

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan *asset* yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk memiliki pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi, profesional, memiliki tanggung jawab dan bekerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi tercapai. SDM di Indonesia sangat berpengaruh dan berkaitan dengan pendidikan, lembaga pendidikan merupakan suatu organisasi publik yang harus memberikan pelayanan yang berkualitas. Lembaga pendidikan non formal (LPNF) adalah program pembelajaran yang diselenggarakan secara terancang di dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. LPNF merupakan suatu bentuk pendidikan di Indonesia yang telah diakui didalam Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003. Sesuai dengan UU Sisdiknas pasal 26 ayat (4) dan (5) menyatakan bahwa lembaga kursus dan pelatihan sebagai satuan pendidikan nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan; keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, atau melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi. Menurut pasal 26 ayat (5) menyatakan bahwa kursus dan pelatihan sebagai bentuk pendidikan berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik dengan penekanan pada penguasaan keterampilan, standar kompetensi (Direktorat Kursus dan Pelatihan, 2021).

Perkembangan Lembaga non formal di Indonesia seperti Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) sudah sangat banyak. Pendidikan nonformal merupakan salah satu jalur yang berperan penting dengan tujuan dapat memberikan kesempatan belajar

kepada masyarakat yang seluas-luasnya. Perubahan pola pendidikan yang begitu cepat dan silih berganti serta globalisasi di segala bidang termasuk bidang pendidikan, memunculkan persaingan yang ketat di bidang bisnis jasa pendidikan.

Lembaga *non-formal* seperti lembaga kursus dan pelatihan harus selalu siap dengan perubahan- perubahan yang terjadi dalam *industry* dunia kerja dan juga kebijakan pemerintah di bidang pendidikan. Sistem pendidikan bertujuan untuk dapat menjadi salah satu komponen pendidikan yang penting, dan memberikan arah proses kegiatan pendidikan. Segenap kegiatan pendidikan atau kegiatan pembelajaran diarahkan guna mencapai tujuan pembelajaran. Memperoleh pekerjaan dan mendapatkan penghasilan yang cukup merupakan hal yang diinginkan oleh semua lapisan masyarakat. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan, maka banyak masyarakat yang belum memperoleh kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan penghasilan masyarakat, maka berbagai upaya harus dilakukan, salah satu diantaranya adalah menyelenggarakan berbagai kursus yang ada di masyarakat (Mujimin, 2019).

Keberadaan lembaga kursus dan pelatihan yang selanjutnya disingkat LKP yang telah meluluskan peserta didiknya dan berhasil dalam dunia kerja, menyebabkan LKP pada saat sekarang semakin dilirik oleh masyarakat sebagai salah satu usaha yang menjanjikan masa depan sehingga LKP semakin menjamur di masyarakat, meskipun keberadaan LKP masih dipertanyakan mutunya. Lulusan kursus diharapkan memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan Dunia Usaha dan Industri/DUDI (Kamil, 2019). Pelaksanaan program pendidikan vokasi pada lembaga kursus dan pelatihan telah menjadi bagian utama dalam program dan

kegiatan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pembentukan Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan menunjukkan perlunya pelibatan dan fasilitasi pemerintah dalam pengelolaan dan penyelenggaraan program pendidikan vokasi pada lembaga kursus dan pelatihan. Berbeda dengan pendidikan vokasi pada jalur formal, pendidikan vokasi pada jalur nonformal di LKP, PKBM, SKB, dan satuan pendidikan nonformal lainnya diselenggarakan dengan prinsip antara lain: 1) fleksibel, lebih leluasa dalam aspek penggunaan waktu, tempat, dan program pembelajaran, 2) praktis, ditujukan untuk menjawab permasalahan dan kebutuhan masyarakat dan dunia usaha maupun industri dalam jangka pendek; dan 3) fungsional, peserta didik merasakan langsung manfaat dari hasil kegiatan kursus dan pelatihan yang diselenggarakan (Sumarmo, 2018;14).

Layanan pendidikan vokasi pada kursus dan pelatihan dengan segala kemudahan yang dimiliki, dapat dengan cepat memberikan solusi pengembangan keterampilan dan kompetensi kepada masyarakat yang membutuhkan. Kurikulum dan pembelajaran yang direncanakan dan dilaksanakan serta dievaluasi lebih mudah dan cepat untuk menyesuaikan dengan permintaan masyarakat dan DUDI. Paradigma belajar sepanjang hayat, layanan pendidikan vokasi pada kursus dan pelatihan harus dikuatkan dan dijadikan sebagai arus utama (*mainstream*) layanan kursus dan pelatihan di Indonesia.

Akreditasi menjadi jaminan bagi penyelenggaraan kualitas pendidikan di lembaga kursus atau pelatihan tersebut. Sedikitnya jumlah lembaga yang terakreditasi ini menjadi ‘pekerjaan rumah’ untuk bisa ditingkatkan agar kualitas pendidikan dan kualitas lulusan bisa terjamin sehingga para lulusan mampu bersaing. Direktorat Kursus dan pelatihan Kemendikbud dalam *roadmap* tahun

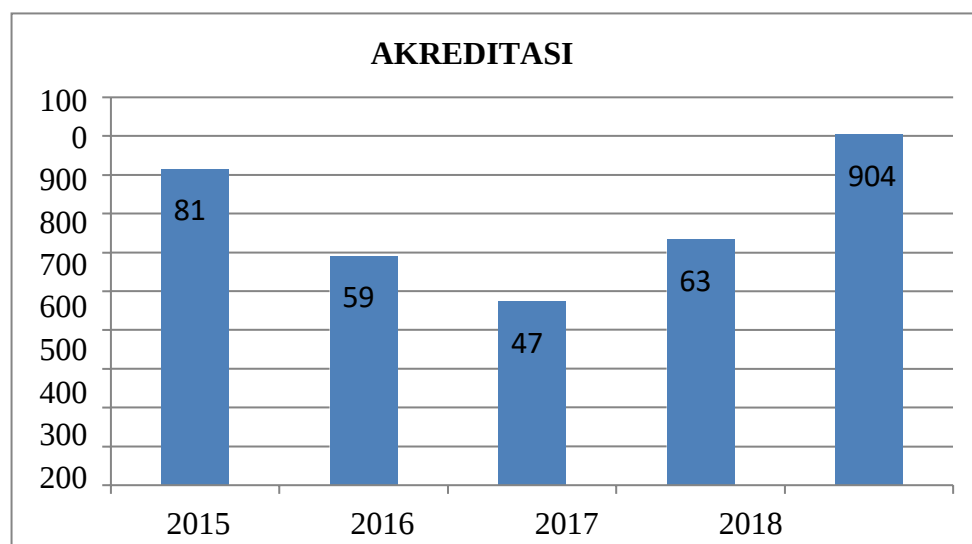
2021 menyebutkan bahwa Lembaga kursus dan pelatihan (LKP) dapat menyelenggarakan kursus satu tahun (D1) dan dua tahun (D2) yang telah dijabarkan dalam Permendikbud Pendidikan Vokasi, terkait LKP bersama IDUKA dan perguruan tinggi vokasi. Persyaratan yang harus dimiliki oleh LKP untuk dapat menyelenggarakan program tersebut adalah salah satunya LKP harus memiliki izin legalitas dan terakreditasi A atau B, disamping juga LKP harus berstandar IDUKA untuk pemenuhan syarat menyelenggarakan program diploma. Upaya yang dilakukan oleh LKP dalam memenuhi kebutuhan dan tuntutan tersebut, menyelenggarakan pelayanan kursus sebaik-baiknya dengan mengikuti standar yang telah tertuang dalam Permendikbud.

Lembaga kursus yang memiliki visi dan misi untuk ikut berperan aktif dalam membantu program pemerintah dalam pengentasan kemiskinan, mengurangi pengangguran serta dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara dengan memberikan pelatihan–pelatihan yang menunjang dalam pencapaian untuk hidup yang lebih layak, bermartabat dan mandiri. Standar pelatihan dan kursus yang sekarang ini sedang digalakkan oleh pemerintah adalah kolaborasi antara Lembaga LKP dengan DUDI diharapkan semua lembaga kursus seharusnya memenuhi standar lembaga pendidikan yang sudah memiliki *MOU* dengan DUDI, sehingga lulusan peserta didiknya memiliki kompetensi seperti yang diharapkan DUDI dan teknik pengajaran dapat menggunakan instruktur dari DUDI. Kolaborasi yang diharapkan dari penyusunan kurikulum, instruktur serta penggunaan sarana prasarana yang dibutuhkan sesuai dengan jenis keterampilan yang dilatih.

Standar minimal pengelolaan pendidikan yang ditetapkan pemerintah, selama ini masih belum dimiliki banyak LKP, hal ini berpengaruh pada *output* LKP

yang mengalami kesulitan mencari pekerjaan karena belum memenuhi standar kompetensi DUDI (Nurhalim, 2019). Terdapat 8 standar yang dibutuhkan antara lain: (1) Standar Kompetensi Lulusan (SKL) atau capaian pembelajaran lengkap dengan dokumen penetapannya, (2) Standar Isi meliputi antara lain fotokopijenis program pendidikan yang diselenggarakan, kurikulum terbaru yang dibuat satuan LPNF, fotokopi pedoman pelaksanaan dan evaluasi kurikulum, serta fotokopi perbandingan jumlah jam belajar untuk tiap program pendidikan, (3) Standar proses meliputi silabus, RPP setiap mata pelajaran, (4) Standar pendidik dan tenaga kependidikan meliputi daftar tenaga pendidik dan daftar tenaga kependidikan, (5) Standar sarana dan prasarana, (6) Standar pengelolaan, (7) Standar pembiayaan, dan (8) Standar penilaian pendidikan.

Perkembangan pendidikan non formal secara nasional disajikan pada Gambar 1.1



(Sumber: <https://akreditasi.banpaudpnf.or.id> update populasi pada 16 November 2021)

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan yang sangat signifikan akan kesadaran LKP untuk melakukan akreditasi pada LKP yang dikelola karena

akreditasi merupakan acuan dalam melakukan kegiatan di Lembaga.

Tabel 1.1
Kinerja Lembaga Kursus dan Pelatihan di Indonesia Tahun 2019

No	Penilaian Kinerja	Jumlah	Persentase (%)
1	A	63	1
2	B	647	11
3	C	2670	44
4	D	2319	39
5	<i>NON CLASIFIED</i>	290	5
		5989	100

Sumber: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (KEMENDIKBUD) dan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) www.bnp2tki.go.id

Tabel 1.1 menunjukkan sebanyak 290 (5%) lembaga dengan kategori *non clasified* dan sebanyak 2319 (39%) lembaga dengan predikat kinerja "D". Kehadiran Lembaga kursus dan pelatihan di Indonesia belum sepenuhnya mendapatkan penilaian kerja yang baik. Data tersebut menggambarkan bahwa kinerja LKP masih perlu untuk ditingkatkan. Belum tercapainya kinerja LKP yang diharapkan disebabkan karena terbatasnya biaya operasional, sehingga untuk melengkapi fasilitas sesuai dengan kebutuhan industri menjadi terhambat, belum dikelola sesuai standar nasional pendidikan. LKP hanya dikelola secara tradisional dalam arti pengelolaannya masih dikerjakan oleh pemilik lembaga saja tanpa tenaga administrasi.

Kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan. Peningkatan kinerja karyawan yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja. Karyawan merupakan hal yang paling serius, karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi tersebut.

Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, akan berdampak pada peningkatan produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan, sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan (Wibowo, 2018:83).

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan, apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan Hasibuan (2018). Menurut *Two Factor Theory* dari Herzberg dalam (Hasibuan, 2004: 228) menjelaskan, bahwa dimana seseorang akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila terpenuhinya dua faktor intrinsik dan ekstrinsik dimana faktor intrinsik yaitu Prestasi (*Achievement*), Pengakuan (*Recognition*), Pekerjaan Itu Sendiri (*The work itself*), Tanggung Jawab (*Responsibility*) Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*) dan faktor ekstrinsik seperti Gaji atau Upah (*salaries*), Kondisi kerja (*working condition*), Kebijaksanaan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*), Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*), Kualitas Supervisi. Hasil teori tersebut didukung dengan pendapat Gunawan & Kusniawati (2019), dimana kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi akan berdampak pada peningkatan produktivitas mereka. Produktifitas atau sekarang ini dikenal dengan sebutan kinerja memiliki korelasi yang kuat dengan kepuasan kerja karena kinerja dan kepuasan kerja merupakan dua hal yang sering mendapat perhatian di berbagai penelitian di berbagai negara termasuk di Indonesia (Aryanta, *et al.*, 2019).

Menurut Robbins (2018;36) menyebutkan, kepuasan kerja merupakan sikap

umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya (2018) Nurrohmah & Lestari (2021) Hermawan (2019) Sari & Susilo (2018) Nurhadian (2019) Sausan *et al.*, (2021), terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil penelitian Isnaeningsih *et al.*, (2021) menyatakan, bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil berbeda ditemukan oleh Defriza *et al.*, (2019), bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja, karyawan yang merasa tidak puas akan menyebabkan mereka malas bekerja. Gunawan *et al.*, (2020), berkesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seluruh tindakan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan atau capaian kinerja tersebut, dibutuhkan kajian yang menyeluruh akan fungsi-fungsi dan peran SDM

didalam mewujudkan tujuan organisasi.

