kualitas karyawan diharapkan perusahaan mampu bersaing dalam era digital sekarang ini. Sebuah perusahaan harus bisa mengelola karyawan mereka agar memiliki perkembangan positif serta dapat memberikan kinerja, dan kontribusi yang memuaskan bagi perusahaan karena pekerja merupakan aset perusahaan yang sangat di butuhkan dalam menjalankan operasional sebuah organisasi sehingga pekerja harus mampu mengikuti perkembangan teknologi. Hal ini juga di dukung pernyataan dari Satriadi et al., (2022). Karyawan dengan keterampilan digital yang kuat mampu memanfaatkan alat dan teknologi terkini secara efektif, memperbaiki proses bisnis, dan mempercepat penyelesaian tugas. Hal ini meningkatkan efisiensi operasional dan membantu organisasi untuk mendapatkan tujuan nya tujuannya.

Perusahaan harus mampu mengikuti perkembangan teknologi di era digital agar bisa bersaing dengan perusahaan lain nya, karena kompetisi persaingan bisnis sekarang semakin ketat sehingga perusahaan harus dapat lebih mengoptimalkan sdm mereka yaitu karyawan agar dapat bekerja dengan baik. Dalam konteks ini semua sama perusahaan kecil maupun besar harus bisa mengoptimalkan sumber daya manusia mereka secara efektif agar perusahaan bisa meningkatkan

keuntungan dengan mempunyai sumber daya manusia atau karyawan yang bagus. Menurut Saparuddin dan Sri (2018) Perusahaan atau organisasi berupaya mewujudkan tujuannya dengan meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja melalui pengembangan yang berkelanjutan. Tujuan paling utama dalam mengembangkan sumber daya manusia merupakan untuk membantu organisasi berkembang menjadi organisasi ekonomi yang semakin maju serta meningkatkan keuntungan yang diperoleh. Karyawan merupakan aset penting perusahaan menurut Nuray dan Moazzam (2016) pekerja merupakan sumber daya manusia yang berperan utama sebagai komponen vital perusahaan. Pernyataan ini berkaitan dengan peran penting karyawan sebagai suatu elemen kunci dalam meningkatkan strategi kinerja perusahaan. Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui pengelolaan karyawan yang optimal dan pengembangan kompetensi mereka, sehingga perusahaan dapat meraih keinginan dan tujuannya. Oleh karena itu, pengelolaan dan pemanfaatan SDM harusnya dapat menjadi prioritas bagi perusahaan.

Perlu adanya pengelolaan yang cukup baik untuk dapat menciptakan suatu kinerja yang baik dan bagus. Agar bisa mengoptimalkan kinerja para pekerja lembaga perlu mengambil langkah atau tindakan yang diperlukan agar para karyawan dapat menunjukkan skil dan potensi yang maksimal. Kinerja merupakan hasil pencapaian hasil kerja dan sikap yang ditunjukkan selama menjalankan kewajiban dalam jangka waktu yang sudah ditentukan (Riri et.,al 2024). Salah satu unsur yang bisa berdampak pada kinerja para pekerja merupakan kompensasi, perusahaan harus dapat menyadari para karyawan memiliki berbagai kebutuhan, maka dari hal itu pihak perusahaan harus lebih meninjau terhadap insentif para pekerja nya baik berupa materil dan inmateril dari hal ini akan dapat mengoptimalkan produktivitas pekerja. Pernyataan tersebut sesuai terhadap pernyataan menurut Dhermawan et al., (2022) kompensasi merupakan salah satu komponen yang bisa mempengaruhi peforma kinerja pekerja. Kompensasi bisa membuat karyawan lebih termotivasi dan memiliki semangat kerja serta dapat meningkatkan produktivitas para karyawan.

