

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya pendapat (Wijaya, 2018). Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut pendapat (Susanto, 2019). Sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena didalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, staffing, kepemimpinan, pengendalian dan pelaksanaan operasional organisasi pendapat (Sugiarti, 2018).

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat pendapat (Saridawati, 2020). Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai tujuan tertentu pendapat (Pratama, 2020). Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk tercapainya tujuan

organisasi pendapat (Sugiarta, 2018).

Kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja dapat menunjukkan progres suatu perusahaan dalam kegiatan bisnisnya. Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa jauh kontribusi karyawan bagi perusahaan, dengan demikian perusahaan harus mampu mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pendapat (Azhari, 2020). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah di sepakati bersama pendapat (Wijaya, 2018).

Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi pendapat (Sugiarta, 2018). Salah satu indikator dari kinerja karyawan pendapat Tsui, *et al.*, (2017) yaitu : Kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi, usaha kerja, standar professional, kemampuan kerja, ketepatan, dapat di simpulkan. Pendapat Azhari (2020), bahwa kinerja adalah sebagai salah satu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sedangkan apabila kinerja menurun maka kinerja karyawan menjadi kurang produktif dan perusahaan akan jauh dari target yang di harapkan akibatnya perusahaan mengalami penurunan profit.

LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar sebagai

suatu Badan Usaha Simpan Pinjam yang dimiliki oleh Desa Adat yang berfungsi dan bertujuan utama untuk mendorong pembangunan ekonomi masyarakat Desa melalui tabungan yang terarah serta penyaluran modal yang efektif. LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar mempunyai peran sebagai lembaga yang berperan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui pembangunan ekonomi kerakyatan. Selain itu menurut Keputusan Kepala Daerah Tingkat I Bali nomor 972 Tahun 1984 disebutkan LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar adalah alat Desa dan merupakan unit operasional serta berfungsi sebagai wadah kekayaan Desa yang berupa uang atau surat berharga lainnya dan selanjutnya Perda Tingkat I Bali nomor 8 Tahun 2002 LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar merupakan badan usaha keuangan milik Desa Pakraman yang melaksanakan kegiatan usaha dilingkungan Desa untuk Krama desa. LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar dengan jumlah karyawan 32 orang karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar, peneliti menemukan fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan yaitu penurunan kinerja karyawan dalam mencapai target jumlah nasabah selama periode januari sampai dengan desember 2021 dan belum sesuai dengan harapan perusahaan, hal ini disebabkan karyawan kurang sepenuhnya memiliki kemandirian dalam menjalankan fungsi kerjanya, dan kurangnya rasa untuk memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan. Sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari target pencapaian jumlah nasabah belum tercapai maupun realisasi jumlah kredit

yang disalurkan kepada masyarakat.

Pada Tabel 1.1 menunjukkan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan hasil kerja yang di peroleh dalam mencapai kredit.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Realisasi Pencapaian Kredit Pada LPD Desa Adat Pakraman
Peraupan Peguyangan Denpasar Tahun 2021

No.	Bulan	Target Realisasi (orang)	Realisasi Kredit (orang)	Keterangan (%)
1.	Januari	67	59	88,05
2.	Februari	69	61	88,40
3.	Maret	71	69	97,18
4.	April	73	65	86,67
5.	Mei	75	71	94,67
6.	Juni	77	71	92,20
7.	Juli	79	73	92,40
8.	Agustus	81	75	92,59
9.	September	83	77	92,77
10.	Oktober	85	67	78,82
11.	November	87	78	89,65
12.	Desember	89	80	89,88
Total		936	884	94,44