Mangkunegara (2018;72) menyebutkan, kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan. Salah satu faktor internal yang bersumber dari diri karyawan yaitu kompetensi. Menurut (Hasibuan, 2019;46) menyebutkan, kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Moeheriono (2018;36) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu. Menurut Thoha (2018) juga menjelaskan bahwa kompetensi itu adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afandi (2021) Hermawan (2019) Sulantara *et al.*, (2020) Widiyanto (2019) Pramono & Prahiawan (2022) Esthi dan Savhira (2019) Darma *et al.*, (2018) mengungkapkan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan apabila kompetensi karyawan meningkat maka berdampak kepada peningkatan kinerja.

Menurut Hermawan (2019), kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa kompetensi yang tinggi dapat

menjadikan karyawan memiliki pengetahuan yang baik sesuai dengan standar perusahaan dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan kata lain kompetensi karyawan meningkatkan maka berdampak kepada peningkatan kinerja, seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan.

Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja tinggi, banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seseorang pegawai akan menempatkan tepatnya secara kondisi, berani mengambil risiko, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten. Hasil berbeda yang ditunjukkan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) Candra *et al.*, (2020) mengungkapkan, bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini bisa jadi karena adanya aspek/indikator terkait kompetensi yang tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Aspek-aspek tersebut antara lain: kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya, yang terbentuk dari pendidikan dan pelatihan, inisiatif, dan pengalaman kerja yang diperoleh baik dari dalam maupun luar lembaga tempatnya bekerja yang meliputi kompetensi teknis dan non kompetensi teknis. Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi meliputi kompetensi teknis dan kompetensi non teknis.

Faktor lain selain kompetensi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Menurut (Husnan, 2018;45) menyebutkan, fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang

kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murtani (2019) Prawira (2020) Asri *et al.*, (2019) Darma *et al.*, (2018) Pratiwi *et al.*, (2019) menunjukkan, fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya peningkatan fasilitas pada kantor, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Pada variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dalam penelitian ini. Dari hal tersebut, maka perlu mempertahankan fasilitas kerja yang telah tersedia. Dengan adanya fasilitas yang memadai sesuai dengan kebutuhan maka kinerja karyawan akan meningkat. Dari angka indeks indikator terendah yaitu ketersediaan komputer yang kurang memadai sehingga perusahaan perlu menambahkan alat kerja komputer sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hasil indeks tertinggi pada indikator ketersediaan meja sudah sesuai dengan jumlah karyawan sehingga perlu dipertahankan.

Hasil berbeda yang ditunjukkan oleh Purnawijaya (2019) menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah yang menunjukkan apabila fasilitas kerja meningkat maka

akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila fasilitas kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Beberapa peneliti menyimpulkan dalam hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, kompetensi karyawan yang meningkat akan berdampak kepada peningkatan kinerja, seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan. Kompetensi sangat besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja untuk itu perlu dipertahankan agar semakin baik, Semakin baik kinerja maka akan berdampak terhadap kinerja yang baik bagi organisasi Hasibuan & Afrizal (2019) senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Kembau *et al.*, (2018) menunjukkan, bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dapat disimpulkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti positif dan signifikan. Hasil studi juga sejalan dengan penelitian Rahayu & Sudibiya (2014) bahwa, apabila karyawan sudah memiliki rasa puas dalam bekerja maka akan menciptakan sumber daya manusia yang produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian dari (Rudlia, 2016) menyatakan, hal sebaliknya variabel kompetensi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, saat variabel kompetensi berubah, variabel kepuasan kerja akan berubah. Dengan kata lain, seseorang yang kompeten di bidangnya akan menunjukkan kinerja yang baik. Kompetensi merupakan salah satu indikator dari kinerja.

Kepuasan kerja juga memediasi fasilitas kerja terhadap kinerja dalam

penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al.*, (2020) menyatakan, bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, artinya fasilitas yang baik diikuti dengan kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan meningkat. Apabila karyawan saling memberikan semangat antar sesama rekan kerja tim, memberikan dampak pada solidnya tim yang terbentuk dan menimbulkan kepuasan kerja sehingga produktivitas kerja akan maksimal.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan hal ini menunjukkan bahwa seorang perawat ingin meningkatkan kepuasan kerja maka dibutuhkan kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan dan keahlian yang dapat diarahkan untuk mencapai kepuasan kerja maksimal. Temuan ini menjelaskan bahwa kapasitas yang ada pada seorang karyawan yang membuat mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi untuk mencapai hasil yang diharapkan, berpengaruh positif dan signifikan pada sikap pekerja terhadap dimensi-dimensi pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh pernyataan bahwa variabel - variabel bebas dipenelitian ini terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Temuan pertama menyatakan kompetensi yang dimiliki oleh guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Temuan ini sejalan dengan temuan dari Nikolajevaite & Sabaityte (2016).

Kompetensi guru memungkinkan sekolah mencapai visi dan misi melalui kontribusi dari hasil kerjanya. Dengan kepribadian dan perilaku, pengetahuan dan keterampilan yang sesuai untuk melakukan tugas akan menghasilkan kinerja lebih optimal Darmawan (2013). Kompetensi guru yang terbentuk dari pengalamannya akan berimplikasi terhadap peningkatan kualitas kerja para guru, tidak hanya

berfokus pada kompetensi pedagogik tetapi kompetensi guru juga tertuju pada kompetensi yang menunjukkan kepribadian yang baik, kompetensi yang mampu berinteraksi dengan semua personil di sekolah dan kompetensi yang mampu menunjukkan sikap profesional sebagai guru. Kompetensi utama adalah yang paling terkait dengan kepuasan kerja, pimpinan dapat memperhatikan kompetensi khusus kepada guru-guru muda di masa mendatang karena kompetensi terbukti memengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan, ketidakbahagiaan di tempat kerja.

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial maupun spiritual. Menurut (Narimawati, 2006:15) mengemukakan, bahwa konstruk kompetensi sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek kompetensi, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial. Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan dalam Munandar (2012:356). Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan yang ingin didapat sehinggadapat menghasilkan kinerja yang baik, seperti karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi kemudian diberikan reward oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Sutedjo dan Mangkunegara (2013) menunjukkan, bahwa kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015) menunjukkan, bahwa kompetensi terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak signifikan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari *et al.*, (2016) Prasetya (2018) Ikhsan *et al.*, (2019) menyatakan kompetensi memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. namun, kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, kompetensi dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja, semakin mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan menyebabkan kepuasan kerja seseorang yang tinggi pula. Penelitian ini menunjukkan kompetensi memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak ada efek signifikan. Ginanti *et al.*, (2018) menyatakan, kompetensi memiliki pengaruh langsung dengan kinerja karyawan namun tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin karyawan merasa puas maka hal tersebut akan meningkatkan besarnya kepuasan kerja antara kompetensi terhadap kinerja.

Siagian (2017) mengemukakan bahwa fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kelancaran tugas yang dilakukan oleh karyawan. Dukungan fasilitas kerja yang berupa teknologi yang baik akan dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan. Fasilitas kerja yang tersedia semestinya dapat diakses dan dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Keterkaitan fasilitas kerja terhadap kepuasan karyawan ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Monde *et al.*, (2022) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.

Fasilitas kerja selain untuk membantu atau menunjang aktivitas kerja karyawan, fasilitas kerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini sesuai

dengan penelitian yang dilakukan oleh Vonny (2016) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja artinya, semakin tinggi fasilitas kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Fasilitas kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Maknanya bahwa semakin tinggi atau berkualitas fasilitas kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya, apabila fasilitas kerja semakin menurun maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mengidentifikasi adanya pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Anam & Rahardja (2017) fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Purnawijaya (2019) menunjukkan, bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah yang menunjukkan apabila fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila fasilitas kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Penelitian yang dilakukan di Bali Saraswati Spa *Academy* sebagai Lembaga Pendidikan dan Pelatihan dibidang Spa *therapist* yang berdiri sejak tahun 2016, sebagai upaya nyata, terpadu dan profesional dengan satu tujuan mulia yaitu membantu masyarakat memberdayakan dirinya agar dengan gagah berani menghadapi semua persoalan sekarang maupun masa datang. Penyelenggaraan kegiatan dan kinerja yang dimiliki bertumpu pada asas: Profesionalisme, Loyalitas,

Kemandirian, dan *Legal Formal*.

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Bali Saraswati Spa *Academy* dalam programnya menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan kepada peserta didik untuk dapat menjadi mitra pemerintah dan Industri Dunia Kerja (IDUKA) sebagai wujud peran serta masyarakat guna ikut mencerdaskan kehidupan bangsa dengan mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional yang dioperasikan bersama dunia kerja (*partnership*) melalui praktik kerja lapangan dan/atau permagangan guna melayani setiap peserta didik belajar dan berlatih sampai terampil. Untuk mewujudkan tujuan Bali Saraswati Spa *Academy* dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi, gambaran kinerja Bali Saraswati Spa *Academy* yang direpresentasikan menggunakan data target dan realisasi bulan Januari hingga Desember 2021 disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Perkembangan Pendapatan Bali Saraswati Spa Academy
Januari – Desember 2021

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)
Januari	85.000.000	65.000.000
Februari	85.000.000	68.000.000
Maret	85.000.000	69.500.000
April	95.000.000	87.000.000
Mei	95.000.000	85.000.000
Juni	110.000.000	98.000.000
Juli	125.000.000	97.000.000
Agustus	140.000.000	110.000.000
September	130.000.000	95.000.000
Oktober	110.000.000	80.000.000
November	110.000.000	87.000.000
Desember	110.000.000	98.000.000

Sumber: Bali Saraswati Spa *Academy*, 2021

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa target per bulan Bali Saraswati Spa *Academy* selama 1(satu) tahun belum pernah tercapai. Penurunan pendapatan tersebut diduga ada kaitannya dengan penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pra survai dapat diketahui fenomena yang terjadi berkaitan dengan kompetensi yaitu belum semua karyawan yang bekerja di Bali Saraswati Spa *Academy* khususnya mentor *Therapist*, pengelola, administrasi, dan bagian *marketing* belum semuanya memiliki sertifikat kompetensi, beberapa karyawan direkrut berdasarkan pengalaman kerja, hubungan kekeluargaan sehingga karyawan yang bekerja tidak relevan dengan penempatannya.

Menurut Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sumber daya yang kompeten tidak cukup dibekali dengan Ijazah pendidikan formal, namun harus ditambah dengan sertifikat kompetensi yang diakui oleh Negara, yang dalam hal sertifikasi profesi dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi yang telah mendapatkan lisensi pengakuan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) Sertifikat kompetensi metodologi dan sertifikat teknis persyaratan mutlak yang harus dimiliki oleh semua tenaga pelatihan / mentor maupun tenaga kepelatihan / administrasi, pengelola dan *marketing* disamping pengalaman kerja serta pendidikan yang setara sesuai dengan aturan dimana untuk tenaga kepelatihan (pengelola) diharapkan berijazah S2, tenaga administrasi dan pelatihan setara S1. Syarat ini menjadi suatu keharusan dalam penyelenggaraan program pelatihan karena *output* yang dihasilkan harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang diajarkan.

Fasilitas kerja yang ada di Lembaga Bali Saraswati Spa *Academy* sudah memadai namun belum lengkap seperti kurangnya alat peraga, terbatasnya sarana

media pendukung berupa buku kesehatan, media proyektor yang terbatas, sarana prasarana (sauna, hamam, perlengkapan facial dengan penggunaan alat/*machine*, *manicure pedicure* dengan alat/ *machine*, pendingin ruangan, jakuzi) yang belum sesuai dengan standar menyebabkan instruktur tidak dapat memperagakan secara langsung dalam penyampaian materi yang diajarkan sehingga lulusan yang dihasilkan menjadi tidak maksimal. Pembelajaran yang dilakukan 30 % teori dan 70% praktek mengharuskan lembaga memiliki fasilitas yang lengkap untuk mendapatkan pemahaman peserta didik dengan bekal keterampilan yang lebih banyak membutuhkan praktek/*skill*. Imbauan pemerintah sebagai sebuah persyaratan bagi LKP adalah dengan melakukan kolaborasi dengan IDUKA baik dalam bentuk instruktur, sarana prasarana, pembuatan kurikulum serta waktu pembelajaran yang dibutuhkan agar apa yang menjadi tujuan dari pelatihan yang dilakukan di lembaga dapat langsung diterima di IDUKA sebagai program *link & match* kedepannya.

Kepuasan kerja karyawan di Bali Saraswati Spa Academy dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi karyawan, sehingga sering terjadi penyampaian materi yang tertunda kepada peserta pelatihan, dan karyawan kurang puas dengan hasil kerja rekan kerja, disebabkan juga karena tidak semua karyawan memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga terjadi *gap* diantara karyawan dan berimbas kepada peserta didik yang merasa kurang nyaman.

Berdasarkan pemaparan diatas sesuai dengan masalah yang terjadi di Bali Saraswati Spa Academy yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga terjadi penurunan pendapatan dengan tidak tercapainya target yang telah

ditetapkan. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bali Saraswati Spa Academy”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masah penelitian ini adalah:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 4) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan?
- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
- 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh fasilitas kerja terhadap k inerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 4) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 5) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat dilaksanakan dengan membuktikan secara empiris pengaruh kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan kepada pimpinan khususnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mewujudkan peningkatan kinerja karyawan melalui kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. *Grand Theory*

Untuk memperkuat dan mendukung serta memperoleh hasil penelitian yang mendekati kesempurnaan, penulis pada penelitian di Bali Saraswati Spa *Academy* menggunakan beberapa *grand theory* sebagai berikut: teori *Edwin Locke (gold setting theory)* dan *satisfaction theory Hezberg (two factor theory)*. Teori-teori tersebut menjadi landasan dari variabel penelitian kompetensi, fasilitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya teori-teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) ***Gold setting theory*** (Locke, 1968) dalam (Aulia, 2020) lewat publikasinya yang berjudul *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives* mengemukakan tentang teori penetapan tujuan/ *goal setting theory* dengan pendekatan kognitif. Ia menjelaskan bahwa terdapat keterkaitan antara tujuan dan kinerja tugas seseorang. *Goal setting* memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang, Mitchell dan Daniel (2003). Locke (1980) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya, artinya kuat ataupun lemahnya perilaku atau tindakan individu disebabkan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas, dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur. *Goal setting theory* mempengaruhi kinerja melalui empat mekanisme Locke *et al.*, (1981), yaitu: memusatkan perhatian dan bertindak terhadap pencapaian

tujuan, menggunakan lebih banyak usaha, tetap melakukan tugas meskipun mengalami kegagalan, dan mengembangkan strategi yang membantu pencapaian tujuan.

- 2) ***Two factor theory, Herzberg Theory*** menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan ketidak puasan adalah dua hal prinsip yang bertentangan, akan tetapi dua entitas yang berlawanan ini disebabkan oleh aspek yang berbeda dari pekerjaan yang disebut *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies* (*hygiene factors*). Robin (2020:112) *satisfies* adalah hal prinsip yang dibutuhkan sebagai wujud kepuasan diantaranya pekerjaan yang menarik/memerlukan tantangan, kesempatan untuk berprestasi, *reward* dan juga *promotion*. Sementara itu *dissatisfies* (*higiene factor*) adalah unsur-unsur yang menjadi sebab dari ketidak puasan tersebut, seperti gaji/upah, pengawasan, hubungan antar personal, kondisi kerja dan status.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tampilan situasi menyeluruh atas organisasi atau perusahaan selama tenggang waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki Helfert (1996) dalam Rivai *et al.*, (2018). Kinerja merupakan suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Mangkunegara (2017:67), berpendapat bahwa hasil kerja kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Standar pencapaian kinerja tidak terlepas dari dua hal pokok yaitu *ability factor* (kemampuan) dan *motivation factor* (motivasi). Bernardin dan Russel dalam Ruky (2002:15), memberikan pengertian kinerja merupakan, “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*”. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan selama kurun waktu tertentu.

Wibowo (2013) dalam Ashariandi (2017), kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi strategis ekonomi. Disisi lain Rifa'i (2009:10) dalam Ashariandi (2017), kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang disampaikan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Kasmir (2016:182) menyebutkan, “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Ketentuan akan pengukuran kinerja tersebut ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi kinerja. Mathis and Jackson (2006) dalam Efendi *et al.*, (2020) menyatakan, ada lima dimensi yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- 1) Kuantitas dari hasil kerja individu
- 2) Kualitas dari hasil kerja
- 3) Ketepatan waktu mengerjakan
- 4) Kehadiran melakukan pekerjaan dengan disiplin,
- 5) Kemampuan kerja sama sebagai tim dalam bekerja

Ada (3) tiga aspek penentuan kinerja menurut Wibowo (2013:65) dalam Basri (2017), ketiga aspek tersebut terdiri dari:

- 1) Sasaran kerja, kesempatan akan kondisi yang diharapkan.
- 2) Kompetisi, keseluruhan bentuk sikap, ketrampilan, pengetahuan, perilaku dan karakteristik untuk menentukan kinerja rata-rata dengan kinerja optimal.
- 3) Siklus kesinambungan, keberlanjutan atas semua arahan dan evaluasi.

Segala sesuatu yang dikerjakan sudah barang tentu memiliki tujuan atau sasaran yang akan dicapai. Begitu juga akan kegiatan terhadap penilaian kinerja tersebut, jelas dan sudah barang tentu memiliki tujuan yang hendak dicapai. Rivai *et al.*, (2018), menjelaskan tujuan penilaian kinerja menjadi:

- 1) Untuk mengetahui pengembangan.
- 2) Pengambilan keputusan administratif.
- 3) Keperluan perusahaan.
- 4) Dokumentasi

Pada hakekatnya didalam penilaian kinerja terdapat standar yang menjadi patokan untuk tolak ukur keberhasilan suatu kegiatan, demikian pula dengan kinerja itu sendiri. Rifa'i (2009) dalam Hanafia dan Basri (2017), menyebutkan yang menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, seberapa banyak target - target kerja yang hendak dicapai.
- 2) Kualitas, seberapa bagus mutu yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.
- 3) Biaya, seberapa besar biaya yang dibutuhkan dalam upaya mencapai target.
- 4) Waktu, seberapa lama waktu yang diperlukan untuk pencapaian sasaran.

2. Penilaian kinerja

Fahmi (2018) menyatakan, penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang telah melakukan pekerjaannya. Menurut Malthis dan Jakcson dalam Fahmi (2018), penilaian kinerja merupakan seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya untuk dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Rivai *et al.*, (2018) menyatakan penilaian kerja mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya, Sikula dalam Ganyang (2018) menyatakan, bahwa penilaian karyawan adalah evaluasi sistematis terhadap prestasi karyawan dan potensinya untuk pengembangan. Simanjuntak (2011) dalam Widiarto dan Wahyudiyono (2018) menyebutkan evaluasi kinerja adalah proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penilaian kinerja adalah sistem formal yang mengacu pada proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) karyawan maupun manajer yang telah melakukan tugasnya dalam organisasi.

3. Tujuan penilaian kinerja

Kegiatan evaluasi akan hasil kerja atau kinerja memiliki tujuan yang pasti. Pada intinya penilaian kerja selalu melibatkan proses penilaian kerja (*performance appraisal process*) yang terdiri dari tiga langkah, Dessler (2019:332) meliputi menetapkan standar kerja, menilai kinerja aktual karyawan secara relatif terhadap standar dan memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan untuk membantunya menghilangkan defisiensi kinerja atau untuk terus bekerja diatas standar. Ganyang (2018) menyebutkan bahwa tujuan evaluasi kerja itu adalah:

- 1) Pelaksanaan evaluasi kinerja untuk mengetahui kinerja setiap karyawan pada berbagai posisi.
- 2) Evaluasi kinerja menjadi pertimbangan dalam pemberian gaji dan upah.
- 3) Kegiatan evaluasi kinerja dijadikan acuan untuk promosi, transfer, maupun demosi.
- 4) Evaluasi kinerja diadakan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 5) Kegiatan evaluasi kinerja perusahaan mampu menghimpun aspirasi karyawan
- 6) Melalui evaluasi kinerja mampu menggali berbagai potensi setiap karyawan.
- 7) Evaluasi kinerja sebagai dasar rencana pelaksanaan dan pengembangan pelatihan bagi karyawan.

4. Indikator kinerja

Bernardin dalam Robbins (1998:260), menyebutkan yang menjadi indikator kinerja tersebut ada lima:

- 1) Kualitas kerja, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas

pekerjaanyang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

- 2) Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- 3) Efektivitas, diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas.
- 4) Kemandirian, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain atau pengawas.
- 5) Komitmen kerja yaitu dapat dilihat dari bagaimana karyawan dalam membina hubungan dengan perusahaan serta tanggungjawab dan loyalitasnya.

Keberhasilan tentang kinerja dalam suatu organisasi, tidak bisa dipungkiri bahwa jaminan akan keselamatan kerja adalah suatu hal prinsip yang tidak boleh dikesampingkan, sehingga proteksi pekerja itu merupakan sebuah keharusan /*mandatory obligation* dalam mewujudkan *company goal* tersebut.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Keith Davis (1985:96) dalam Mangkunegara (2017:117) mengemukakan, bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*” maksudnya bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sementara itu Wexley dan Yuki (1977:98) dalam Mangkunegara (2017:117), berpendapat kepuasan kerja itu “*is the way an employee feels about his or her job*” (cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya mupun dengan

kondisi dirinya. Dimana perasaan tersebut memiliki korelasi yang jelas dengan aspek-aspek pekerjaan seperti: upah yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Perasaan yang berhubungan dengan diri antara lain; umur, kondisi kesehatan, pendidikan dan kemampuan Mangkunegara (2017:117).

Berbeda dengan Badeni (2017:43), kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Lain halnya menurut Moorhead dan Griffin (2013:71), bahwa karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain.

2. Unsur – unsur kepuasan kerja

Hasibuan (2017:202), kepuasan kerja itu adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, dimana sikap ini tercerminkan pada moral kerja, kedisiplinan dalam bekerja dan prestasi kerja. Unsur penikmatan kepuasan kerja oleh karyawan menurut Hasibuan (2017), terdiri dari tiga yaitu:

- 1) Penikmatan kepuasan kerja dari dalam, ini tercermin dari pujian atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana kerja yang baik.
- 2) Penikmatan kepuasan kerja dari luar, yaitu kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya, tipe penikmatan kepuasan kerja oleh karyawan seperti ini adalah mereka yang lebih mempersoalkan balas jasa dari pada tugas-tugas yang semestinya dilaksanakan.
- 3) Penikmatan kombinasi kepuasan kerja, unsur dalam dan luar yaitu kepuasan

kerja yang tercermin oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan akibat dari rasa layak dan adil.

Lawler dalam Robbins (1996), menyebutkan bahwa ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, Robbins (1996: 181-182) yaitu:

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- 2) Gaji atau upah yang pantas, dimana para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, status sosial yang ditingkatkan. Individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas

yang baik. Studi–studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

- 4) Rekan sekerja yang mendukung, bagi kebanyakan karyawan bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupansi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

3. Pengaruh kepuasan kerja

Afandi (2018:79) dalam Paramarta dan Darmayanti (2020) kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut:

- 1) Produktifitas, produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja apabila tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.
- 2) Ketidakhadiran, sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

- 3) Keluarnya pekerja, berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai dampak ekonomis yang signifikan, maka besar kemungkinan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.
- 4) Respon terhadap ketidakpuasan kerja antara lain: keluar dari pekerjaan/*resign*, menyuarakan (*voice*) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi, mengabaikan (*neglect*) maksudnya sikap yang membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan dan kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

4. Karakteristik kepuasan kerja

Suwanto dan Priansa (2014:266-268) dalam Novian (2021), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Imbalan yang diterima yaitu berupa gaji, kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji kepada seorang individu dibawah rata-rata seperti yang diterima oleh orang lain, maka individu tersebut akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.
- 2) Pengawasan yang dilakukan oleh atasan, maksudnya dimana atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada bawahan akan memberikan kepuasan terhadap para pekerja dibandingkan atasan yang bersikap acuh serta selalu mengkritik.
- 3) Pekerjaan itu sendiri, yaitu sifat-sifat dari pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi

pekerjaan, pemberian tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang dan belajar, merupakan salah satu faktor penentu individu atas kepuasan dari pekerjaan itu sendiri.

- 4) Hubungan antar rekan sekerja, adalah interaksi antar sesama karyawan dapat menciptakan suatu suasana tertentu yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing individu tersebut.
- 5) Keamanan kerja, yaitu rasa aman atas pekerjaan ini diperoleh dari adanya suasana kerja yang memberikan karyawan rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti diberhentikan secara tiba-tiba, ataupun atas hal tidak pasti.
- 6) Kesempatan, maksudnya peluang untuk memperoleh perubahan status (*advancement opportunity*). Faktor ini memiliki peran penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja, dengan adanya promosi jabatan, karyawan dapat merasa lebih puas dalam bekerja karena individu tersebut merasa bahwa ia dapat berkembang lebih baik lagi.

5. Indikator kepuasan kerja

Sebagai indikator kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini Gibson *et al.*, (2017:213) dalam Ismail (2019), adalah:

1. Upah

Yaitu persepsi karyawan terkait sejumlah uang yang layak diterima atas kinerjanya.

2. Pekerjaan

Maksudnya karyawan memiliki persepsi terkait pekerjaan merupakan tugas yang menarik

3. Kesempatan promosi.

Tersedianya kesempatan untuk dapat naik jabatan.

4. Penyelia.

Persepsi karyawan terkait kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis.

5. Rekan sekerja.

Maksudnya team kerja yang kompak dalam bertindak memberikan bantuan pada rekan kerja.

2.1.4 Kompetensi

1. Pengertian kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016;271).

Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat mendeskripsikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers* (Rivai *et al.*, 2015;230).

Kompetensi menurut Thoha (2018;50) “Kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang dimiliki oleh individu yang bertujuan untuk melaksanakan tugas-tugas perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2. Karakteristik kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2016;273) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

1) Motif

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2) Sifat

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

3) Konsep Diri

Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

4) Pengetahuan

Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

5) Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

3. Indikator kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah et al., (2017), yaitu:

1) Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

2) Konsep diri (*selfconcept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

3) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

4) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

2.1.5 Fasilitas Kerja

1. Pengertian fasilitas kerja

Penyediaan fasilitas kerja adalah kegiatan yang bertujuan agar karyawan cukup memperhatikan kehidupan sehari-harinya. Kita tahu, para eksekutif

umumnya mendapatkan kemudahan-kemudahan tertentu. Maka untuk karyawan juga ada kecenderungan ke arah itu, yaitu dengan memberikan bantuan khusus kepada karyawan biasa dalam beberapa bagian kehidupan rutin dalam menjalankan aktivitasnya. Penyediaan fasilitas kerja karyawan yang bersifat untuk memudahkan atau meringankan (*facilitative*) merupakan kegiatan atau program yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya. Dalam kenyataannya, banyak perusahaan menyediakan berbagai bantuan atau pelayanan di bidang kehidupan rutin karyawan tersebut. Masing-masing program itu untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus-menerus. (Kadarisman, 2016: 299).