Menurut Kurnia & Sitorus (2022), kinerja pegawai merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal guna

mencapai tujuan kerja, dengan menghasilkan pencapaian yang lebih besar dibandingkan pengorbanan yang dikeluarkan. Sedangkan menurut Wartono, (2020) kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang diperoleh individu atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam jangka waktu tertentu. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan kompensasi, perusahaan harus dapat menyadari para karyawan memiliki berbagai kebutuhan, maka dari hal itu pihak perusahaan harus memperhatikan kompensasi karyawan nya baik berupa materil dan inmateril dari hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja untuk para karyawan serta dapat meningkatkan kinerja bagi para karyawan. Banyak sekali faktor yang bisa mempengaruhi peforma kinerja karyaawaan dalam bekerja salah satu nya merupakan faktor kompensasi.

Menurut Dhermawan et al., (2022) kompensasi merupakan salah satu komponen yang bisa berdampak pada peforma kinerja para pekerja. Kompensasi dapat memperkuat motivasi serta semangat kerja bagi karyawan serta bisa mengoptimalkan kinerja para pekerja. Menurut Astheny (2020) peningkatan terhadap motivasi karyawan serta perhatian kepada kesejahteraan melalui kepuasan kompensasi bisa mengoptimalkan kinerja para pekerja dalam melakukan pekerjaan mereka. Kinerja pekerja merupakan suatu hal yang sangat utama untuk suatu lembaga, oleh karena itu kalau kinerja para pekerja kurang maksimal tujuan perusahaan atau organisasi sulit untuk di capai. Peningkatan produktivitas kerja merupakan merupakan hal yang paling di inginkan perusahaan, tingkat produktivitas akan tinggi apabila para karyawan semannagat dalam bekerja dan begitu juga sebalik nya tingkat produktivitas akan rendah jika para karyawan tidak semangat dalam bekerja.

Peningkatan kinerja karyawan sebernarnya tergantung karyawan pada diri masing masing, tetapi demikian perusahaan juga harus memerhatikan semangat kerja karyawan dapat dengan melakukan usaha- usaha yang bisa membuat semangat pekerja melalui teknik pemberian kompensasi kepada pekerja oleh karena itu dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Kompensasi yang bisa diartikan sebagai suatu hal yang dapat di berikan kepada para karawan bentuk

balas jasa untuk kinerja para karyawan, karena kompensasi salah satu faktor untuk memengaruhi kepuasan kerja karyawan jika kompensasi di berikan sehingga kepuasan kerja terhadap pegawai juga akan tercapai.

Menurut Herlina (2023), kinerja karyawan sebenarnya tergantung karyawan pada diri masing masing, tetapi demikian perusahaan juga harus memerhatikan semangat kerja karyawan dapat dengan melakukan usaha- usaha yang bisa membuat semangat pekerja melalui teknik pemberian kompensasi kepada pekerja oleh karena itu dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Kompensasi yang bisa diartikan sebagai suatu hal yang dapat di berikan kepada para karawan bentuk balas jasa untuk kinerja para karyawan, karena kompensasi salah satu faktor untuk memengaruhi kepuasan kerja karyawan jika kompensasi di berikan sehingga kepuasan kerja terhadap pegawai juga akan tercapai.

PT Jambi Ekspres Televisi merupakan penyiaran publik swasta di bawah naungan perusahaan Jawa Pos Group dan memiliki nama siaran televisi yaitu “ JEK TV” siaran ini di sahkan oleh oleh menteri komunikasi dan informatika Republik Indonesia dengan NO. 534/KEP/M.KOMINFO/12/2010. Serta izin Radio Siaran No 01362660-000SU/2020092013. Jek TV juga memiliki slogan "Inspirasi Kito" yang menjadikan Jek TV sebagai sumber motivasi untuk warga Jambi. Tujuan Jek TV adalah untuk mendukung pemerintah dan warga Jambi dalam upaya meningkatkan kualitas dan sdm, serta menyediakan media hiburan, informasi, dan alternatif komunikasi antara pemerintah dan masyarakat. Selain itu, Jek TV turut serta dalam menginspirasi warga agar dapat mampu mengembangkan kapasitas kemampuan diri dan lingkungan mereka sehingga memiliki daya saing dalam negri maupun kanca international.

PT jambi Ekspres Televisi memiliki lima divisi yaitu Program entertainment, Program News, It dan Broadcast, Keunagan dan umum, terakhir merupakan marketing. Jumlah total karyawan PT Jambi Ekspres Televisi berjumlah 30 orang karyawan.

Data kinerja karyawan PT Jambi ekspres Televisi dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Kinerja PT Jambi Ekspres Televisi

No	Divisi	Indikator Kinerja	Capaian					
			2021		2022		2023	
			Target	Realisai	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Program Entertainment	Rating Penonton	20%	15%	20%	16%	20%	15%
2	Program News	Aktualisasi	20%	17%	20%	14%	20%	18%
3	IT & Broadcast	Teknologi	20%	10%	20%	12%	20%	15%
4	Keuangan & Umum	Cash Flow	20%	13%	20%	17%	20%	20%
5	Marketing	Om Met	20%	16%	20%	23%	20%	25%
	Rata - Rata			71%		82%		93%

Sumber : PT Jambi Ekspres Televisi, Oktober 2024

Berdasarkan Tabel 1.1, Kinerja pada jambi ekspres televisi menunjukan bahwa target yang sudah di tentukan oleh perusahaan belum tercapai, hal ini dapat dilihat pada hasil kinerja selama 3 tahun terakhir, tetapi selain itu ada juga divisi yang berhasil mencapai, mendekati, bahkan ada yang melampauwi target yang sudah di tetapkan oleh perusahaan setiap tahunnya. Pada tahun 2021, kinerja jambi ekspres televisi mengalami penurunan serta target perusahaan belum dapat di capai. Pada tahun 2021, jumlah presentase angka yang belum dapat terealisasi sebesar 29% , dengan presentase kinerja terkecil oleh divisi IT dan Broadcast. Hal ini disebabkan oleh wabah corona (covid – 19) masih melanda di indonesia sehingga banyak menimbulkan dampak yang buruk kepada prekonomian di indonesia, oleh karena itu hal tersebut juga berdampak kepada para pekerja yang bekerja dalam sebuah perusahaan.

Pada tahun 2022 hasil kinerja dari perusahaan jambi ekspres televisi sudah mulai terlihat membaik karena pandemi korona juga semakin mereda di

Indonesia, dari meredanya wabah virus corona berdampak kepada perekonomian yang sudah mulai berjalan dengan normal dan membaik, tetapi walaupun demikian target perusahaan Jambi Ekspres Televisi belum juga mencapai target realisasi yang sudah ditentukan angka presentase kinerja yang belum tercapai di angka 18% pada tahun 2022. Banyak yang dilakukan oleh pihak perusahaan agar dapat mencapai target yang sudah ditentukan melakukan beberapa inovasi agar dapat berkembang dan beradaptasi saat wabah covid 19 agar perusahaan mampu tetap berjalan dan beroperasi. Pada tahun 2023 hasil positif dapat ditunjukkan oleh perusahaan Jambi Ekspres Televisi kinerja yang terealisasi dapat mencapai 92% dengan kata lain yang belum terealisasi hanya sebesar 8% pada tahun 2022.

Dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan harusnya perusahaan sangat harus memerhatikan faktor – faktor seperti kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan, karena kedua faktor ini sangat mempengaruhi kinerja para karyawan karena jika kalau faktor kompensasi tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja maka hal tersebut bisa menyebabkan penurunan kualitas kinerja pada pekerja, jika kepuasan karyawan dapat tercapai maka karyawan mempunyai tekad serta motivasi kerja yang besar maka dari hal ini dapat menjadi peningkatan produktivitas pekerja sehingga target dan target organisasi dapat terwujud. Hal ini diperkuat oleh pernyataan menurut Nurwadi et.,al (2021) mengatakan Kompensasi yang dirancang dengan baik dapat mendorong kesuksesan bersama, sehingga karyawan merasa puas dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pekerja. Ketidakpuasan karyawan terhadap pemberian kompensasi dapat menjadi pemicu awal munculnya berbagai masalah dalam organisasi, seperti meningkatnya ketidakhadiran, konflik antar pekerja maupun dengan manajemen, aksi pemogokan, menurunnya moral dan motivasi kerja, serta sehingga hal tersebut akan mengakibatkan penurunan kinerja terhadap karyawan. Menurut Paramitadewi (2017).mengatakan bahwa apabila kompensasi dan beban kerja diberikan dengan tepat, hal ini akan berdampak positif pada karyawan, seperti peningkatan kepuasan kerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan lebih tinggi. Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen utama untuk mencapai hasil maksimal di dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas terhadap kewajibannya

berpotensi menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Kompensasi karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi dapat di ukur melalui pemberian upah, dan Tunjangan. Pemberian upah terhadap karyawan menjadi salah satu tolak ukur yang sangat jelas untuk mengukur pemberian kompensasi terhadap karyawan. Pemberian upah pada karyawan PT Jambi Ekspres Televisi merupakan berbentuk gaji bulanan atau di bayar setiap bulan. Maka dapat dilihat tabel di bawah merupakan tabel daftar gaji karyawan PT Jambi Ekspres Televisi, untuk memperkuat data daftar gaji peneliti memasukan 9 nama dan daftar gaji karyawan PT Jambi Ekspres Televisi. Daftar gaji dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2 Gaji Karyawan Jek Tv Tahun 2024

No	Nama Karyawan	Posisi	Gaji Karyawan
1	Sarkawati	Direktur	Rp. 7.000.000
2	Edo	General Manager	Rp. 5.500.000
3	Ridho	Manager keungan dan umum	Rp. 4.550.000
4	Roby	Produksi	Rp. 3.037.121
5	Dendi	Editing	Rp. 3.037.121
6	wahyu	Kameramen	Rp. 3.037.121
7	Heru	Reporter	Rp. 3.037.121
8	Surya	IT	Rp. 3.037.121
9	Putri	Marketing	Rp. 3.037.121
10	Selamet	Cleaning service	Rp. 3.037.121

Sumber : PT Jambi Ekspres Televisi, Oktober 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat di lihat PT Jambi Ekspres Televisi sudah memberikan gaji di atas UMR jambi tahun 2024 yaitu sebesar Rp3.037.121. Tetapi dalam pemberian kompensasi masih kurang kepada karyawan. Menurut dari pengamatan peneliti selama magang dari bulan september sampai bulan november tahun 2024, serta melakukan wawancara singkat pada tanggal 14 oktober 2024

kepada karyawan, dan meminta data kepada manajer keuangan dan umum mengatakan bahwa tidak ada kompensasi yang di berikan kepada karyawan, jika karyawan perusahaan PT Jambi Ekspres Televisi menambah waktu kerja atau lembur maka jam kerja tersebut hanya akan di akumulasi menjadi jam kerja normal tidak di hitung kepada penambahan gaji kepada karyawan. Tetapi waktu kerja hanya di akumulasi menjadi jam kerja normal yaitu 8 jam. Untuk tunjangan dinas ke luar daerah tunjangan nya di hitung dengan seberapa jauh tempat dan berapa lama dinas di luar daerah maka perusahaan akan memberi biaya akomodasi oprasional kerja kepada karyawan yang dinas ke luar daerah.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan salah satu nya merupakan kepuasan kerja, karena faktor ini salah satu faktor yang penting bagi keberlanjutan kinerja karyawan. Menurut Nurjanah (2021), salah satu faktor penting yang mempengaruhi peningkatan kinerja merupakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja ini menggambarkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya serta segala hal yang di hadapi dalam lingkungan kerja. Sedangkan menurut Damayanti (2018), organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena kepuasan kerja merupakan komponen penting dalam mempengaruhi mental, karena jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka dapat secara signifikan mendorong tercapai nya tujuan organisasi hal ini di dukung oleh pernyataan Suwanto (2019) mengatakan bahwa kepuasan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja serta secara efektif dapat medorong tercapai nya tujuan organisasi, karena kinerja tergantung sifat dan mental orang – orang yang terlibat. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka mereka cenderung memberikan usaha terbaiknya dan berkontribusi bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja seorang karyawan dapat menurun dan tidak maksimal jika karyawan kurang puas terhadap pekerjaannya. Menurut Aruan dan Fakhri (2015), karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya, lambat laun akan menjadi kurang dapat diandalkan, sering absen, dan menunjukkan kinerja yang buruk. Karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja sangatlah penting.

Sementara itu menurut Damayanti, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki dampak besar terhadap keinginan mereka untuk berkomitmen dan memberikan kinerja optimal bagi organisasi. Karyawan PT Jambi Ekspres Televisi sangat perlu memerhatikan kepuasan para karyawannya, agar kinerja para karyawan dapat maksimal. Karyawan yang belum dapat mencapai kinerja yang maksimal merupakan karyawan yang belum tercapai kepuasan kerja nya. Untuk melihat kepuasan kerja karyawan PT Jambi Ekspres Televisi peneliti melakukan survey pada tanggal 22 Desember 2024 Pada 10 orang karyawan Pada PT Jambi Ekspres Televisi. Berikut ini Tabel Kepuasan kerja karyawan PT Jambi Ekspres Televisi:

Tabel 1.3 Kepuasan Kerja Karyawan JEK TV

No	Pernyataan Kinerja	Hasil					Jumlah (Orang)
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Hubungan Baik Dengan Lingkungan Pekerjaan							
1.	Terjalinya hubungan sosial antara karyawan dengan organisasi	1	1	4	2	2	10
2.	Kemampuan beradaptasi dengan sarana pekerjaan	0	1	3	5	1	10
Kemampuan Utilitas							
3.	Sikap karyawan terhadap kebijakan kepemimpinan organisasi	0	1	0	8	1	10
4.	Adanya kesempatan berkreasi bagi karyawan	0	3	2	3	2	10
Kebijakan Kesejahteraan							
5.	Pemberian tunjangan atau kompensasi terhadap karyawan	1	6	2	1	0	10
6.	Pemberian Insentif terhadap karyawan	2	5	3	0	0	10
	Jumlah	4	17	14	19	6	60
	Presentase (%)	6,67	28,33	23,33	31,67	10	100

Sumber : Data Diolah, 2025

Pada Tabel 1.3 berdasarkan hasil survey awal menunjukan dari 10 karyawan orang karyawan JEK TV masih banyak menyatakan tidak setuju ada 28,33% jawaban dari 6 pernyataan. Pada pernyataan kebijakan kesejahteraan banyak karyawan mengisi jawaban tidak setuju oleh karena itu kepuasan kerja karyawan PT Jambi Ekspres Televisi masih kurang optimal dapat terlihat dari respon yang diberikan oleh para karyawan masih kurang positif atau optimal untuk kepuasan kerja karyawan JEK TV. Sehingga peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam lagi terkait kepuasan kerja karyawan PT Jambi Ekspres Televisi. Diharapkan kedepannya bisa dijadikan masukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada JEK TV yang di berikan perusahaan terhadap karyaawan nya.

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai kinerja yang ada di perusahaan jambi ekspres televisi. Maka dari itu peneliti mengambil judul “ **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT JAMBI EKSPRES TELEVISI**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompensasi, kinerja, dan kepuasan kerja pada PT Jambi Ekspres Televisi?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT Jambi Ekspres Televisi?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Jambi Ekspres Televisi?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT Jambi Ekspres Televisi?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Jambi Ekspres Televisi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Serta tujuan khusus penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran kompensasi, kinerja dan kepuasan pada PT Jambi Ekspres Televisi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Jambi Ekspres Televisi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Jambi Ekspres Televisi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT Jambi Ekspres Televisi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Jambi Ekspres Televisi.

1. 4 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT Jambi Ekspres Televisi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, bahan evaluasi, dan pedoman perbaikan terkait dengan Kompensasi, serta Kepuasan Kerja dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Jambi Ekspres Televisi.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya. Selain itu mereka juga dapat mengembangkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
3. Bagi universitas
Penulis berharap hasil penelitian ini memberikan informasi baru bagi Universitas Jambi. Khusus nya di jurusan manajemen Fakkultas Ekonomi dan Bisnis. Peneliti berharap dapat memberikan pengetahuan tentang

pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening kepada seluruh mahasiswa Universitas Jambi.