Sumber : LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar, 2021

Dari Tabel 1.1 menunjukkan realisasi pencapaian kredit pada LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar tidak sesuai dengan target yang ditentukan setiap bulannya yang mengalami naik turun. Sehingga pencapaian kredit belum mencapai 100% dari jumlah target yang diberikan dalam satu tahun sebesar 936 orang sehingga terjadi fluktuasi, tetapi pada kenyataannya hanya dapat melakukan realisasi sebanyak 884 orang nasabah dalam setahun (94,44%).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Dewi, dkk. 2018). Menurut Wiratama, dkk. (2022),

komitmen organisasional adalah sikap atau perilaku seseorang dalam bentuk kesetiaan kepada organisasi dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan pendapat Rusdin, dkk. (2021), bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan organisasi untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh dengan kinerja pegawai tersebut (Andayani, 2020). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak suatu organisasi tertentu tujuan-tujuan serta memiliki keinginan untuk bertahan sebagai anggota di dalam organisasi. Sebagai indikator komitmen organisasi pendapat Mowday, *et al.*, (2017:29) keinginan kuat tetap sebagai anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerimaan nilai organisasi, penerimaan tujuan organisasi. Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi dalam perilaku yang digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen berkaitan kuat dengan tekad dan niat individu, artinya pegawai dengan komitmen yang tinggi akan berbeda sikapnya dalam bekerja dengan pegawai yang berkomitmen rendah.

Fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi hasil wawancara peneliti terhadap 10 orang karyawan pada LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar, bahwa 8 orang karyawan

memberikan informasi ada sebagian karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Rendahnya komitmen organisasi karyawan seperti kemauan dan kesetiaan karyawan yang masih rendah terhadap perusahaan yaitu rasa atau keinginan karyawan untuk tetap bekerja dan mengabdikan kepada perusahaan, dan suatu keinginan untuk tetap bertahan.

Dari uraian di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan Andayani (2020), Menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa setiap perubahan komitmen organisasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan Priyatna (2021), komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin pegawai berkomitmen terhadap organisasi, maka semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan Paramita, *et al.*, (2020) komitmen organisasi berpengaruh secara simultan berdampak pada kinerja karyawan. Artinya komitmen organisasi yang memiliki dampak terkuat terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Renyut, *et al.*, (2017) komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen organisasi yang dimiliki baik tidak meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan Marsoit, dkk. (2017) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa setiap peningkatan satu kali variabel komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Selain faktor komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang

karyawan (Swadiputra, dkk. 2022). Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Penelitian Wijaya (2018), kepuasan dikatakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Peneliti Fadil, dkk. (2018) kepuasan adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Peneliti Azhari (2020), salah satu indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2017:24), kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaannya sendiri, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan sikap atasan, kepuasan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting harus dimiliki seorang karyawan, dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerja dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Pakraman Peraupan Penguyangan Denpasar pada saat ini dapat dikatakan kurang baik, ditunjukkan dengan adanya hasil wawancara peneliti terhadap 10 orang karyawan dimana 8 orang karyawan mengatakan fenomena yang terkait dengan kepuasan kerja, bahwa rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja karena kurangnya kebijakan perusahaan untuk melakukan promosi terhadap karyawan yang berprestasi yaitu suatu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi. Demikian juga dengan sikap atasan, yaitu kurangnya kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan sehingga karyawan sering mengalami kesalahan

dalam bekerja, dan yang berikut yang sangat dirasakan karyawan dalam bekerja kurangnya kerja sama antara rekan kerja yang saling mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Dari uraian diatas sesuai dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa setiap variabel bebas penelitian memiliki pengaruh searah ketika variabel bebas mengalami kenaikan, demikian hanya ketika variabel bebas mengalami penurunan maka variabel terikat juga mengalami penurunan. Penelitian yang dilakukan Azhari (2020), menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Octavianand, *et al.*, (2017) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satuan akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Eganius, *et al.*, (2020), menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya menunjukan bahwa tingkat kerpuasan kerja seseorang dibentuk oleh lingkungan kerja yang menjadi pedoman bagi seorang pegawai dalam suatu organisasi. Berbeda dengan Penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017), kepuasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya walaupun ditingkatkan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.

Selain faktor kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan (Putra, dkk. 2020). Menurut Dewi, dkk. (2020), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Utomo, dkk. (2017) kompensasi adalah suatu yang di terima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjanya. Sebastian (2020), kompensasi merupakan peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Salah satu indikator kompensasi peneliti Rivai (2020:23-25), yaitu : kompensasi finansial langsung : gaji, bonus, insetif, kompensasi tidak langsung. Dari 3 teori peneliti Utomo, dkk. (2017) bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan dalam bentuk kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, sehingga kompensasi sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja.

Fenomena yang terkait dengan kompensasi, hasil wawancara peneliti dengan kepala LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar yaitu Ibu Ni Wayan Wardani, diperoleh informasi yang berkaitan dengan kompensasi yang diterima karyawan yaitu pembayaran gaji dan insentif yang diterima karyawan LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar seperti pada Tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Jumlah gaji dan insentif yang diberikan pada karyawan LPD Desa Adat
Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji (Rp)	Insentif (Rp)	Total (Rp)	Rata-rata (Rp)
1.	Januari	32	65.000.000	10.000.000	75.000.000	2.343.750
2.	Februari	32	79.000.000	19.000.000	78.000.000	2.437.500
3.	Maret	32	62.000.000	10.000.000	72.000.000	2.250.000
4.	April	32	64.000.000	11.000.000	75.000.000	2.343.750
5.	Mei	32	58.000.000	9.000.000	67.000.000	2.093.750
6.	Juni	32	66.000.000	8.000.000	74.000.000	2.312.500
7.	Juli	32	70.000.000	5.000.000	75.000.000	2.343.750
8.	Agustus	32	69.000.000	10.000.000	79.000.000	2.468.000
9.	September	32	56.700.000	7.500.000	74.200.000	2.318.750
10.	Oktober	32	62.550.000	6.650.000	69.200.000	2.162.500
11.	November	32	67.000.000	10.500.000	77.500.000	2.421.875
12.	Desember	32	58.950.000	12.550.000	71.500.000	2.234.375
Jumlah			779.950.000	119.200.000	889.150.000	27.785.937
Rata-rata			64.995.833	9.933.333	74.095.833	2.315.500

Sumber : LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar. 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 dibawah ini dapat dijelaskan bahwa pemberian gaji dan insentif yang diterima pada tahun 2021 adalah rata-rata yaitu sejumlah Rp. 2.315.000 dimana gaji yang diterima karyawan berada di bawah UMK Kota Denpasar yaitu sebesar Rp. 2.770.000, sistem pemberian gaji sesuai dengan tingkat pekerjaan yang di pegang karyawan serta berdasarkan atas kehadiran karyawan. Dalam pemberian bonus/insentif di dapatkan tergantung pada pencapaian hasil yang dicapai setiap bulannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah gaji dan insentif yang diterima seorang karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan kerja belum sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil, sehingga diteliti dari beberapa faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan tersebut.

Dari uraian diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cristine, dkk. (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, jika variabel kompensasi bertambah maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Menurut Utomo, dkk. (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya, apabila kompensasi meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Esthi (2021), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya, jika variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompensasi meningkat satu point atau skala maka akan meningkat kinerja karyawan. Penelitian dilakukan oleh Sukirno, *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya, bahwa semakin tinggi kompensasi semakin tinggi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sebastian (2020), menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, apabila kompensasi mengalami peningkatan belum tentu akan menaikkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar”

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar ?
- 2) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada

LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar ?

- 3) Apakah ada pengaruh kompesansi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah peneliti, maka tujuan peneliti ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah khasanah pengetahuan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

2) Manfaat praktis

a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar.

Manfaat bagi LPD Desa Adat Pakraman Peraupan Peguyangan Denpasar adalah sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi sebagai faktor pendukung.

c) Bagi Fakultas/Universitas Mahasaraswati Denpasar

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan dan menambah koleksi perpustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

1) **Pengertian *Goal Setting Theory***

Goal Setting Theory merupakan salah satu teori yang dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968 (Yusuf, 2018). Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan.

Menurut Efni, dkk. (2017), teori pencapaian sasaran sangat spesifik jika dilihat dari tingkat kesulitan didalam pencapaian sasaran serta umpan baliknya karena didalam pencapaian mempunyai standar performa yang tinggi. Teori penentuan tujuan mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan tersebut yang berarti seorang individu memutuskan untuk tidak merendahkan atau mengabaikan tujuan tersebut. Berdasarkan perilaku, ini berarti bahwa seorang individu yakin ia bisa mencapai tujuan tersebut dan ingin mencapainya.

Menurut Yusuf (2018), teori penetapan tujuan berkaitan dengan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, sebuah organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang disusun tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan menurut (Sulistyorini, 2020:06). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan terhadap perusahaan untuk dapat bertahan dalam sesuatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Menurut Mangkunegara (2017:3020), mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan, prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi yang standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar

yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya menurut (Dessler, dkk. 2017:4287).

Dapat disimpulkan menurut Rivai (2017), mengemukakan bahwa hasil kerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja atau target yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan disepakati bersama.

2) **Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal karyawan, faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan menurut (Gibson, 2017:14) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

a) Faktor Individu

Faktor individu meliputi : kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja dan demografi.

b) Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi lingkungan dan kepuasan kerja.

c) Faktor Organisasi

Terdiri dari tiga struktur organisasi, desain pekerjaan,

kepemimpinan maupun imbalan.

Ketiga faktor diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari internal karyawan. hal tersebut dapat ditunjukan pada dua dari tiga faktor tersebut berasal dari dalam diri individu, faktor tersebut adalah faktor individu dan psikologi.

3) Aspek-aspek kinerja karyawan

Ada beberapa aspek dalam kinerja menurut (Mangkunegara, 2018:47) aspek-aspek tersebut di antaranya adalah :

- a) Hasil kerja
yaitu kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b) Kedisiplinan
yaitu kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan.
- c) Kreativitas
yaitu dapat dari kemampuan menerapkan kreatif dalam memecahkan masalah.
- d) Kerjasama
yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja secara tim, tanpa adanya konflik dan saling menghargai.

e) Kecakapan

yaitu terkait dengan unsur-unsur seperti kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan strategi dan kemampuan mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat.

4) Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan digunakan penilaian kinerja melalui indikator - indikator kinerja karyawan Menurut (Tsui, *et al.*, 2017:17)

a) Kuantitas kerja

Mutu dan kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

b) Kualitas kerja

Karyawan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai standar yang telah ditetapkan.

c) Efisiensi

Tiap sumber daya dapat dimanfaatkan dengan baik secara maksimal oleh karyawan.

d) Usaha kerja

Karyawan dapat berusaha lebih keras dari pada yang seharusnya diharapkan oleh perusahaan.

e) Standar professional

Karyawan memegang standar professional dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

f) Kemampuan kerja

Karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

g) Ketepatan

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya

2.1.3 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mekta (2017:25), komitmen organisasi merupakan satu aspek yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam berorganisasi. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen akan memilih untuk bertahan diperusahaan dan melanjutkan keanggotaannya sebagai bentuk komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Menurut Mowday, dkk. (2018:16) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi. Menurut Zulfa (2018), komitmen organisasi pada

hakikatnya, di pandang sebagai suatu orientasi pegawai terhadap nilai-nilai serta tujuan perusahaan, dimana pegawai sangat mengutamakan pekerjaan dan perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan berupaya memberikan segala usaha yang dimilikinya untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dapat disimpulkan komitmen terhadap organisasi menunjukkan usaha karyawan dan kemauan karyawan mengarahkan segala upaya untuk kepentingan organisasi serta tetap menjadi bagian dari organisasi.

2) Dimensi komitmen organisasi

Komitmen organisasi dipandang memiliki multidimensi yang mendukung tiga komponen dalam komitmen organisasi yang diusulkan oleh (Meyer, dkk. 2018) tiga dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

a) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen Affektif (*Affective Commitment*) merupakan dorongan untuk menjadi anggota suatu organisasi karena keterikatan secara emosional dan keterlibatan dalam aktivitas organisasi

b) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) dengan komitmen yang berdasarkan pada biaya yang diasosiasikan oleh karyawan apabila meninggalkan suatu

organisasi. Hal tersebut bisa saja dikarenakan kehilangan kesempatan untuk promosi.

c) **Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)**

Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) merupakan perasaan bahwa karyawan memiliki kewajiban untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi, karena suatu keharusan dan merupakan hal yang harus dilakukan.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sopiah (2018:18), mengemukakan terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

a) **Faktor personal,**

Misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

b) **Karakteristik pekerjaan,**

Misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

c) **Karakteristik struktur,**

Misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

d) **Pengalaman kerja.**

Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru

beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

4) Indikator – indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat menggambarkan keinginan karyawan untuk ikut berperan serta dalam mencapai tujuan perusahaan dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Menurut Mowday, *et al.*, (2017:29) komitmen organisasi dapat diukur menggunakan empat indikator yang sudah dikembangkan sebagai berikut:

a) Keinginan kuat tetap sebagai anggota,

Karyawan bangga bekerja di perusahaan, dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.

b) Keinginan berusaha keras dalam bekerja,

Adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.

c) Penerimaan nilai organisasi,

Karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.

d) Penerimaan tujuan organisasi,

Keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017:49), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Wexley (2020:4), kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang dalam pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi perusahaan.

Menurut Hadoko (2020:4), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diharapkan. Kreitner (2017:20), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki manfaat besar bagi karyawan yang menjalankan tugas. Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan meningkatnya komitmen kerja karyawan merupakan manfaat adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan baik senang atau tidak senang terhadap situasi

dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, apabila karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan harapannya, maka karyawan dapat merasakan kepuasan tersebut. Karyawan yang puas akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

2) Teori Kepuasan Kerja

Ada tiga teori kepuasan kerja yang cukup dikenal (Nurusyifa, 2018:24) yaitu:

a) Teori ketidak sesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataannya yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khusus situasi kerja. Menurut teori ini bahwa komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, orang bandingkan, keadilan dan ketidak adilan.

c) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidak puas kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidak puas terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok,

yaitu satisfiers atau motivator dan dissatisfies.

3) Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki faktor-faktor dalam mempengaruhi perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan ataupun sebaliknya. Luthans (2017:21), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti berikut ini:

a) Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

b) Upah/gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan.

c) Promosi

Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

d) Supervisi

Supervisi merupakan salah satu hal penting dan merupakan sumber kepuasan kerja lainnya.

e) Kelompok kerja

Pada dasarnya kelompok kerja akan berpengaruh pada

kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan.

f) Kondisi kerja/lingkungan kerja

Jika kondisi kerja bagus maka karyawan akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Pada umumnya kepuasan kerja setiap individu dalam perusahaan berbeda-beda. Kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan dampak pada kinerja karyawan tersebut menurut Robbins (2017:24), untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan diukur menggunakan lima indikator:

a) Kepuasan dengan gaji,

Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima orang lain dalam posisi kerja yang sama.

b) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri,

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk meraih pekerjaan yang menarik.

c) Kepuasan dengan promosi,

Yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

d) Kepuasan dengan sikap atasan,

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

e) Kepuasan dengan rekan kerja,

Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

2.1.5 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Linda (2020:15), kompensasi merupakan balasan jasa yang diberikan oleh organisasi/unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan pegawai. Menurut Hasbun (2020:15), kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Subekhi (2020:462), kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Hasibuan (2020:13), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif

merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2020;13), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung dari perusahaan ke karyawannya.

2) Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:18), tujuan kompensasi finansial antara lain adalah:

a) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

b) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga dapat

memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.

c) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

3) Faktor – Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:15-18), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

b) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c) Serikat Buruh / Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d) Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

e) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah /balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang

f) Biaya Hidup / *Cost of Living*.

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup didaerah itu rendah, maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

g) Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

h) Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji / kompensasinya lebih kecil.

i) Kondisi Perekonomian Nasional.

Bila kondisi perekonomian sedang maju (Boom) maka tingkat upah / kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (*Disquieted unemployment*).

j) Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

4) Indikator-Indikator Pemberian Kompensasi

Menurut Sinambela (2016:237), Adapun indikator dan kompensasi yaitu :

a) Gaji

Gaji adalah imbalan atau bentuk pembayaran yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini umumnya diberikan kepada karyawan setiap bulannya.

b) Insentif

Insentif adalah kompensasi tambahan yang melebihi gaji yang diberikan oleh perusahaan.

c) Tunjangan

Tunjangan ialah termasuk asuransi kesehatan, liburan perusahaan, dan tunjangan pekerjaan lainnya.

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

1) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh dengan kinerja pegawai tersebut (Andayani, 2020). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak suatu organisasi tertentu tujuan-tujuannya serta memiliki keinginan untuk bertahan sebagai anggota di dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah bentuk loyalitas seorang pegawai terhadap tujuan organisasi pendapat (Rusdin, dkk. 2021). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak suatu organisasi tertentu tujuan-tujuannya serta memiliki keinginan untuk bertahan sebagai anggota di dalam organisasi pendapat (Priyatma, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Susita, dkk. (2020), Dewi, dkk. (2018), Wiratama, dkk. (2022) menyatakan bahwa

komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2020), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dari uraian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya peneliti (Wijaya, 2018). Kepuasan dikatakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh peneliti (Fadil, dkk. 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Padilah, dkk. (2021), Swadiputra, dkk. (2022), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Pratama (2020), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan yang diberikan kepada perusahaan. Peneliti Utomo, dkk. (2017), kompensasi adalah suatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Danny, dkk. (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Loppies (2020), Putra, dkk. (2020), Dewi, dkk. (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari urian diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cristine, dkk. (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, jika variabel kompensasi bertambah maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Menurut Utomo, dkk. (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya, apabila kompensasi meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Esthi (2021), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya, jika variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompensasi meningkat satu point atau skala maka akan meningkat kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Sebagai perbandingan penyusunan proposal ini digunakan lima belas penelitian proposal yaitu:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Peneliti Wiratama, dkk. (2022) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan dan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu di lihat dari variabel independennya sama-sama meneliti variabel independen yaitu komitmen organisasi dan variabel dependennya sama-sama membahas kinerja karyawan, selanjutnya disamping itu teknik analisis yang digunakan SPSS. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terhadap pada tahun penelitian, tempat penelitian, jumlah penelitian dan populasi atau sampel yang digunakan.

- 2) Peneliti Priyatna (2021), yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Balaraja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 pegawai, teknik analisis data yang digunakan SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu dilihat dari variabel independennya sama-sama meneliti variabel komitmen organisasi dan variabel dependennya sama-sama membahas kinerja karyawan, selanjutnya di samping itu teknik analisis yang digunakan SPSS. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terhadap pada tahun penelitian, tempat penelitian, jumlah penelitian dan populasi atau sampel yang digunakan.
- 3) Peneliti Dewi, dkk. (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Karyawan Puskesmas 1 Seririt. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu dilihat dari variabel independennya sama-sama meneliti variabel komitmen organisasi dan variabel dependennya sama-sama membahas kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan peneliti sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada teknik analisis, tahun penelitian, tempat penelitian, jumlah penelitian, dan populasi atau sampel yang digunakan.

- 4) Peneliti Renyut, *et al.*, (2017) yang berjudul *The Effect Of Organizational Commitmen, Competence On Job Satisfaction and Employees Perfomance in Maluku Governor's Office*. Jumlah populasi yang digunakan 244 pegawai teknik analisis *partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM) dengan WarpPLS, hasil penelitian komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sekarang yaitu dilihat dari variabel independennya sama-sama meneliti variabel komitmen organisasi, dan variabel dependennya sama-sama membahas kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terhadap pada teknik analisis data, tahun penelitian, tempat penelitian, jumlah penelitian, populasi dan sampel yang digunakan.
- 5) Penelitian Marsoit, dkk. (2017) yang berjudul Pengaruh Pelatihan,

Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia jumlah populasi dan sampel 41 karyawan, teknik analisis yang digunakan regresi linear berganda hasil penelitian pelatihan dan disiplin berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan komitmen organisasi berhubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu dilihat dari variabel independennya sama-sama meneliti variabel komitmen organisasi, dan variabel dependennya sama-sama membahas kinerja karyawan, selanjutnya disamping itu pula teknik analisis yang digunakan regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terhadap pada tahun penelitian, tempat penelitian, jumlah populasi dan sampel yang digunakan dan hasil penelitian.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Swadiputra, dkk. (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Ayu Dana Merta Ayunan Abiansemal teknik analisis yang digunakan regresi linear sederhana, hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu dilihat dari variabel independennya sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja dan variabel dependennya sama-sama membahas kinerja karyawan selanjutnya disamping itu pula teknik analisis yang digunakan regresi

linear sederhana. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian, tempat penelitian, jumlah populasi dan sampel yang digunakan.

- 2) Penelitian Azhari (2020), yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Surabaya. Jumlah populasi dan sampel berjumlah 85 karyawan, teknik analisis regresi linear berganda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu dilihat dari variabel independennya sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja dan variabel dependennya sama-sama membahas kinerja karyawan, selanjutnya disamping itu pula teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Sedangkan adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian, tempat penelitian, jumlah populasi dan sampel.
- 3) Penelitian Octaviannand, *et al.*, (2017) yang berjudul *Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company*. Populasi dan sampel 70 karyawan, teknik analisis yang digunakan regresi linear berganda, hasil penelitian kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu dilihat dari variabel independennya sama-sama memiliki variabel

kepuasan kerja dan variabel dependennya sama-sama membahas kinerja karyawan selanjutnya di samping itu pula teknik analisis yang digunakan regresi linear berganda. Sedangkan adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian, tempat penelitian, jumlah populasi dan sampel yang digunakan.

- 4) Peneliti Egenius, *et al.*, (2020) yang berjudul *The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan*. Jumlah populasi dan sampel 63 karyawan, teknik analisis jalur, hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Selain itu, loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu dilihat dari variabel independennya sama-sama memiliki variabel kepuasan kerja dan variabel dependennya sama-sama membahas kinerja karyawan, adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian, tempat penelitian, jumlah populasi, sampel, dan teknik analisis yang digunakan.
- 5) Peneliti Mutiara Arda (2017), yang berjudul *Pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. Jumlah populasi dan sampel 31 karyawan, teknik analisis regresi linear berganda, hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, adapun persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu di lihat dari variabel independennya sama-sama memiliki variabel kepuasan kerja dan variabel dependennya sama-sama membahas kinerja karyawan selanjutnya di samping itu pula teknik analisis yang digunakan regresi linear berganda, adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian, tempat penelitian, jumlah populasi dan sampel yang digunakan.

3. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Peneliti Dewi, dkk. (2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas 1 Seririt. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adapun persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu dilihat dari variabel independennya sama-sama meneliti variabel kompensasi dan variabel dependennya sama-sama membahas kinerja karyawan selanjutnya di samping itu pula teknik analisis yang digunakan yaitu SPSS, adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terhadap pada tahun penelitian, tempat penelitian, jumlah populasi dan sampel yang digunakan.
- 2) Peneliti Pratama (2020), yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia DC

- Ciputat. Jumlah populasi dan sampel 50 orang, teknik analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis, hasil penelitian kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu dilihat dari variabel independennya sama-sama memiliki variabel kompensasi dan variabel dependennya sama-sama membahas kinerja karyawan selanjutnya di samping itu pula populasi dan sampel sama-sama berjumlah 50 karyawan adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian, tempat penelitian.
- 3) Peneliti Putra, dkk. (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toya Devasya di Kintamani Bangli. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu dilihat dari variabel independennya sama-sama memiliki variabel kompensasi dan variabel dependennya sama-sama membahas kinerja karyawan selanjutnya di samping itu pula teknik analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda, adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian, tempat penelitian, jumlah populasi dan sampel yang

digunakan.

- 4) Peneliti Sebastian dan Andani yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. Teknik analisis data menggunakan smartPLS, hasil penelitian kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu dilihat dari variabel independennya sama-sama memiliki variabel kompensasi dan variabel dependennya sama-sama membahas kinerja karyawan, adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian, tempat penelitian, jumlah populasi dan sampel yang digunakan.
- 5) Peneliti Esthi (2021), yang berjudul *Effect of compensation, work environment and communication on employee performance in ud. djaya listrik and material*, teknik analisis data validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pekerjaan lingkungan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan komunikasi secara parsial berpengaruh positif tidak berpengaruh pada kinerja pegawai, adapun persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu di lihat dari variabel independennya sama-sama memiliki variabel kompensasi dan variabel dependennya sama-sama membahas kinerja karyawan, populasi dan sampel sama-sama berjumlah 50 karyawan yang

digunakan, adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada tahun penelitian dan tempat penelitian.