Moenir (2014: 119) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang

Berdasarkan pengertian diatas maka yang dimaksudkan dengan fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan.

2. Karakteristik fasilitas kerja

Menurut Rosida (2016:201) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

1) Mempunyai Bentuk Fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

2) Memberikan Manfaat di Masa yang akan datang.

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Menurut Sofyan (2011: 22) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

- 1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- 2). Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- 3) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
- 4) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- 5) Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.

- 6) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- 7) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

3. Jenis-jenis fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Fasilitas kerja terbagi atas dua bagian yaitu:

1) Fasilitas Sarana Kantor

Fasilitas sarana kantor dapat terdiri dari: Komputer, printer, AC, kipas, telepon, faximile, kursi, meja, mesin tik, filling cabinet, lemari, kertas, televisi, mesin photo copy, OHP, kertas, In Foccus, wireless, tinta, penghapus, pulpen, pensil serta peralatan tulis lainnya.

2) Fasilitas Prasarana Kantor

Fasilitas prasarana kantor dapat berupa: fasilitas olahraga, tempat ibadah, kantin, kamar mandi, pendidikan dan pelatihan. Fasilitas kerja dalam suatu organisasi terdiri dari:

- a) Mesin dan peralatan
- b) Prasarana
- c) Perlengkapan kantor
- d) Peralatan inventaris
- e) Tanah dan bangunan

- f) Alat transportasi

4. Manfaat fasilitas kerja

Menurut Barry (2012:67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Adapun manfaat dari peralatan kantor tersebut bagi:

1) Pegawai

- a) Mengurangi kebosanan dan kelelahan bekerja apabila harus mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang.
- b) Untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan pekerjaannya.
- c) Untuk menghemat waktu dan tenaga
- d) Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih rapi dan lebih baik.
- e) Meningkatkan ketelitian yang sempurna, apabila dilakukan secara manual biasanya banyak terjadi kesalahan.

2) Perusahaan/Kantor

Penyediaan fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan suatu organisasi terhadap pegawainya dalam menunjang kinerja untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Penyediaan fasilitas yang lengkap, selain meningkatkan kinerja pegawai akan sangat berguna bagi suatu organisasi karena waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan menjadi semakin singkat, tenaga kerja yang diperlukan pun akan semakin sedikit.

5. Indikator fasilitas kerja

Menurut Robbins dalam Astadi (2016: 56) indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1) Tata ruang

Adalah penataan ruang kerja dapat mengalami beberapa perubahan yang dimaksudkan untuk memberikan suasana baru.

2) Keamanan dan kenyamanan

Adalah kondisi tata ruang, kebersihan, sirkulasi udara dan keamanan dalam bekerja cukup diperhatikan.

3) Peralatan dan dukungan fasilitas lain

Adalah keadaan peralatan baik kualitas maupun kuantitasnya relatif memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam bab ini, peneliti akan memaparkan beberapa kajian terdahulu atau penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Adapun tujuan dari pemaparan kajian terdahulu ini adalah untuk menentukan posisi penelitian serta menjelaskan perbedaannya. Selain itu penelitian terdahulu ini sangat berguna untuk perbandingan. Dengan demikian penelitian yang peneliti lakukan ini benar-benar dilakukan secara orisinil. Adapun penelitian terdahulu yang peneliti maksud adalah:

1. Murtani (2019) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Sumut Syariah. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara dua variabel bebas secara bersama-sama terhadap

variabel terikat. Hasil penelitian ini secara parsial menyebutkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan bahwa seluruh *variable* bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan.

2. Prawira (2020) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan variabel kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, analisis juga menunjukkan bahwa berkaitan dengan kepemimpinan, kepuasan kerja pegawai dapat menurun karena aspek ketersediaan perlengkapan kantor untuk komunikasi. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti berarti bahwa fasilitas yang lengkap akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Asri *et al.*, (2019) melakukan penelitian Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. Penelitian ini menggunakan uji secara parsial dengan uji (*Path Analysis*) koefisien jalur diperoleh:

1. Fasilitas kerja adalah 0,005 ($p < 0,05$). Hasil uji (*Path Analysis*) tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. Pengaruh Fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh temuan secara empirik bahwa Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh temuan-temuan di lapangan bahwa suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari, ini menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang ada banyak faktor yang mendukung kepuasan kerja pegawai salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja
2. Berdasarkan hasil uji (*Path Analysis*) dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. Hasil dari uji (*Path Analysis*) koefisien jalur diperoleh nilai $\beta_{Y1}=0,441$ dengan tingkat probabilitas (sig) Etos Kerja adalah 0,000 ($p < 0,05$). Hasil uji regression linear berganda (*Path Analysis*) tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia

atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

4. Pratiwi *et al.*, (2019) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Pada Pdam Tirtauli Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara dua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini secara parsial menyebutkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan tata ruang kantor, fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar.
5. Wijaya (2018) melakukan penelitian mengenai Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menyatakan bahwa nilai koefisien regresi untuk semua variabel adalah positif, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif artinya bahwa setiap variabel bebas penelitian memiliki pengaruh

searah, ketika variabel bebas mengalami kenaikan maka variabel terikat mengalami kenaikan, demikian halnya ketika variabel bebas mengalami penurunan maka variabel terikat juga mengalami penurunan ini Kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat dari nilai t hitung 7,945 yang lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1,996 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

6. Nurrohmat & Lestari (2021) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien regresi kinerja karyawan adalah 0,565 menunjukkan arah yang positif artinya setiap peningkatan 1 satuan kepuasan kerja, maka 1 kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,5650 satuan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kahatex Kabupaten Bandung.
7. Sari & Susilo (2018) melakukan penelitian mengenai Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PTPNX-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopang- goong Tulungagung). Penelitian ini menggunakan Penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis) dengan bantuan software SPSS 25.0. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa
 1. kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Pekerja yang puas akan melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh langsung yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya.

8. Winata (2016) melakukan penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa

1. kepuasan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Hotel Inna Dharma Deli sudah baik dan sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.
2. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: kepuasan kerja (X_1), dan kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Ketentuan, jika nilai probabilitas F (Sig) pada tabel Anova $< \alpha 0,05$, maka hipotesis diterima namun bila nilai probabilitas Sig $> \alpha 0,05$. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut

berarti kepuasan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf α 0,05.

9. Sausan *et al.*, (2021) melakukan penelitian mengenai *Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance at PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan*. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam interpretasinya bahwa, semakin besar kepuasan kerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,051 > 1,998$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 (0,003).
10. Rosmaini & Tanjung (2019) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:
 1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, t hitung untuk variabel Kompetensi (X_1) adalah 0,527 lebih kecil dari t tabel 1,668 dengan nilai sig $0,064 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan tidak

signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
 thitung untuk variabel kepuasan kerja (X3) adalah 3,465 lebih besar
 dari ttabel 1,668 dengan nilai sig $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan
 bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan
 signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria
 tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Hasil ini membuktikan
 bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan
 terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan
 Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

11. Hermawan (2019) melakukan penelitian mengenai Pengaruh
 Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap
 Kinerja Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini menggunakan Analisis
 Regresi Linier Berganda dimana alat analisis ini digunakan untuk
 mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel
 terikat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil
 ini membuktikan bahwa jika kompetensi karyawan meningkatkan
 maka berdampak kepada peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara
 pada Pengelola Keuangan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang
2. Pendelegasian Wewenang berpengaruh positif dan signifikan
 terhadap kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baik
 pendelegasian wewenang maka akan berdampak kepada peningkatan
 kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pengelola Keuangan Pemerintah

Kabupaten Deli Serdang

3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pengelola Keuangan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.

Hasil ini membuktikan bahwa dengan meningkatkannya kepuasan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pengelola Keuangan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.

Hasil penelitian secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi, pendelegasian wewenang dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pengelolaan Keuangan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang

12. Defriza *et al.*, (2019) melakukan penelitian mengenai *Does Job Satisfaction Mediate the Effects of Competition, Organizational Culture, and Work Motivation on Staff Performance?* Penelitian ini menggunakan analisis berdasarkan model persamaan struktural (SEM) dengan menggunakan perangkat lunak statistik SmartPartial Least Square (SmartPLS). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dinyatakan sebagai berikut: penelitian ini menemukan pengaruh kepuasan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini tidak mengherankan karena karyawan merasa tidak puas akan menyebabkan mereka malas bekerja, temuan tersebut mendukung temuan sebelumnya oleh Sediarsih (2017) yang menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di unit gawat darurat Rumah Sakit Dr. RSUP Sardjito di Yogyakarta, Indonesia.
13. Purnawijaya (2019) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan padakedai 27 di Surabaya.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan hasil analisis menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh positif ini ditunjukkan oleh nilai beta yang positif, yaitu 0.281. Arah pengaruh yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah yang menunjukkan apabila fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila fasilitas kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Kedai 27 di Surabaya ingin meningkatkan kinerja karyawannya, maka sangat penting bagi Kedai 27 di Surabaya untuk memperhatikan fasilitas kerja yang ada pada Kedai 27, sehingga memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan

14. Darma *et al.*, (2018) melakukan penelitian mengenai Pengaruh fasilitas kerja dan Kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan sekecamatan muara bulian kabupaten batang hari. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) menyatakan bahwa
 1. Fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari.
 2. Fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari.
15. Nurhadian (2019) melakukan penelitian mengenai Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis data

menggunakan analisis jalur Hal ini berarti bahwa apabila fasilitas kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Ketersediaan fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang mencukupi akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat bekerja dengan baik dan menggunakan segenap kemampuan secara maksimum untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.

16. Khuzaeni *et al.*, (2013) melakukan penelitian mengenai *The Influence of Work Culture, Work Stress to the JobSatisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta,Indonesia*. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *Smart program* hasil analisis menyatakan bahwa hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan value effect yang tidak signifikan. Diperolehnya hasil ini berimplikasi bahwa kepuasan kerja penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun kinerja pegawai telah berhasil, tetapi bukan karena kepuasan kerja, melainkan melalui budaya kerja tekanan yang tinggi terhadap produktivitas pegawai.
17. Isnaeningsih *et al.*, (2021) melakukan penelitian mengenai *The influence Quality of information, Sistem Quality and Service Quality on Satisfaction and User Performace*. Penelitian ini menggunakan analisis PLS (*Partial Leas Square*) Kepuasan pengguna (Y) berpengaruh positif terhadap kinerja pengguna (Z). Adanya aplikasi ISMUBA dapat membantu pekerjaan para ustadz di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Cilacap, pengguna juga dapat memperoleh informasi tepat waktu, dapat diakses dimana saja, dengan semua itu kinerja pengguna akan meningkat karena kemudahan yang diberikan dapat

mengefisienkan waktu untuk pengguna. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan Stiven, Utama, dan Santoso (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi juga akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan

18. Sembiring *et al.*, (2021) melakukan penelitian mengenai Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.189 (positif), maka peningkatan nilai variabel kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan nilai kinerja pegawai. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai P-Values (0.106) $> \alpha$ (0.05), yang bermakna bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik juga kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.
19. Syahputra & Jufrizen (2019) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Diklat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial diklat, promosi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan diklat, promosi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
20. Putri *et al.*, (2020) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan

Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerjadan Produktivitas Kerja KaryawanPT Subentra Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan *Path Analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan:

1. Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Artinya semakin baik fasilitas maka kepuasan kerja akan meningkat
2. Penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin baik fasilitas maka produktivitas kerja akan meningkat. Fasilitas berada kategori cukup. Meskipun masih ada beberapa item yang memiliki nilai yang dibawah nilai rata - rata.

21 Fitriati (2021) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan KerjaSerta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan tehnik analisis jalur (*path analysis*) dan hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai RSPAW Salatiga terbukti positif signifikan. Temuan ini menjelaskan bahwa kapasitas yang ada pada seorang karyawan yang membuat mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi untuk mencapai hasil yang diharapkan, berpengaruh positif dan signifikan pada sikap pekerja terhadap dimensi-dimensi pekerjaannya. kompetensi terhadap kinerja karyawan RSPAW Salatiga terbukti positif dan signifikan. Temuan ini menjelaskan kapasitas yang ada pada seseorang karyawan yang membuat mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi untuk mencapai hasil yang diharapkan,

berpengaruh positif signifikan pada hasil kinerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi. Semakin baik kompetensi sumber daya manusia (SDM), maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

2. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSPAW Salatiga terbukti positif dan signifikan. Temuan ini menjelaskan sikap pekerja terhadap dimensi-dimensi pekerjaannya, berpengaruh positif dan signifikan pada hasil kerja karyawan, yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi
21. Hasibuan & Afrizal (2019) melakukan penelitian mengenai Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh yang positif dari Kompetensi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) Kompetensi sangat besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja untuk itu perlu dipertahankan agar semakin baik.
23. Nugraha *et al.*, (2022) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan analisis jalur serta regresi berganda dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Namun demikian temuan sebaliknya menunjukkan tidak terdapat pengaruh pada pengujian pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

24. Rudlia (2016) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe). Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dan hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompetensi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima karena variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
25. Ramadhan *et al.*, (2020) melakukan penelitian mengenai Analisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin serta kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasional. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja