

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki potensi alam dan budaya yang tak ternilai harganya yang bila dikembangkan bisa menjadi produk wisata yang diandalkan, oleh sebab itu pengembangan sektor pariwisata di kembangkan dengan jalan membangun obyek wisata yang dilengkapi dengan fasilitas fasilitas yang nantinya dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan wisatawan. Salah satu daerah tujuan wisata yang sudah cukup terkenal keseluruh dunia adalah Bali yang terkenal dengan sebutan pulau seribu Pura atau pulau Dewata. Bali memiliki keindahan alam, budaya yang unik, adat istiadat serta kehidupan sosial yang sarat dengan tradisi yang cukup menarik minat wisatawan, baik wisatawan mancanegara maupun wisatawan domestik untuk berkunjung.

Bali merupakan salah satu daerah tujuan wisata di Kawasan Asia Pasifik yang banyak diminati oleh wisatawan mancanegara maupun wisatawan nusantara. Keadaan ini membuka peluang bagi industri pariwisata untuk lebih berkembang dan mampu menyediakan lapangan pekerjaan dan menyerap tenaga kerja serta mampu mendatangkan devisa bagi negara. Sarana berupa restoran merupakan salah satu komponen terpenting dari industri pariwisata. Ketentuan-ketentuan pokok tentang restoran diatur dalam Surat Keputusan Menteri Pariwisata Pos dan Telekomunikasi Nomor: KM.95/HK.103/MPPT-87 tentang Ketentuan Usaha dan Penggolongan Restoran.

Ketentuan tersebut lebih lanjut diatur dalam Surat Keputusan Direktorat Jenderal Pariwisata Nomor: Kep.15/U/II/88 tentang Pelaksanaan Ketentuan Usaha

dan Penggolongan Restoran. Dalam Surat Keputusan tersebut telah dijelaskan bahwa restoran adalah salah satu jenis usaha jasa pangan yang bertempat di sebagian atau seluruh bangunan yang permanen, dilengkapi dengan peralatan dan perlengkapan untuk proses pembuatan, penyajian, penyimpanan dan penjualan makanan dan minuman bagi umum ditempat usahanya dan memenuhi ketentuan-ketentuan persyaratan untuk itu.

Fenomena kehadiran beraneka jenis restoran yang menjamur membuat pilihan tempat makan dan minum di luar untuk para konsumen maupun para wisatawan yang berkunjung ke Bali semakin bervariasi. Pada Tabel 1.1 ditunjukkan jumlah restoran di Provinsi Bali tahun 2023.

Tabel 1.1
Laporan Jumlah Restoran di Provinsi Bali Tahun 2023

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Restoran
		Unit
1	Denpasar	604
2	Badung	728
3	Bangli	14
4	Buleleng	548
5	Gianyar	1.053
6	Jembrana	158
7	Klungkung	375
8	Karangasem	269
9	Tabanan	119
Total	4.026	

Sumber: Dinas Pariwisata Propinsi Bali (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah restoran di Provinsi Bali sangat banyak pada tahun 2023, dimana jumlah restoran terbanyak berada di Kabupaten Gianyar sebanyak 1.053, selanjutnya yaitu di Kabupaten Badung sebanyak 728 unit dan jumlah restoran paling sedikit yaitu di kabupaten Tabanan sebanyak 119 unit, Kabupaten Jembrana sebanyak 158 unit, dan Kabupaten Bangli sebanyak 14

unit. Kondisi ini menunjukkan ketatnya persaingan usaha restoran khususnya di Kabupaten Badung, sehingga menuntut pimpinan perusahaan untuk berbuat secara profesional dan terorganisir dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Pasar tenaga kerja, manajer yang tidak memahami perilaku manusia dan gagal memperlakukan karyawan dengan baik, berisiko kehilangan semua karyawannya. Tantangan bagi manajer adalah menstimulasi kreativitas dan daya tahan karyawan mereka terhadap perubahan. Bidang manajemen sumber daya manusia memberikan banyak ide dan teknik untuk membantu merealisasikan tujuan-tujuan ini.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Oleh sebab itu, melalui manajemen sumber daya manusia maka pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Dengan demikian sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan, yang dapat berimplikasi kepada meningkatnya kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat diukur secara kuantitatif dengan menggunakan alat ukur tertentu (Mangkunegara, 2017). Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian

serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga penting untuk diperhatikan faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merujuk pada hasil dari perilaku dipengaruhi oleh beberapa faktor pada level individu, kelompok dan organisasi. Dalam penelitian ini kinerja karyawan terindikasi dipengaruhi oleh kompensasi, kerjasama dan kepuasan kerja.

Pemberian kompensasi adalah salah satu cara pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019).

Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja karyawan (Mathis dan Jackson, 2017). Hasil-hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Kim, dkk., (2020), DeAngelo, (2022), Kweh, dkk., (2022), Arifudin, (2019), dan Meyer, (2022) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Suriani, dkk., (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Arafah dan Petingko (2023), kerjasama merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik. Menurut Meliantari, dkk., (2022), kerjasama merupakan hal mutlak yang diperlukan dalam mencapai kinerja yang diharapkan, karena semakin baik kerjasama tim maka

kinerja karyawan akan meningkat. Kerjasama seseorang terhadap organisasinya akan meningkatkan performa kerjanya sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja terhadap target yang ditentukan (Azis, dkk., 2021). Kerjasama tim merupakan suatu yang penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisas yang menjadi tanggung jawab pegawai. dari uraian ketiga pendapat pengertian kerjasama tim maka dapat disimpulkan Kerjasama tim adalah mendorong produktivitas. Penelitian yang dilakukan oleh Nurrohman, dkk., (2020), Letsoin dan Ratnasari (2020), Tailann, dkk., (2021), Siagian, (2020), dan Mubarokah, (2021) yang membuktikan bahwa kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdillah dan Sari (2023) yang menyatakan bahwa kerjasama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pentingnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit pekerjanya puas (Robbins dan Judge, 2018). Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan laba usaha perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Pernyataan tersebut telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Cangriawan, (2017), Riftingasari, (2016), Kristine, (2017), Wijaya, (2018) dan Soleha dan Amin (2023), yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan

oleh Fauziek dan Yanuar (2021) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kuta, Seminyak adalah salah satu kawasan wisata yang memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai untuk memenuhi kebutuhan wisatawan selama mereka tinggal di Bali. Kawasan ini memiliki hotel dan restoran serta café-café yang terletak dipinggir pantai. Salah satu restoran yang terletak di kawasan Kuta, Seminyak adalah La Favela Restaurant. La Favela Restaurant menyediakan makanan dan minuman bar khas Meksiko dengan interior ruangan indoor yg unik dan suasana taman *outdoor*. La Favela Restaurant di Seminyak, Kuta memiliki 25 meja dengan kapasitas restoran 150-200 orang, beroperasi dari pukul 17.00 hingga pukul 01.00 dengan menyediakan menu makanan dan minuman ala Mexico.

Kegiatan karyawan pada La Favela Restaurant di Seminyak, Kuta sebagian besar merupakan kegiatan produksi dan pelayanan dalam menyajikan makanan dan minuman kepada konsumen, maka sudah selayaknya kinerja karyawan ditingkatkan berkaitan dengan proses pelayanan kepada konsumen. Pentingnya kinerja karyawan dapat dilihat dari adanya penilaian manajemen terhadap kinerja karyawan pada La Favela Restaurant di Seminyak, Kuta. Salah satu indikator kinerja karyawan adalah pencapaian target yang ditetapkan, adapun target dan realisasi penjualan makanan dan minuman pada La Favela Restaurant di Seminyak, Kuta dari tahun 2018 sampai tahun 2023 dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Penjualan Makanan dan Minuman pada La Favela Restaurant di Seminyak, Kuta Tahun 2018-2023

Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Selisih Realisasi Target Penjualan (Rp)	Persentase Realisasi (%)
2018	1.600.000.000	1.645.520.000	45.520.000	-
2019	1.800.000.000	1.965.335.000	165.335.000	19,44
2020	2.000.000.000	2.482.768.000	482.768.000	26,33
2022	2.250.000.000	2.245.715.000	4.285.000	(9,55)
2023	2.500.000.000	2.225.668.000	274.332.000	(0,89)
Jumlah	-	10.565.006.000	415.006.000	35,32
Rata-rata	-	2.113.001.200	83.001.200	8,83

Sumber: La Favela Restaurant di Seminyak, Kuta (2023)

Tabel 1.2 menunjukkan nilai penjualan makanan dan minuman mengalami peningkatan setiap tahun dari tahun 2018 sampai tahun 2020, demikian halnya realisasi penjualan mampu memenuhi target yang ditetapkan. Sedangkan dalam dua tahun terakhir yaitu tahun 2022 dan tahun 2023 karyawan tidak mampu merealisasikan target penjualan dan realisasi penjualan juga mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan adanya masalah berkaitan dengan kinerja karyawan pada La Favela Restaurant di Seminyak, Kuta.

Kinerja karyawan diketahui dalam kegiatan operasionalnya masih sering ditemui beberapa masalah. Rendahnya inisiatif beberapa orang karyawan mempelajari hal-hal baru berkaitan dengan pekerjaannya menyebabkan karyawan kesulitan dalam menganalisis permasalahan sehingga kurang mampu membuat keputusan yang tepat dalam menyelesaikan masalah.

Kompensasi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Kim, dkk., 2020). Dalam mengukur kompensasi karyawan La Favela Restaurant di Seminyak, Kuta, digunakan indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2019), yaitu: (1) Upah dan gaji; (2) Insentif; (3) Tunjangan; (4) Fasilitas.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan La Favela Restaurant di Seminyak, Kuta mengenai keempat indikator tersebut, yang menjadi permasalahan pada La Favela Restaurant di Seminyak, Kuta adalah indikator upah dan gaji serta indikator tunjangan. Berikut disajikan data gaji karyawan La Favela Restaurant di Seminyak, Kuta tahun 2023.

Tabel 1.3
Daftar Gaji Karyawan La Favela Restaurant di Seminyak, Kuta Tahun 2023

No	Bagian	Gaji Pokok / Bulanan (Rp)	Jumlah Karyawan
1	<i>Bartender</i>	2.600.000	8 orang
2	<i>Accounting</i>	2.800.000	4 orang
3	<i>Cashier</i>	2.500.000	6 orang
4	<i>Waiter dan Waitress</i>	2.500.000	10 orang
5	<i>Housekeeping</i>	2.400.000	5 orang
6	<i>Barista</i>	2.500.000	5 orang
7	<i>Steward</i>	2.400.000	5 orang
8	<i>Cook</i>	2.700.000	6 orang
9	<i>Hostes</i>	2.500.000	5 orang
10	<i>Security</i>	2.400.000	6 orang
11	<i>Engineering</i>	2.600.000	6 orang
12	<i>Customer service</i>	2.400.000	4 orang
Jumlah			70 orang

Sumber: La Favela Restaurant di Seminyak, Kuta (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3, diketahui karyawan memperoleh gaji dibawah rata-rata Upah Minimum Kabupaten Kota (UMK) Kabupaten Badung sebesar Rp 3.163.837, karyawan juga mengaku jika gaji yang diberikan sering tidak tepat waktu. Mengenai indikator tunjangan, karyawan merasa jika pimpinan kurang perhatian akan kesehatan karyawannya dengan tidak memberikan karyawan tunjangan kesehatan berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Selanjutnya ada faktor kerjasama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Letsoin dan Ratnasari, 2020). Dalam mengukur kerjasama karyawan La

Favela Restaurant di Seminyak, Kuta, digunakan indikator-indikator kerjasama menurut Davis (2018), yaitu: (1) Tanggung jawab bersama; (2) Saling berkontribusi; (3) Pengarahan kemampuan secara maksimal; (4) Komunikasi yang efektif. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan La Favela Restaurant di Seminyak, Kuta mengenai keempat indikator tersebut, yang menjadi permasalahan pada La Favela Restaurant di Seminyak, Kuta adalah indikator komunikasi yang efektif. Karyawan mengatakan jika kerjasama yang terjalin di lingkungan kerja kurang kompak dengan keberadaan karyawan yang terlibat konflik sehingga komunikasi yang diperlukan untuk kerjasama menjadi terhambat atau tidak efektif.

Faktor kepuasan kerja menjadi faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Wijaya, 2018). Dalam mengukur kepuasan kerja karyawan La Favela Restaurant di Seminyak, Kuta, digunakan indikator-indikator kepuasan kerja menurut Saputra dan Wibawa (2018), yaitu: (1) Pekerjaan; (2) Upah; (3) Promosi; (4) Pengawasan; (5) Rekan kerja. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan La Favela Restaurant di Seminyak, Kuta mengenai kelima indikator tersebut, yang menjadi permasalahan pada La Favela Restaurant di Seminyak, Kuta adalah indikator upah dan indikator rekan kerja.

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, diketahui jika gaji yang diterima karyawan tidak sesuai UMK dan sebagian besar tidak sesuai UMP, sehingga karyawan mengatakan jika kurang puas terhadap gaji yang diterimanya serta kurang puas dengan suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif mengingat adanya karyawan yang terlibat konflik pribadi.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* seperti yang dipaparkan di atas dan juga berdasarkan penelitian terdahulu terkait kompensasi, kerjasama, dan

kepuasan, maka dari itu penulis tertarik mengadakan penelitian terkait pengaruh berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kerjasama dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada La Favela Resturant di Seminyak, Kuta”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada La Favela *Restaurant* di Seminyak, Kuta?
2. Apakah ada pengaruh kerjasama terhadap kinerja karyawan pada La Favela *Restaurant* di Seminyak, Kuta?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada La Favela *Restauraint* di Semnyak, Kuta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada La Favela *Restaurant* di Seminyak, Kuta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama terhadap kinerja karyawan pada La Favela *Restaurant* di Seminyak, Kuta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada La Favela *Restaurant* di Seminyak, Kuta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu kegunaan

secara teoritis dan praktis yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti berharap dapat berguna dan memberikan pengetahuan tambahan serta mendukung dan membuktikan teori-teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh kompensasi, kerjasama dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman serta untuk menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah ke dalam praktek manajemen khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Merupakan syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S₁) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Saraswati.

b. Bagi La Favela *Restaurant* di Seminyak, Kuta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kompensasi dan kepuasan kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *grand theory* yaitu *goal setting theory*, dikemukakan oleh Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* merupakan model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa *performance* yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan *needs (goal)* tertentu, maka ia akan berhak mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).

Goal Setting Theory memfokuskan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh karyawan. Jika seorang karyawan berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi

kinerjanya.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir,2018). Dalam sistem kompensasi, perusahaan dapat menggunakan *goal setting theory* untuk menetapkan target kinerja yang spesifik untuk setiap karyawan. Melalui penerapan prinsip-prinsip *goal setting theory* dalam sistem kompensasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terdorong untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kerjasama tim adalah suatu kemampuan dari sekelompok individu untuk dapat bekerjasama menuju ke visi yang sama. Kerjasama merupakan elemen penting yang dibutuhkan bila kita ingin mencapai suatu hasil yang tidak dapat dicapai oleh orang lain (Tracy, 2018). Kerjasama memiliki hubungan dengan prinsip-prinsip *goal setting theory*, yang dimana kerjasama dapat membantu menciptakan pemahaman bersama antara karyawan dan tim atau organisasi terkait tujuan yang harus dicapai. Dengan pemahaman yang jelas tentang tujuan bersama, karyawan lebih cenderung bekerja menuju pencapaian tujuan tersebut.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Amalli, 2021). Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan prinsip-prinsip *goal setting theory*, dimana kepuasan kerja dapat meningkat ketika karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang tujuan organisasi dan tujuan individu mereka. Tujuan yang jelas dan terukur, sesuai dengan prinsip *goal setting theory*, memberikan kejelasan mengenai apa yang diharapkan dari karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk

mencapai tujuan karena mereka merasa dihargai dan terpenuhi dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan karyawan dan organisasi. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan kedalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2018) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2018) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Menurut Kasmir

(2018) kinerja adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Syaifullah dan Iwan (2018) kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya seperti; pengetahuan, keterampilan, motivasi dan peran individu yang bersangkutan

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

2.2.2 Faktor-faktor yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi *Intelegent Quotien* (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu

memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Cara kerja yang lebih produktif melalui penyederhanaan proses namun tetap memperhatikan hasil yang maksimal.

d. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

e. Kreativitas

Kemampuan yang melibatkan penggunaan kreativitas dan imajinasi dalam menciptakan sesuatu yang baru atau mengatasi masalah dalam bekerja.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Afandi (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Kasmir (2018) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Wibowo (2018), kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Menurut Moekijat (2018) kompensasi merupakan balas jasa yang dibayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha. Selanjutnya menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Syaifullah dan Iwan (2018) kompensasi itu sendiri adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaan sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pada dengan

demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Jadi kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan-perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih dari karyawan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2018), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

1. Peraturan pemerintah

Penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, biaya transportasi dan sebagainya sangat mempengaruhi kebijakan kompensasi karyawan.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.

3. Standar dan biaya hidup pegawai

Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah

Perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan perusahaan

Kondisi pasar saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan membayar

Jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2019), indikator-indikator kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah adalah bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

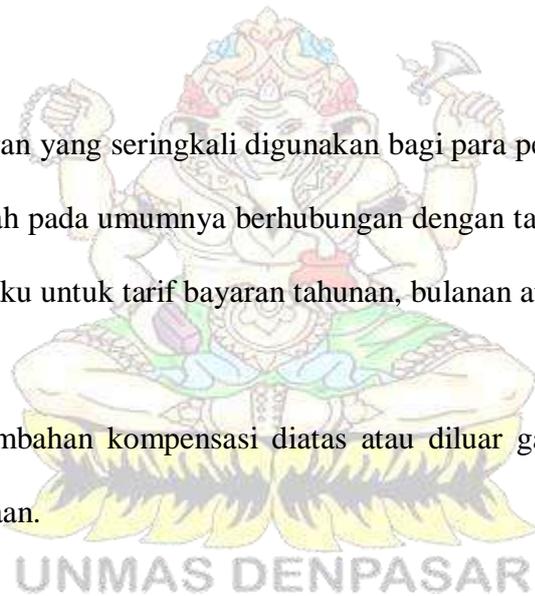
Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.



2.4 Kerjasama Tim

2.4.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama adalah suatu kemampuan dari sekelompok individu untuk dapat bekerjasama menuju ke visi yang sama. Kerjasama merupakan elemen penting yang dibutuhkan bila kita ingin mencapai suatu hasil yang tidak dapat dicapai oleh orang lain. Menurut Tracy (2018) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama dapat meningkatkan komunikasi di dalam dan di antara bagian- bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Elang dan Tjipto (2021) kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan.

Sebagaimana yang dinyatakan Dewi (2018) bahwa Kerjasama adalah keterlibatan mental dan emosional orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan kelompok. Kreatifitas memberikan banyak manfaat bagi individu maupun masyarakat luas. Kerjasama merupakan salah satu bentuk interaksi sosial oleh sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda, yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan. Meskipun ada perbedaan di antara mereka, namun tujuan bersama merupakan penghubung yang menyatukan mereka sebagai tim. Kerjasama ditunjukkan dengan adanya beberapa individu yang saling bekerjasama yang

memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi (Pandelaki, 2018). Kerjasama merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya Kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan (Letsoin dan Ratnasari, 2020).

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa *Teamwork* merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan. Selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat *teamwork* lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang brilian sekalipun.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut Safitri (2019) menerangkan bahwa pencapaian kerjasama menurut persyaratan tertentu yang dipenuhi oleh anggota yang terlibat, syarat-syarat tersebut adalah:

1. Kepentingan yang sama

Kerjasama akan terbentuk apabila kepentingan yang sama ingin dicapai oleh semua anggota. Kepentingan yang sama tidak hanya menyangkut aspek materi mungkin juga aspek non materi seperti aspek moral, rohani, dan batiniah.

2. Keadilan

Kerjasama harus didasari oleh prinsip keadilan, artinya setiap orang yang ikut bekerjasama memperoleh imbalan yang sesuai dengan kontribusinya dalam pelaksanaan suatu kegiatan kerjasama.

3. Saling pengertian

Kerjasama harus dilandasi oleh keinginan untuk mengerti dan memahami kepentingan dari orang-orang yang terlibat dalam kegiatan bersama itu.

4. Tujuan yang sama

Menetapkan memiliki tujuan yang sama untuk semua orang tidak selalu mudah, karena hampir setiap orang terikat dalam suatu kelompok didasari oleh kepentingan sendiri yang ingin dicapai oleh keberhasilan kelompok. Tujuan khusus harus dapat mengantisipasi kepentingan individual yang tergabung dalam kelompok sosial. Kerjasama akan terbentuk apabila semua orang memiliki tujuan serupa tentang hal yang ingin dicapai.

5. Saling membantu

Kerjasama merupakan dasar akan keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Hal ini akan lebih mudah terjadi, jika tiap orang dalam kelompok bersedia untuk saling membantu teman sesama kelompok jika diperlukan.

6. Saling melayani

Kerjasama untuk saling melayani merupakan unsur yang mempercepat terjadinya suatu kerjasama. Jika ada anggota yang hanya ingin dilayani dan tidak bersedia melayani kepentingan orang lain, maka akibatnya akan terjadi kecacatan distribusi kegiatan.

7. Tanggung jawab

Kerjasama adalah merupakan perwujudan tanggung jawab dari tiap orang yang terlibat dalam kelompok. Jika ada suatu anggota yang tidak bertanggung jawab, biasanya akan mempengaruhi pencapaian tujuan atau kegiatan kelompok.

8. Penghargaan

Seseorang akan merasa bahagia jika mendapatkan penghargaan atas kegiatan yang dilakukannya. Penghargaan ini dapat berupa penghargaan dalam wujud rasa hormat, atau dalam bentuk yang nyata, misalnya materi atau penghargaan tertulis.

9. Toleransi

Kerjasama kelompok adalah gabungan kerja dari tiap orang yang terlibat dalam kelompok sosial. Cara kerja tiap orang tidak sama. Ada yang cepat ada yang lambat. Ada yang serius dan ada yang kurang serius. Unsur toleransi penting untuk melandasi kapan suatu kegiatan akan diselesaikan.

2.4.3 Indikator Kerjasama Tim

Menurut Davis (2018) secara garis besar indikator – indikator dari kerjasama adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab bersama

Yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan.

2. Saling berkontribusi

Artinya kontribusi yang baik sesama karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerjasama di dalam perusahaan atau organisasi.

3. Pengarahan kemampuan secara maksimal

Yaitu mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota tim secara maksimal akan membuat kerjasama lebih kuat dan berkualitas.

4. Komunikasi yang efektif

Yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan dapat menentukan keberhasilan kerjasama tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya dalam bekerja.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Barus (2019) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Menurut Suwanto (2020), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sikap seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan itu menggambarkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Menurut Hasibuan (2020) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Amalli (2021) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap

pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Hazmanan (2019) kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerja karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2019) adalah:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Keadaan yang aman mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan (*Supervise*)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya.

6. Faktor *intrinsic* dari pekerjaan

Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

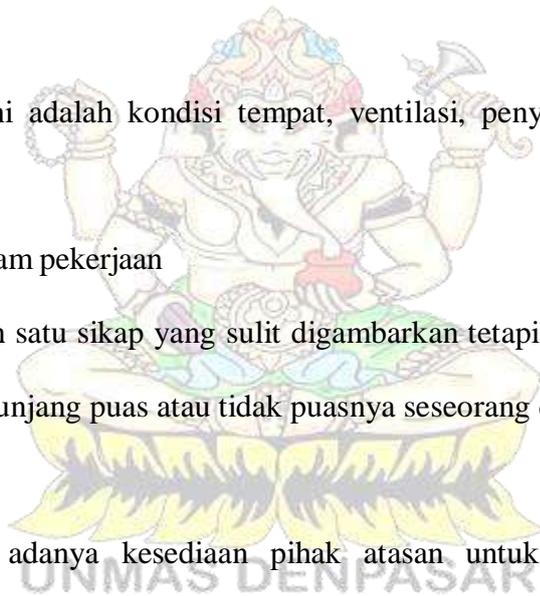
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya seseorang dalam bekerja.

9. Komunikasi

Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.



2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Saputra dan Wibawa (2018) meliputi antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

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

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan dalam menyusun proposal penelitian terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan, diantaranya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Kim, dkk., (2020)	Pengaruh peningkatan kompensasi karyawan terhadap kinerja perusahaan	Kompensasi (X1) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kinerja karyawan
2	DeAngelo, (2022)	Kompensasi dan kinerja jaksa wilayah.	Kompensasi (X1) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kinerja karyawan
3	Kweh, dkk., (2022)	Kompensasi CEO dan kinerja perusahaan	Kompensasi (X1) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kinerja karyawan
4	Arifudin, (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media	Kompensasi (X1) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kinerja karyawan
5	Meyer, (2022)	Cara meningkatkan kinerja merek melalui kompensasi dan pelatihan yang lebih baik bagi pedagang di dalam toko.	Kompensasi (X1) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
6	Nurrohman, dkk., (2020)	Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mavens Mitra Perkasa Malang	Kerjasama tim (X2) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian membuktikan Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Letsoin dan Ratnasari (2020)	Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan.	Kerjasama tim (X2) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian membuktikan Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Tailann, dkk., (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon.	Kerjasama tim (X2) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian membuktikan Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Siagian, (2020)	Pengaruh Kerjasam Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon	Kerjasama tim (X2) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian membuktikan Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Mubarokah, (2021)	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Anggota Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Lembaga Kemahasiswaan Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Kerjasama tim (X2) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian membuktikan Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
11	Cangriawan, (2018)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semeru Karya Buana Tabanan	Kepuasan kerja (X3) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian membuktikan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Riftiasari, (2018)	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja (X3) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian membuktikan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Kristine, (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa	Kepuasan kerja (X3) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian membuktikan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Wijaya, (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas	Kepuasan kerja (X3) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian membuktikan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Soleha dan Amin (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Sakti Internasional Jakarta	Kepuasan kerja (X3) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian membuktikan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan