

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela demi mencapai tujuan bersama (Sutrisno, 2019:214). Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Ansory dan Indrasari, 2018:86). Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sehingga orang-orang yang dipimpinya dapat digerakkan dan diarahkan tenaganya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian Kurniawan dan Hanifah (2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya di mana pengalaman memimpin merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan pengalaman memimpin yang dimiliki pimpinan perusahaan membuat para karyawan dapat bekerja lebih baik. Hal senada dilakukan oleh Isvandiari dan Idris (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya perusahaan harus mempertahankan serta meningkatkan kepemimpinan yang lebih baik lagi guna menunjang kegiatan operasional perusahaan yang lebih optimal.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT.Aura Bali Craf berkaitan dengan Kepemimpinan adalah pemimpin terlalu kaku atau pembawaannya terlalu tegang dalam membimbing bawahannya apabila bawahan tidak mengerti masalah

dalam pekerjaannya, pemimpin tidak mau berbaur dengan bawahan, pemimpin terlalu kaku atau terlalu berwibawa kepada bawahannya dan pemimpin hanya mementingkan kepentingan pribadinya di bandingkan urusan pekerjaan. Dan pemimpin ketika memberikan perintah ke bawahan tidak langsung berbicara tetapi melalui satu orang karyawan saja atau orang yang hanya dia percaya.

Hal senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyani, dkk (2021) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga ketika Pimpinan perusahaan mengalami peningkatan, maka akan diikuti okeh peningkatan pada Kinerja Karyawan. Namun berbeda dengan penelitian dari Yuniarti dan Suprianto (2020) menunjukkan kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bahwa pemimpin belum bisa dalam melaksanakan hubungan antara atasan dan bawahan harus memperhatikan serta menjaga iklim saling percaya mempercayai, sikap empati terhadap bawahan, memperhatikan terhadap kenyamanan kerja serta sikap bersahabat dari seorang pemimpin. Namun penelitian yang dilakukan Marjaya dan Pasaribu (2019) menemukan hal yang senada dalam penelitiannya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa pimpinan belum berhasil dalam menjalin hubungan kekeluargaan dan saling percaya kepada seluruh pegawai, akan tetapi hal ini bisa juga diakibatkan oleh ada kesan yang kurang baik dari pimpinan terhadap beberapa pegawai. Berdasarkan uraian terkait hubungan

kepemimpinan dengan kinerja karyawan ditemukan adanya perbedaan hasil, sehingga perlu dikaji lebih lanjut.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Firmansyah dan Darmawan, 2021). Kunartinah (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap karyawan yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat. Dengan kepuasan kerja tersebut di harapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT.Aura Bali Craf, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah pada rekan kerja. Karyawan menuturkan bahwa kurang terjalinnya hubungan yang harmonis di dalam bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa menjadi senior dan telah bekerja cukup lama seringkali membebani karyawan baru dengan pekerjaan di luar job desk yang seharusnya. Karyawan senior juga seringkali melimpahkan pekerjaannya kepada junior mereka, sehingga karyawan junior akan pekerjaan yang dilakukan tumpang tindih,

di mana apabila hal ini tidak ditindak lanjuti oleh pimpinan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dan akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dan Darmawan (2021), Hen, dkk, (2022) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan, maka kinerja akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Endratno (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Razak dan Rusni (2021) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Widyani, dkk, 2019). Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan

maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT.Aura Bali Craf terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi yaitu kurang memadainya pemberian fasilitas- fasilitas yang dapat menunjang kesejahteraan karyawan. Kebijakan perusahaan dengan tidak memberikan fasilitas, seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun kepada karyawan dikarenakan penjualan perusahaan yang terus menurun dan tidak mampu mencapai target. Dengan demikian, karyawan tentunya merasa kecewa yang dapat berakibat pada penurunan kinerjanya. Kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyani, dkk, (2019), Herawati, dkk (2021), Permana dan Pracoyo (2022) menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aromega dan Lengkong (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Siregar, dkk (2021) menemukan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Aura Bali Craf’.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Aura Bali Craf?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Aura Bali Craf?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Aura Bali Craf ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Aura Bali Craf
2. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Aura Bali Craf
3. Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Aura Bali Craf

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan member manfaat, antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoris

1. Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan teori-teori yang pernah didapat dibangku kuliah kedalam dunia nyata, disamping itu pula sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

2. Bagi Fakultas/Universitas

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

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi PT.Aura Bali Craf hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sehingga dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan atau penyempurnaan dan pengembangan terhadap kualitas kinerja karyawan.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Teori ini merupakan salah satu bentuk teori karakteristik individu. Teori ini mengansumsikan seseorang sebagai individu yang berpikir (*thinking individual*), yang berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini memfokuskan pada proses penetapan tujuan itu sendiri. Locke (2019) berpendapat bahwa kecenderungan seseorang untuk menetapkan dan berusaha mencapai suatu tujuan akan terjadi jika seseorang memahami dan menerima tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Bila karyawan tidak memiliki karakteristik individu dan kepuasan kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, maka ia tidak akan bisa bekerja dengan baik dalam guna mencapai tujuan tertentu.

Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan sehingga tercapainya kinerja yang baik dalam. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Purnamasari, 2022). Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah

proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2019). Goal setting theory menjelaskan 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

2.1.2 Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah segala sesuatu yang menggerakkan kegiatan-kegiatan menjadi lebih sukses. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses pemberian contoh oleh pemimpin kepada pegawai dalam mencapai tujuan organisasinya. Kepemimpinan juga merupakan proses yang berpengaruh dalam keaktifan kelompok untuk pencapaian tujuan. Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela demi mencapai tujuan bersama (Sutrisno, 2016:214). Hasibuan (2019:170) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendapat Sasongko (2018) apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya. Hal ini terjadi karena seorang pemimpin yang dapat memberi support kepada karyawan akan berdampak

pada kinerja yang positif dan produktif karyawan Carmeli, (2018).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan kepemimpinan juga merupakan proses yang berpengaruh dalam keaktifan kelompok untuk pencapaian tujuan suatu kelompok atau organisasi guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan suatu organisasi.

2) Sifat Kepemimpinan

Mengingat pentingnya peranan pimpinan, selain memperhatikan beberapa hal yang dapat mengakibatkan konflik antar individu maupun kelompok yang terjadi di dalam organisasi, sebaiknya pimpinan perlu memiliki sifat-sifat yang baik dan tepat sehingga dapat dengan mudah memberikan pengarahan maupun bimbingan kepada individu yang memiliki konflik dengan rekannya. Sifat pemimpin yang unggul adalah:

a) Kekuatan.

Kekuatan Badaniah dan rohaniah merupakan syarat pokok bagi pemimpin yang harus bekerja lama dan berat pada waktu-waktu yang lama serta tidak teratur, dan ditengah-tengah situasi yang sering tidak menentu. Oleh karena itu daya tahan untuk mengatasi berbagai rintangan adalah syarat yang harus ada pada pemimpin.

b) Stabilitas Emosi

Pemimpin yang baik itu memiliki emosi yang stabil. Artinya dia tidak mudah marah, tersinggung perasaan dan tidak meledak-ledak secara emosional. Ia menghormati martabat orang lain, toleran terhadap

kelemahan orang lain, dan bisa memaafkan kesalahan-kesalahan yang tidak terlalu prinsipil. Semua itu diarahkan untuk mencapai lingkungan sosial yang rukun damai, harmonis, dan menyenangkan.

c) Pengetahuan Tentang Hubungan antar manusia

Salah satu pokok pemimpin ialah memajukan dan mengembangkan semua bakat serta potensi anak buah, untuk bisa bersama-sama maju dan mengecap kesejahteraan. Karena itu pemimpin diharapkan memiliki pengetahuan tentang sifat, watak dan perilaku anggota kelompoknya, agar ia bisa menikahi kelebihan dan keterbatasan bawahannya sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan masing-masing individu.

d) Kejujuran

Pemimpin yang baik harus memiliki kejujuran yang tinggi yaitu jujur pada diri sendiri dan pada orang lain terutama bawahannya, dia selalu menepati janji, berlaku adil terhadap semua orang dan dapat dipercaya.

e) Bersifat Obyektif

Pertimbangan pemimpin itu harus berdasarkan hati nurani yang bersih, supaya objektif seorang pemimpin akan mencari bukti-bukti dan sebab-sebab kejadian yang dapat memberikan alasan yang rasional untuk menolaknya.

f) Budaya Organisasi Pribadi

Keinginan dan kesediaan untuk memimpin harus muncul dari dalam pribadinya sendiri dan bukan paksaan dari luar dirinya, dukungan dari

luar akan memperkuat hasrat sendiri untuk memberikan pelayanan dan pengabdian diri kepada kepentingan orang banyak.

g) Keterampilan Berkomunikasi

Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain, cepat menangkap esensi pernyataan orang luar, mudah memahami maksud para anggotanya, juga pandai mengkoordinasikan macam-macam sumber tenaga manusia dan mahir mengintegrasikan berbagai opini untuk mencapai kerukunan dan keseimbangan.

h) Kemampuan mengajar

Pemimpin yang baik itu diharapkan juga menjadi guru yang baik. Mengajar itu adalah membawa siswa (orang yang belajar) secara sistematis dan intensional pada sasaran tertentu dengan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan teknis tertentu dan menambah pengalaman. Yang dituju ialah para bawahan yang bisa mandiri mau memberikan loyalitas dan partisipasinya.

i) Keterampilan sosial

Pemimpin juga diharapkan memiliki kemampuan untuk mengelola manusia agar mereka dapat mengembangkan bakat potensinya. Pemimoin dapat mengenali segi-segi kelemahan dan kekuatan setiap anggotanya, agar bisa ditempatkan pada tugas- tugas yang cocok dengan pembawaan masing-masing. Pemimpin juga mampu mendorong setiap

orang yang dibawahinya untuk berusaha dan mengembangkan diri dengan cara-caranya sendiri yang dianggap paling cocok. Pemimpin bersikap ramah, terbuka, dan mudah menjalin persahabatan berdasarkan rasa saling percaya- mempercayai. Pemimpin menghargai pendapat orang lain, untuk bisa memupuk kerja sama yang baik dalam suasana rukun dan damai.

j) Kecakapan teknis

Pemimpin harus seperti superior dalam satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu. Juga memiliki kemahiran manajerial untuk membuat rencana, mengelola, menganalisa keadaan, membuat keputusan, mengarahkan, mengontrol, dan memperbaiki situasi yang tidak mapan. Tujuan semua ini ialah agar tercapainya efektivitas kerja, keuntungan maksimal dan kebahagiaan- kesejahteraan anggota sebanyak banyaknya.

3) Ciri Kepemimpinan

Afandi (2018:104) terdapat enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu:

a) Dorongan.

Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi.

b) Kehendak untuk memimpin.

Pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain.

c) Kejujuran dan integritas.

Pemimpin membangun hubungan saling mempercayai antara mereka sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu.

d) Kepercayaan diri.

Para pengikut melihat pemimpinnya tidak ragu akan dirinya.

e) Kecerdasan

Pemimpin haruslah cukup cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka perlu mampu untuk menciptakan visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat.

f) Pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan.

Pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan, industri dan hal-hal teknis

4) Indikator Kepemimpinan

Martoyo (2014:176-179) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. landasan atau indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah:

a) Kemampuan Analisis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang

b) Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat seseorang

pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi

c) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya

d) Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakin seharusnya mereka terima (Robbins, 2019). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2019).

Menurut Mangkunegara (2019) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan

dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Tunjungsari (2019) memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki oleh seorang karyawan, baik yang menyenangkan (emosi positif) dan tidak menyenangkan (emosi negatif) tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2019).

Menurut Robbins (2019) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. Sedangkan menurut Wulantika dan Koswara (2019) kepuasan kerja secara umum menyakut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu maalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif.

Suwatno dan Priansa (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah

cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Sedangkan Putra (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang pada pekerjaan. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan pada pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja (Sunyoto, 2019)

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan atau emosional seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja sesuai dengan keahlian dan jerih payahnya masing-masing.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Robbins (2019) ada empat faktor yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja, yaitu:

a) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi

mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

b) Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil, tidak meragukan dan segaris dengan penghargaan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dari standar pengupah komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

c) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi- studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

d) Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a) Kesempatan promosi.

Kesempatan promosi dimana karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki posisi jabatannya yang berarti berpindah dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

b) Pengawasan.

Merupakan proses dalam menetapkan ukuran kerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil kerja yang telah diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah disepakati.

c) Rekan kerja.

Dimana pola interaksi yang terjalin baik antar rekan kerja satu dengan lainnya didalam pekerjaan maupun organisasi.

d) Pekerjaan itu sendiri.

Pada pekerjaan itu sendiri karyawan diberikan tugas khusus untuk mendapatkan pengetahuan baru dan tantangan baru yang berbeda dari pekerjaan yang sebelumnya sehingga memberikan warna tersendiri didalam bekerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2019) indikator kepuasan kerja yaitu:

a) Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari dorongan orang yang tidak bertanggung jawab.

b) Kemampuan

Penilaian menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c) Kejujuran

Penilaian menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

d) Kreatifitas

Penilaian menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

e) Kepemimpinan

Penilaian menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

f) Tingkat Gaji

Penilaian menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima

karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

g) Kompensasi tidak langsung

Penilaian menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya, Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

h) Lingkungan Kerja

Penilaian menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Dewi (2019) mengemukakan 4 (empat) indikator untuk mengukur kepuasan yakni sebagai berikut:

a) Jumlah yang seharusnya diterima

Kepuasan terhadap imbalan merupakan fungsi dari berapa yang diterima dan berapa yang seharusnya diterima. Kebanyakan teori kepuasan menekankan bahwa kepuasan ditentukan melalui perbandingan antara apa yang diterima dengan berapa yang mereka anggap seharusnya diterima.

b) Perbandingan dengan apa yang didapat oleh orang lain

Kepuasan individu dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang didapat oleh orang lain. Individu cenderung membandingkan apa yang orang lain lakukan dan apa yang orang lain terima dengan situasi mereka sendiri. Hasil dari perbandingan ini dijadikan individu untuk

menyimpulkan imbalan yang harusnya mereka terima.

- c) Tidak terima dengan imbalan yang diperoleh orang lain

Individu seringkali tidak mau terima dengan imbalan yang diperoleh orang lain. Individu cenderung meremehkan kemampuan orang lain dan menganggap kemampuan mereka lebih tinggi dan lebih pantas mendapat imbalan lebih tinggi.

- d) Kepuasan terhadap imbalan intrinsik dan ekstrinsik

Keseluruhan kepuasan kerja dipengaruhi oleh seberapa puas karyawan dengan imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang diterima karyawan dari pekerjaannya. Untuk merumuskan kebutuhannya, kebanyakan individu seharusnya memperoleh imbalan intrinsik dan ekstrinsik sesuai dengan yang mereka harapkan

2.1.4 Kompensasi

- 1) Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Sedangkan menurut Gaol (2019) kompensasi merupakan hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan atas kontribusi karyawan

kepada organisasi. Thaief *et.,al* (2019) menyatakan kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi layanan mereka kepada perusahaan.

Menurut Handoko (2019) kompensasi adalah segala yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi organisasi untuk mencapai sasarannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Sedarmayanti (2019) mendefinisikan kompensasi adalah segala yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan pekerjaan mereka. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Siagian (2019) menyatakan bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi/imbalan, kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan

mutlak perlu diperhitungkan. Pemberian kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2019) organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

a) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Artinya pihak perusahaansangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasirelatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

b) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikann kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

c) Serikat buruh atau organisasi karyawan.

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

d) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan

e) Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi

f) Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

g) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya

h) Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

3) Indikator Kompensasi

Menurut Rivai (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut :

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang di terima seorang dari keanggotaanya dalam sebuah perusahaan.

b) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah di laksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifikasi yang di tetapkan

oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja, ini di rancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktifitas kerjanya.

d) Fasilitas

Fasilitas yang memadai merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi- asuransi, tunjangan-tunjangan, uangpensiun, dan lain-lain.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Hasibuan (2019) adalah sebagai berikut:

a) Upah dan gaji

Upah adalah sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan.

b) Tunjangan

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

c) Fasilitas

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

d) Insentif

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

Sedangkan indikator kompensasi menurut Umar (2019) yaitu:

a) Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

e) Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

f) Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g) Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Mahmud (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan

tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun menurut Maharjan (2019) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Simanjuntak (2019) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2019) kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Menurut Rivai (2019) kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Regina (2019) mengatakan bahwa kinerja adalah rasio dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Santoso (2019)

berpendapat bahwa kinerja sumber daya manusia adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh karyawan dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh pimpinan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam mengambil pekerjaan dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya (Astuti dan Dharmadiaksa,2019).

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019), faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah sebagai berikut:

a) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerjayang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan memenuhi standar kualitas yang ditentukan perusahaan.
- b) Kuantitas yaitu hasil kerja karyawan sesuai dengan jumlah yang ditentukan perusahaan.
- c) Ketepatan waktu yaitu tugas karyawan yang diberikan perusahaan diselesaikan tepat waktu yang ditentukan perusahaan.
- d) Efektivitas yaitu karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif.
- e) Kemandirian yaitu karyawan mandiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

- f) Komitmen kerja yaitu karyawan berkomitmen untuk mencapai targetkinerja yang ditentukan perusahaan.

Adapun menurut Bangun (2019) untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui 5 (lima) indikator, yaitu:

- a) Kuantitas pekerjaan.

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- b) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- c) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- d) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

- e) Sikap kooperatif

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang

karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Sedangkan menurut Simamora (2019) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kualitas kerja

Yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b) Kuantitas kerja

Yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisinormal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

c) Tanggung jawab

Yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabannya hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

d) Inisiatif

Yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan, berkeaktifitas dan membuat keputusan

terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

e) Kerja sama

Yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

f) Ketaatan,

Yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menunjukkan adanya hubungan antara Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

- 1) Isvandiari dan Aldris (2018) yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Capital Futures cabang Malang. Metode penelitian adalah kuantitatif yang bersifat sebab akibat atau kausal dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang lebih baik lagi guna menunjang kegiatan operasional perusahaan yang lebih optimal.

- 2) Penelitian yang dilakukan Kurniawan (2018) dalam penelitiannya pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, Budaya Organisasi kerja, dan kinerja karyawan bank sulselbar. Data diperoleh dari karyawan tetap bank sulselbar yang ditetapkan sebagai sampel berdasarkan teknik cluster random sampling. Hasil analisis kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan secara konsekuen menerapkan peraturan-peraturan kerja agar karyawan secara kuantitas dapat menyelesaikan jumlah (volume) pekerjaan/ tugas sesuai harapan perusahaan.
- 3) Widayani, dkk (2021) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga ketika Pimpinan perusahaan mengalami peningkatan, maka akan diikuti okeh peningkatan pada Kinerja karyawan.
- 4) Hen, dkk, (2022) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer.
- 5) Siregar, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan fleksibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, fleksibilitas dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

