

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting untuk menunjang aktivitas dan kelangsungan maupun keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan Panggabean,(2018). Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan kemajuan suatu organisasi, dimana unsur yang berperan untuk tumbuh dan kembangnya adalah manusia. Manusia merupakan unsur penting didalam kehidupan. Baik dalam kehidupan individu, masyarakat maupun perusahaan Mutiara, (2018). Manusia berperan penting didalam sebuah perusahaan maupun dalam kegiatan sehari-hari. Dengan adanya kehadiran manusia maka kegiatan dan proses yang dilakukan saat bekerja akan terlaksana dengan baik.

Kehadiran sumber daya manusia tersebut digunakan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dan diinginkan oleh perusahaan didalam dunia kerja. Dalam era globalisasi pada saat ini persaingan di dunia kerja semakin ketat, dimana persaingan ini muncul dikarenakan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat dan memberikan pengaruh besar pada suatu perusahaan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk dapat bertahan dan sukses ditengah persaingan ini perusahaan perlu menciptakan suatu keunggulan kompetitif yang membedakannya dengan pesaing lain dalam pasar yang sama. Perusahaan harus memberikan produk yang baik berupa barang maupun jasa yang berkualitas baik bagi para konsumen Hasibuan,(2018). Dalam mencapai keberhasilan perusahaan tidak lepas dari

faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dikembangkan, karena tidak seperti mesin yang selalu melakukan aktifitas yang sama setiap waktu, manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan. Perubahan dan perkembangan yang terjadi akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik. Pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi akan terlaksana apabila sumber daya manusianya menunjukkan kinerja yang tinggi Simamora, (2018). Dalam perusahaan tentu pentingnya kinerja karyawan dengan tujuan untuk bisa tercapainya visi, misi, dan tujuan dari perusahaan tersebut. Dimana kemajuan sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja yang baik dari karyawannya dalam menjalankan tugas pokoknya masing-masing.

Menurut Arif, dkk (2019) mendefinisikan kinerja merupakan bagian penting dari keseluruhan proses pengerjaan karyawan yang bersangkutan dengan kemampuan bisnis untuk mencapai hasil yang lebih baik diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu. Kinerja adalah pekerjaan yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan seberapa besar mereka dapat berkontribusi pada organisasi, dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, ketulusan dan waktu Sudiardhita, dkk (2018).

Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang harus dimiliki untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan, kinerja karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan tentunya merupakan kinerja dan prestasi karyawan yang baik untuk kepentingan sebuah perusahaan, karena karyawan dengan tugasnya

merencanakan, melaksanakan dan memindahkan berbagai pekerjaan di perusahaan Pengastuti, dkk (2020). Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan guna meningkatkan target yang dicapai, salah satunya yaitu pengaruh kompensasi

Penelitian yang dilakukan oleh Agusra, dkk (2021) menyatakan bahwa pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan bertujuan untuk mendorong karyawan agar lebih giat, tekun, disiplin dalam bekerja, serta membantu terciptanya kesadaran bersama antar karyawan serta mampu melakukan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan. Serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iptian dkk, (2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Begitu pula dengan hasil penelitian (Arif, 2019) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Menurut Sudiardhita dkk (2018) kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi atau perusahaan ditempat bekerja. Menurut Iptian dkk(2020) kompensasi juga bisa dikatakan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan system kompensasi yang efektif merupakan bagian

penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Agusra, dkk (2021) menyatakan bahwa pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan bertujuan untuk mendorong karyawan agar lebih giat, tekun, disiplin dalam bekerja, serta membantu terciptanya kesadaran bersama antar karyawan serta mampu melakukan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan. Serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iptian dkk, (2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Begitu pula dengan hasil penelitian Arief, dkk (2019) menyatakan pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kompensasi yang semakin baik akan mendorong kesadaran karyawan untuk bekerja lebih baik dan mengikuti aturan perusahaan.

Penelitian oleh Candradewi (2019) menyatakan pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, kompensasi yang diberikan berdasarkan keahlian karyawan dapat memuaskan karyawan, hal ini menyebabkan karyawan semakin meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Asriani (2020) menyatakan pengaruh kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan

karyawan bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi. Kompensasi yang diberikan berdasarkan keahlian karyawan dapat memuaskan karyawan, hal ini menyebabkan karyawan semakin meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi.

Selain pengaruh kompensasi, suatu perusahaan juga harus memperhatikan tentang Karakteristik individu. (Oktariansyah, 2020) karakteristik individu adalah ciri khas yang melekat pada diri setiap pegawai Antikn Rattan, terutama dalam bertindak dan berperilaku. Menurut Prasetyo (2018:29) karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Karakteristik individu adalah minat, dimana sikap yang membuat seseorang puas akan obyek atau ide – ide tertentu. Minat memiliki dampak positif dalam pencapaian kepuasan kerja. Karakteristik individu harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang pegawai terdapat permasalahan yang berkaitan dengan karakteristik individu pada Perusahaan Antika Rattan. Permasalahan tersebut dapat dilihat pada indikator minat (*interest*) pegawai. Hasil wawancara menunjukan bahwa pegawai merasakan minat (*interest*) mereka kurang mampu mendukung pekerjaan yang dilakukan, hal ini dikarenakan karyawan yang telah bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan mereka harus diperbantukan ke bagian lain, Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, dkk (2020), Oktariansyah (2020), Rahman, dkk (2020), Suban dan Dotulong (2020)

menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Daud, dkk (2021) menemukan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karakteristik individu dari setiap pegawai di Perusahaan Antika Rattan harus mampu meningkatkan motivasi para pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor yang lain mempengaruhi kinerja adalah. Kepuasan Kerja Linda (2018) menyatakan ketika karyawan yang bekerja tidak merasakan kepuasan, cenderung akan membuat karyawan tidak mampu mengembangkan segala potensi yang dimiliki, sehingga karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Menurut Rinny (2020) kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika karyawan merasa tidak puas dan nyaman dengan apa yang diperoleh dari perusahaan.

Menurut Nicolas (2020) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi dan karakteristiknya, oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan mengenai perasaan dan sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, yang dihasilkan dari penilaian atau pengalaman kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nicolas (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap situasi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan, dan

faktor fisik dan psikologis. Penelitian oleh Dorra (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, kebanggaan dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Linda dkk (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan niatnya, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Penelitian yang dilakukan oleh Rinny dkk (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma dkk (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa kepuasan kerja dipandang sebagai kombinasi gaya lingkungan dan kondisi psikologis yang dapat membuat seseorang secara jujur mengakui kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan.

Perusahaan Antika Rattan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang sintetik, yang berlokasi di Jalan Raya Sakah Batuan Kaler, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Perusahaan Antika Rattan memiliki 33 orang karyawan. Perusahaan Antika Rattan buka setiap hari dari jam 08.00 pagi sampai dengan jam 17.00 sore. Perusahaan Antika Rattan memperhatikan

karyawannya dan menganut sistem kekeluargaan. Dimana berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Perusahaan Antika Rattan terjadi permasalahan kinerja karyawan yang belum optimal. Dapat dilihat dari banyaknya orderan yang tidak terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Tentu hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan. Belakangan ini karyawan yang bekerja pada perusahaan antika rattan mengalami penurunan kinerja, hal ini dapat dilihat pada target penjualan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target Penjualan Perusahaan
Antika Rattan Cabang Gianyar
Januari – Desember 2022

No	Bulan	Target Penjualan	Realisasi	Persentase Ketercapaian
1	Januari	Rp 60.000.000	Rp 40.250.000	70,8%
2	Februari	Rp 60.000.000	Rp 30.750.000	62,5%
3	Maret	Rp 60.000.000	Rp 40.000.000	66,7%
4	April	Rp 60.000.000	Rp 30.750.000	62,5%
5	Mei	Rp 60.000.000	Rp 20.850.000	47,5%
6	Juni	Rp 60.000.000	Rp 70.800.000	100,3%
7	Juli	Rp 60.000.000	Rp 70.800.000	100,3%
8	Agustus	Rp 60.000.000	Rp 50.600.000	93,3%
9	September	Rp 60.000.000	Rp 50.250.000	87,5%
10	Oktober	Rp 60.000.000	Rp 40.250.000	70,8%
11	November	Rp 60.000.000	Rp 60.000.000	100%
12	Desember	Rp 60.000.000	Rp 50.700.000	95%
Total			957,2%	
Rata-Rata			79,77%	

Sumber : Perusahaan Antika Rattan Cabang Gianyar, (2022)

Dari tabel diatas tersebut menunjukan perkembangan tingkat pendapatan pada perusahaan Antika Rattan Cabang Gianyar tahun 2022 belum tercapai secara maksimal. Pencapaian pendapatan pada perusahaan Antika Rattan berfluktuasi naik turun. Dimana tingkat penjualan yang tercapai target hanya pada bulan juni dan juli dengan persentase sebesar 100,3% dan November dengan persentase sebesar 100%

dari target yang sudah ditentukan. Sedangkan sebagian besar pada bulan-bulan lainnya masih belum bisa mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan dikarenakan sebagian besar penjualan belum mencapai target yang ditentukan pada bulan Januari-desember tahun 2022.

Sistem absensi yang bertujuan untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawan. Tingkat absensi karyawan di Perusahaan Antika Rattan pada tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Pada Perusahaan Antika Rattan
Cabang Gianyar

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Masuk	Presentase %
(A)	(B)	(C)	(D=BxC)	(E)	(F=D-E)	(G=E/D) 100
Januari	34	31	1054	22	1021	3.13
Februari	34	29	986	27	959	2.74
Maret	34	31	1054	30	1024	2.85
April	34	30	1020	32	988	3.14
Mei	34	31	1054	23	1031	2.18
Juni	34	30	1020	29	991	2.84
Juli	34	31	1054	39	1015	3.70
Agustus	34	31	1054	25	1029	2.37
September	34	30	1020	34	986	3.33
Oktober	34	31	1054	32	1022	3.04
November	34	30	1020	35	985	3.43
Desember	34	31	1054	38	1016	3.61
Total		366	12444	377	12067	36.36
Rata-Rata		3.03				

Sumber : Perusahaan Antika Rattan Cabang Gianyar, (2022)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan yang berfluktuasi setiap bulannya. Hal ini dipengaruhi seberapa kuat motivasi dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan. Pada tabel diketahui bahwa presentase ketidakhadiran paling sedikit terjadi pada bulan Mei sebanyak 2,18%, sedangkan

presentase ketidakhadiran paling banyak terjadi pada bulan Juli sebesar 3,70%. bahwa absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Sehingga diketahui terdapat permasalahan absensi yang ditemui pada Perusahaan Antika Rattan Cabang Gianyar dikarenakan rata-rata absensi pada 10 bulan Januari sampai Desember sebesar 3,03% atau kategori tinggi. Berdasarkan masalah yang terjadi di perusahaan ini terkait dengan kepuasan kerja karyawan yaitu rendahnya tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan.

Fenomena terkait karakteristik individu yang dirasakan oleh karyawan Antika Rattan, Karyawan pada perusahaan Antika Rattan Cabang Gianyar yaitu karyawan yang berumur lebih dari 40 tahun tingkat kesalahan dalam bekerja lebih tinggi dan dalam mengerjakan pekerjaan lebih lambat dibanding karyawan yang berusia muda. Selain itu permasalahan yang terjadi yaitu karakteristik individu yang kurang baik dilihat dari sikap beberapa individu yang kurang menjalin kerjasama antar rekan kerja, kurangnya inisiatif serta ide-ide yang dikeluarkan oleh karyawan dalam pengembangan perusahaan dan kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Fenomena terkait kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Antika Rattan Cabang Gianyar, Karyawan pada perusahaan Antika Rattan Cabang Gianyar, Masalah yang terjadi karena insentif yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan, sehingga karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja dan menyebabkan kinerja karyawan terhambat dalam perusahaan dan dapat mempengaruhi perusahaan. Masih rendahnya kepuasan kerja terlihat dari pencapaian

pada target yang belum dicapai oleh karyawan pada perusahaan Antika Rattan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja, terlihat dari pencapaian target yang belum dicapai oleh karyawan.

Peneliti menyatakan bahwa pemberian kompensasi, karakteristik individu, serta pemberian kepuasan kerja sangatlah berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu peneliti ingin membuktikan bahwa teori tentang kompensasi, karakteristik individu serta kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam suatu perusahaan atau organisasi. Untuk menerapkan karakteristik individu dan kepuasan kerja yang baik perlu adanya kompensasi atau upah yang layak dari perusahaan. Jadi dengan adanya Kompensasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja yang baik diharapkan akan meingkatkan kinerja atau hasil kerja bagi karyawan sesuai dengan target yang diharapkan.

Penelitian yang di lakukan oleh (Andriani, dkk 2022) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Utama, dkk 2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Lingkungan Kerja Serta Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda” memiliki hasil yang berbeda yaitu kompensasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Antika Rattan Cabang Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Antika Rattan?
- 2) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Antika Rattan ?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Antika Rattan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Antika Rattan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Antika Rattan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Antika Rattan.

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

1. Bagi peneliti, khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, karakteristik individu, dan kepuasan kerja sebagai sarana untuk

melatih berfikir secara ilmiah dengan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi pembaca, untuk menambah informasi , berhubungan dengan kompensasi, karakteristik individu, dan kepuasan kerja, sumbangan pemikiran dan bahan kajian untuk penelitian selanjutnya.

b) Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan

untuk mengetahui seberapa besar kompensasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dapat digunakan sebagai masukan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

2. Bagi universitas

hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan dapat menambah pengetahuan mengenai sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakan

dan mempengaruhi konsekuensi dari kinerja yang dihasilkan. Penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan dan meningkatkan kinerja individu.

2.1.2 Pengaruh Kompensasi

1. Pengertian Pengaruh Kompensasi

Menurut Candradewi (2019) pengertian kompensasi merupakan berbagai hal yang diterima seorang karyawan, baik dalam bentuk gaji, upah, insentif, asuransi, bonus, dan sebagainya yang langsung dibayarkan oleh perusahaan. Menurut Asriani, dkk (2020) menjelaskan bahwa pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Menurut Iptian dkk (2020) kompensasi juga bisa dikatakan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan, Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan jasa untuk kerja mereka, dalam suatu organisasi. Kompensasi merupakan suatu yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Kasmir (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi, yaitu :

a) Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan. Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “ bergaining” karyawan juga kuat. Sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

b) Pengalaman

Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru bekerja 5 tahun atau 10 tahun. Pertimbangan adalah dengan waktu kerja yang makin lama, maka jasa yang diberikan ke perusahaan juga lebih lama.

c) Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya. Artinya karyawan yang memiliki beban pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pulak. Demikian pulak sebaliknya bagi mereka yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasinya juga relatif lebih rendah. Faktor lain yang mempengaruhi kompensasi adalah biaya hidup. Di kota-kota besar di mana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

d) Jabatan

Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya. Karyawan yang memperoleh jabatan baru, misalnya seorang karyawan memperoleh kenaikan jabatan yang sebelumnya belum memiliki jabatan sekarang diangkat atau memperoleh jabatan sebagai supervisor, maka akan ada tambahan uang jabatan dikomponen penggajiannya.

e) Jenjang kepangkatan atau golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang. Misalnya karyawan yang semula memiliki kepangkatan III B dengan gaji pokok Rp 3.000.000 (tiga juta rupiah), jika kepangkatannya naik menjadi III C, maka gaji pokoknya akan naik sesuai aturan perusahaan.

Menurut Hamali (2018), faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil.

b) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui. Jika tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

c) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

d) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang besar pula.

e) Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan pada para karyawan.

f) Peranan Serikat Buruh

Keberadaan serikat kerja yang ada dalam perusahaan dirasakan penting. Serikat pekerja akan menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

3. Indikator Kompensasi

Menurut Nuraini (2022), adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Upah dan gaji

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa uang yang dibayarkan pada periode tertentu.

b) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi Eksekutif yang dibayar mahal.

Menurut Barata (2020) indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

a) Kompensasi bersifat normatif

Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri dari gaji atau upah dan tunjangan tetap seperti tunjangan kesehatan dan hari raya atau keagamaan.

b) Kompensasi bersifat kebijakan

Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan, tunjangan transpor, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

2.1.3 Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka dalam organisasi agar suatu organisasi tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Menurut Hurriyati (2018), karakteristik individu

adalah merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan factor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Zulkarnaen et al., (2020) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik yaitu :

a) Usia

Sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan positif antara usia dan kepuasan, sekurangnya sampai usia 60 tahun. Ada dua tipe karyawan yaitu karyawan profesional dan karyawan non profesional. Kepuasan cenderung terus menerus meningkat kepada para profesional dengan bertambahnya usia mereka, sedangkan pada non profesional kepuasan itu merosot selama usia tengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun selanjutnya

b) Jenis Kelamin

Tidak ada bukti yang menyatakan bahwa jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Jenis kelamin tidak mempengaruhi kepuasan kerja maupun tingkat produktiitas pekerjaannya, melainkan

mempengaruhi tingkat turnover dan tingkat absensi karyawan.

c) Status Kawin

Perkawinan menyebabkan meningkatnya tanggung jawab seseorang. Hal ini pada gilirannya membuat karyawan yang sudah berkeluarga melihat pekerjaannya lebih bernilai dan penting, serta ikut menentukan bagaimana tingkat kepuasan kerja mereka.

d) Masa Kerja

Apabila masa kerja tinggi maka kepuasan kerja tinggi, sedangkan apabila masa kerja rendah maka kepuasan kerja juga akan rendah. Apabila seorang karyawan yang mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang untuk tetap tinggal bekerja di tempat kerjanya.

e) Jumlah Tanggungan

Jumlah Tanggungan adalah banyaknya orang ataupun anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka.

3. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Nur Hanifah (2019), indikator karakteristik individu meliputi:

a) Kemampuan

Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

b) Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c) Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

d) Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Asriani, dkk (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknyaganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Theresia (2018) menyatakan ketika karyawan yang bekerja tidak merasakan kepuasan, cenderung akan membuat karyawan tidak mampu mengembangkan segala potensi yang dimiliki, sehingga karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Menurut Rinny (2020) kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika karyawan merasa tidak puas dan nyaman dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Menurut Santoso (2020) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi dan karakteristiknya, oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan mengenai perasaan dan sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, yang dihasilkan dari penilaian atau pengalaman kerja karyawan. Menurut Rosalia, dkk (2018) kepuasan kerja dipandang sebagai kombinasi gaya

lingkungan dan kondisi psikologis yang dapat membuat seseorang secara jujur mengakui kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sri Mintari, dkk (2020) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a) Faktor psikologis

Faktor psikologis Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b) Faktor sosial

Faktor sosial Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja karyawan.

c) Faktor fisik

Faktor fisik Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur , dan sebagainya.

d) Faktor finansial

Faktor finansial Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan dan sebagainya.

e) Faktor komunikasi

Mengacu pada komunikasi internal di dalam perusahaan. Karyawan menjadi lebih sadar akan tanggung jawab, kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan ketika komunikasi internal lancar.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi,(2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

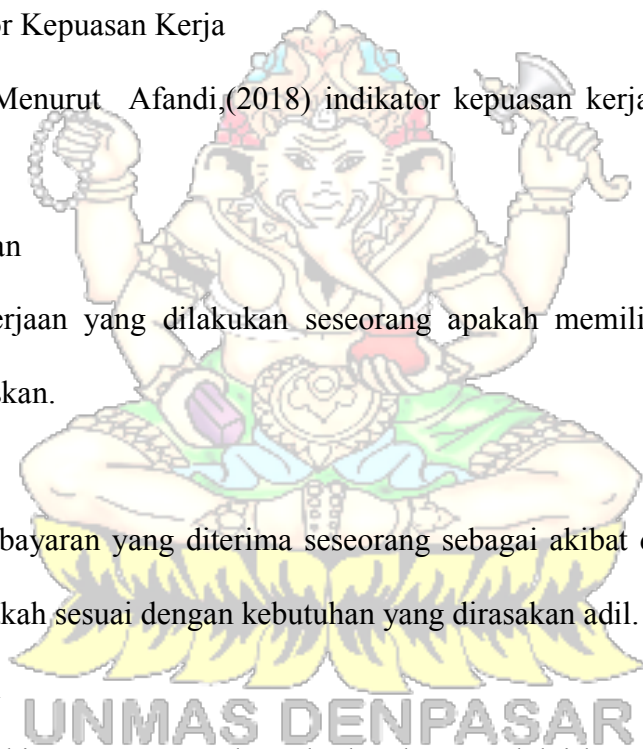
c) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e) Rekan kerja



Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas seorang karyawan. Kinerja karyawan adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja masing-masing individu untuk meningkatkan perkembangan perusahaan. Kinerja adalah sesuatu yang mempengaruhi individu karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda untuk melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja seseorang bergantung pada kemampuan, upaya, dan peluang yang diperoleh. Menurut (Mangkunegara 2018) istilah kinerja karyawan berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena kinerja perusahaan akan mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Pendapat ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk menjadi lebih baik lagi dalam mencapai tujuan.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir,(2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b) Pengetahuan

Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan.

c) Rancangan kerja

Merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

e) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kinerja, sebagai berikut :

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketetapan Waktu

Ketepatan Waktu merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian oleh Afriyie, *et al.*, (2020) dengan judul: The Effect Of Compensation On Employees' Performance: A Case Of A Technical University In Ghana. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Teknik pengambilan sampel acak sederhana digunakan untuk sampel 33 responden dari total populasi 33 Administrator yang menanggapi kuesioner dua puluh item. Tabel frekuensi digunakan untuk menyajikan tanggapan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, dan pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, ketelitian dan tanggung jawab yang perusahaan inginkan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji kompensasi sebagai variabel terikat dan kinerja karyawan sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, teknik pengambilan sampel yang berbeda dan jumlah sampel yang berbeda.
2. Penelitian oleh Dwianto, *et al.*, (2019) dengan judul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Jaeil Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana objek dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan Bagian Produksi PT. Jaeil Indonesia. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier sederhana. Sedangkan data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT. Jaeil

Indonesia, sehingga perusahaan perlu memperhatikan karyawan dengan menyesuaikan kompensasi dengan beban kerja yang ditanggungnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji kompensasi sebagai variable terikat dan kinerja karyawan sebagai variable bebas. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

3. Penelitian oleh Poluakan, *et al.*, (2019) dengan judul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Up3 Manado. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka mulai dari pengumpulan data, interpretasi data, dan penampilan hasil. Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah 60 karyawan. Metode analisis yang digunakan analisis regresi linier sederhana dan (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila pemberian kompensasi perusahaan semakin baik, maka hal tersebut akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan menjadi lebih baik. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji kompensasi sebagai variable terikat dan kinerja karyawan sebagai variable bebas serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, teknik pengambilan sampel yang berbeda dan jumlah sampel yang berbeda.
4. Penelitian oleh Yani (2022), dengan judul: Pengaruh Kompensasi Terhadap

Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel sebanyak 30 karyawan yang dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online dengan google form yang dikirimkan kepada responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Rizki Abadi. Hal ini berarti Kompensasi yang diberikan kepada karyawan CV Rizki Abadi sudah dilakukan dengan baik, yaitu adanya pemberian kesempatan dan dorongan kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji kompensasi sebagai variabel terikat dan kinerja karyawan sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

5. Penelitian oleh Fernos, *et al.*, (2023) dengan judul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel terdiri dari 75 pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang dengan menggunakan total sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, pengujian asumsi klasikal, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Hal ini berarti adanya kebutuhan menjadikan

karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi atas jerih payahnya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga karyawannya. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji kompensasi sebagai variable terikat dan kinerja karyawan sebagai variable bebas serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

6. Penelitian oleh Nasution & Lesmana, (2019), dengan judul: Analysis of the influence of individual characteristics, with job satisfaction as intervening variables Analysis. Menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial dan simultan variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti bahwa kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan, dimana karakteristik individu yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Mengacu uraian tersebut, maka hipotesis

7. Penelitian oleh Hajati dkk (2018) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). Objek penelitian ini adalah karyawan pegawai Politeknik Kotabaru. Metode analisis data penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif dan metode deskriptif

kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara Karakteristik Individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu karakteristik individu, variabel terikat kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.

8. Penelitian oleh Rintari, et all (2018) melakukan penelitian yang berjudul *The Relationship Between Human Relations And Organizational Performance In The Referral Hospitals In Kenya*. Sampel dalam penelitian ini adalah 370 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antar individu berpengaruh positif terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu human relation dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, sampel penelitian dan teknik analisis data.
9. Penelitian oleh Pangastika (2018) melakukan penelitian yang berjudul *Enhancing Employees Performance Through A Work Ethic With Islamic Spiritual Leadership Based, Human Relation, Organizational Support, Workplace Spirituality, And Organizational Commitment*. Sampel dalam penelitian ini adalah 68 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antar individu berpengaruh positif terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini

dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu human relation, variabel terikat kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.

10. Penelitian oleh Andi (2017) Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Denpasar. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Denpasar. Jumlah sampel sebanyak 45 orang. Hasil penelitian karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, variabel terikat kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.

11. Penelitian yang dilakukan Nicolas Bragas Agung Santoso & Setyo Riyanto, (2020), “The Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Contract Employees Performance of Pt Bank RakyatIndonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot” Metode Ini melibatkan 72karyawan kontrak. Data dianalisis dengan menggunakan Statistical Packagefor the Social Sciences (SPSS) Versi 22. Hasil penelitian

ini menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

12. Penelitian yang dilakukan Puspita Rinny, dkk (2020), "The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University" Jenis penelitian ini adalah analisis kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuesioner dibagikan kepada 77 karyawan Universitas Mercu Buana dari total populasi 332 karyawan dengan menggunakan teknik. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
13. Penelitian yang dilakukan Linda Theresia, dkk (2018), "The Influence of Culture, Job Satisfaction and Motivation on the Performance Lecturer / Employees" Penelitian ini menggunakan pendekatan Responden berjumlah 180 orang. Kuesioner yang valid berjumlah 146 buah. Data dianalisis menggunakan 2 metode, yaitu Analisis deskriptif dan Analisis regresi multivariat dengan Structural Equation Modeling (SEM) Penelitian mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

14. Penelitian yang dilakukan Piw Dorra Rosalia, dkk (2020), “The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda” dalam penelitian ini adalah metode survei. Populasi penelitian ini adalah 52 karyawan. Dalam sampel yang diambil penulis menggunakan metode sensus, karena jumlah subjek yang sempit dan penulis menggunakan jumlah pegawai sebanyak 52 orang sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEMPLS) untuk menganalisis data. Penelitian mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
15. Penelitian yang dilakukan Irma Asriani & Setyo Riyanto, (2020), “The Impact of Working Environment, Compensation, and Job Satisfaction on Turnover Intention in Public Service Agency” peneliti menyebarkan kuesioner kepada 158 responden yang terdiri dari pegawai berstatus non PNS, kemudian digunakan metode regresi berganda untuk menganalisis data dari kuesioner tersebut. Penelitian menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.