

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Di dalam perusahaan, sumber daya manusia biasa disebut dengan karyawan atau pegawai yang bertugas menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, serta mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Suardi 2019).

Menurut Afandi (2018:83) 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. Kinerja karyawan merupakan manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Menurut Paramitadewi (2017) kinerja karyawan

sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta perusahaan yang bersangkutan (Paramitadewi, 2017). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Liyas dan Primadi, 2017).

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor kinerja karyawannya.

Menurut Mukhamad (2019) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan etos kerja. Menurut Ariandi (2018) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Menurut Hamali (2018) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala

kompensasi Menurut Hasibuan (2019:198), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Elmi (2018) dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu faktor intern organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor ekstern pegawai organisasi. Menurut Widayati (2019) program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Iroth, *et al* (2023), Astuti, dkk (2023), Ainisah (2023), Febrianti (2023), Agustin (2023) menyatakan terdapat pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Sudaryo, dkk (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018: 74). Menurut Sutrisno (2019: 74) 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 Prayogo (2019) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Maka kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, dengan perasaan atau emosional karyawan yang baik maka kinerja karyawan akan otomatis meningkat. Hal ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Iroth, *et al* (2023), Astuti, dkk (2023), Ainisah (2023), Febrianti (2023), Agustin (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

UD. Merta Asih Tabanan adalah salah satu Usaha Kecil Menengah (UKM) yang beralamat di Jalan Raya Meliling (Denpasar-Gilimanuk) Tabanan, Bali. UD. Merta Asih Tabanan bergerak dalam bidang produksi kayu seperti kayu serut, ukir-ukiran kayu, dan lain sebagainya. Banyaknya persaingan saat ini sangat mempengaruhi kinerja UD. Merta Asih Tabanan, sehingga dirasa penting oleh pemilik untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan beberapa permasalahan yang terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara dan survey yang telah dilakukan dengan pimpinan UD. Merta Asih Tabanan terdapat beberapa masalah mengenai kinerja pegawai pada tahun 2023. Banyak faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Dermawan (2017:140) bahwa, absensi dapat dijadikan sebagai faktor pengukuran kinerja karyawan. Kegiatan organisasi diperusahaan tidak akan berjalan secara optimal tanpa kehadiran karyawan. Oleh sebab itu, tingkat absensi merupakan salah satu yang menunjang kinerja karyawan.

Berikut Tabel 1.1 yang menunjukkan tingkat absensi karyawan produksi UD. Merta Asih Tabanan tahun 2023.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Kehadiran Karyawan UD. Merta Asih Tabanan**  
**Tahun 2023**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Presentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(3x4)	(6)	(7)= (5-6)	(8)=(6:5)x100%
1	Januari	34	23	782	9	773	1,15
2	Pebruari	34	20	680	6	674	0,88
3	Maret	34	23	782	9	773	1,15
4	April	34	22	748	6	742	0,80
5	Mei	34	23	782	8	774	1,02
6	Juni	34	23	782	5	777	0,64
7	Juli	34	23	782	10	772	1,28
8	Agustus	34	22	748	7	741	0,94
9	September	34	23	782	8	774	1,02
10	Oktober	34	23	782	6	776	0,77
11	November	34	24	816	6	810	0,74
12	Desember	34	22	748	6	742	0,80
Rata-rata							0,93

Sumber: UD. Merta Asih Tabanan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 tingkat absensi yang paling tinggi pada bulan Juli yaitu 1,28 %. Ketidaksiplinan karyawan terjadi karena terdapat indikasi mAsih Tabanan lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan karyawan. Sistem tersebut antara lain model absensi yang digunakan, pengawasan dari pemimpin terhadap kedisiplinan karyawan serta sanksi yang akan diterima oleh karyawan apabila mereka tidak disiplin. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dimana kompensasi yang diberikan kurang dan kepuasan kerja karyawan yang menurun, menyebabkan kurangnya tanggung jawab serta kedisiplinan karyawan terhadap tugas yang diberikan. Berikut Tabel 1.2 Data Pemberian Kompensasi UD. Merta Asih Tabanan selama tahun 2021 sampai 2023.

**Tabel 1.2**  
**Data Pemberian Kompensasi UD. Merta Asih Tabanan**  
**Tahun 2021-2023**

No	Tahun	UMR (Rp)	Penghasilan (Rp)
1	2021	2.239.500	2.200.000
2	2022	2.419.331	2.200.000
3	2023	2.625.219	2.200.000

Sumber : UD. Merta Asih Tabanan (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum memenuhi tingkat kepuasan kompensasi yang seharusnya diterima. Berdasarkan hasil wawancara dan *survey* bahwa alasan karyawan memilih untuk tidak menyelesaikan pekerjaannya adalah karena tidak adanya peningkatan kompensasi berupa gaji, pemberian tunjangan serta fasilitas yang memadai kepada karyawan, yang menyebabkan seringkali karyawan mangkir dan tidak bekerja kemudian *resign*. Hal ini akan berdampak besar pada menurunnya kualitas produk yang dihasilkan, tidak mampu memenuhi target pesanan, serta penurunan kinerja perusahaan.

Selain permasalahan terkait dengan kompensasi, peneliti dalam hal ini mencoba merangkum permasalahan-permasalahan yang ada pada UD. Merta Asih Tabanan terkait dengan kepuasan kerja, diantaranya: upah yang diperoleh karyawan tidak sebanding dengan usaha yang dilakukan dan UMR yang telah ditetapkan, karyawan tidak memiliki kesempatan untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi, pimpinan yang tidak memiliki kemampuan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan, sehingga persoalan yang berkaitan dengan etos kerja yaitu adanya karyawan yang pasif, terjadinya hubungan yang kurang baik antar rekan kerja, serta ada nya sikap mengeluh terhadap pekerjaan mereka sendiri. Hal ini biasanya

disebabkan oleh pekerjaan mereka yang monoton. Kondisi tersebut yang sangat berpengaruh pada etos kerja karyawan. Apabila tidak dapat terselesaikan maka semakin lama etos kerja para karyawan akan semakin menurun dan akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada UD. Merta Asih Tabanan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iroth, *et al* (2023), Astuti, dkk (2023), Ainisah (2023), Febrianti (2023), Agustin (2023) menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara serta teori diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Merta Asih Tabanan”

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah diatas, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Merta Asih Tabanan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Merta Asih Tabanan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Merta Asih Tabanan.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Merta Asih Tabanan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat bagi akademis penelitian ini dapat menambah informasi serta memperkaya ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini bermanfaat sebagai referensi penelitian selanjutnya, serta diharapkan dapat digunakan sebagai literatur dalam perkembangan ilmu manajemen yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama yang berkaitan dengan aspek-aspek peningkatan kinerja karyawan khususnya dalam hal kompensasi, dan kepuasan kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan pertama kali dimunculkan oleh Dr. Edwin Locke pada tahun 1960. Melalui artikel miliknya yang berjudul “*Toward A Theory Of Task Motivation And Incentives*”, Lotcke memperlihatkan adanya hubungan antara tujuan dengan kinerja seseorang terhadap tugas atau pekerjaan yang di berikan. Dia mengemukakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. *Goal setting theory* merupakan model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakanya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Lotcke dan Latham menerbitkan sebuah buku yang berjudul “*A Theory Of Goal Setting And Task Performance*” bahwa didalamnya berisikan prinsip-prinsip

sebagai penetapan tujuan adalah kejelasan, menantang, komitmen, umpan balik, dan kompleksitas tugas. Dengan pendekatan *Goal setting theory* sebuah kinerja yang baik dan maksimal diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, dan variabel kompensasi dan kepuasan karyawan sebagai faktor penentu, apabila faktor-faktor tersebut secara baik diterapkan dalam instansi, maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan tercapai (Adawiyah, 2019).

## **2.2 Kompensasi**

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "employers" maupun "employees" baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinancial*)" (Martoyo, 2007: 116). Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2010:155). Menurut Bejo Siswanto dalam Halim (2003: 223) kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ada 3 jenis kompensasi yang diterima seorang manajer yaitu: (1) gaji, (2) tunjangan-tunjangan dalam bentuk natura seperti pensiun, kesehatan, dan lain-lain, dan (3) kompensasi insentif, yang berhubungan erat dengan pengendalian manajemen. (Anthony dan Govindarajan, 2005: 250).

Dari kajian di atas dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan suatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka karena telah berkorban demi kemajuan perusahaan.

### 2.2.2 Bentuk-bentuk Kompensasi

Bentuk-bentuk kompensasi menurut Panggabean (2002: 76-78) sebagai berikut:

- a. Gaji merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, dan mingguan.
- b. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- c. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- d. Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

### 2.2.3 Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simamora (2009: 21) sebagai berikut:

- a. Bayaran pokok merupakan suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
- b. Bayaran prestasi merupakan kenaikan tahunan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
- c. Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

### 2.2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2007: 121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan kerja sama Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majukan dengan karyawan.
- b. Kepuasan kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif Jika program kompensasi ditetapkan terlalu besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
- f. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

#### **2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Leon C. Mengginson dalam Mangkunegara (2009: 84) menyatakan bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar dan biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan penawaran, dan kemampuan membayar.

a. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

c. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, dan masa kerja pegawai.

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

e. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan permintaan dan penawaran pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan. Sedangkan menurut Siagian (2004:265), mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi sistem imbalan (kompensasi) antara lain:

- 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku.
- 2) Tuntutan serikat kerja.
- 3) Produktivitas.
- 4) Kebijakan organisasi mengenai gaji dan upah.
- 5) Peraturan perundang-undangan.

### 2.2.6 Asas kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas dasar adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan marangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2007: 122-123) asas kompensasi ada dua yaitu:

a. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

## 2.3 Kepuasan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Definisi kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Luthans dalam Engko (2008: 2) dapat dipahami dalam tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja.

Menurut Mangkunegara (2009: 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan Handoko (2003: 193)

menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job statisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dole dan Schroeder (2001) dalam Koesmono (2005: 170) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Testa (1999) dan Locke (1983) dalam Koesmono (2005: 170) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2009: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh bawahan atau karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan pekerjaannya serta imbalan yang diterima terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman ataupun tidak nyaman.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Harold E. Burt yang dikutip oleh As'ad (2004) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor yang berhubungan antar karyawan, antara lain:
  - a. Hubungan antara manajer dan karyawan.
  - b. Faktor fisik dan kondisi kerja.

- c. Hubungan sosial diantara karyawan.
  - d. Sugesti dari teman kerja.
  - e. Emosi dan situasi kerja.
- 2) Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan:
- a. Sikap orang terhadap pekerjaannya.
  - b. Umur orang sewaktu bekerja.
  - c. Jenis kelamin.
- 3) Faktor-faktor luar (eksternal), yang berhubungan dengan:
- a. Keadaan keluarga karyawan.
  - b. Rekreasi.
  - c. Pendidikan (*training, up grading* dan sebagainya).

Pendapat lain dikemukakan oleh Ghiselli & Brown dalam As'ad (2004: 112-113), mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kedudukan (posisi) Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.
- b. Pangkat (golongan) Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

- c. Umur Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai umur 45 tahun adalah merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.
- d. Jaminan finansial dan jaminan sosial Masalah finansial dan masalah jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- e. Mutu pengawasan Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan keryawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

### **2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan**

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator-indikatorkepuasan kerja menurut Rivai (2009: 860) meliputi:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan kontrol pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan

Selain itu menurut As'ad (2004: 115), indikator untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Psikologi

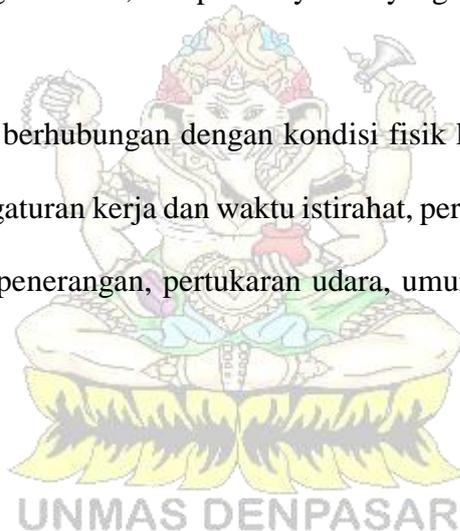
Psikologi sebagai indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Sosial

Indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan

3. Fisik

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



4. Finansial

Indikator yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Sudaryo *et al.*, (2018:93) yaitu kemangkiran atau ketidakhadiran, keinginan pindah, kinerja pegawai, rekan kerja dan kenyamanan kerja pegawai. Afandi, (2018:82) indikator kepuasan kerja diantaranya pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja. Menurut Yuwono

(dalam Badriyah, (2015:241) meliputi antara lain pekerjaan, gaji, promosi, pengawas, rekan kerja, komunikasi, benefit, contingent rewards dan prosedur pelaksanaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan mungkin lebih sering absen. Dengan dimensi kepuasan kerja meliputi kondisi pekerjaan, pekerjaan itu sendiri dan kepuasan dinyatakan dalam sikap. Dengan indikatornya yaitu kenyamanan kerja pegawai, komunikasi, kinerja pegawai, kemangkiran atau ketidakhadiran, prosedur pelaksanaan dan rekan kerja

#### **2.3.4 Manfaat Kepuasan Kerja**

Luthans (2006) dalam Mahesa (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap:

##### 1) Kinerja

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan berprestasi. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, salah satunya adalah penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar.

##### 2) Pergantian Karyawan

Kepuasan karyawan yang tinggi akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, karena karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut. Berbeda apabila tidak terdapat kepuasan kerja, karyawan merasa tidak nyaman, tertekan dan hasilnya karyawan tidak mampu bekerja dengan baik dan akibatnya pergantian karyawan akan tinggi.

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil proses pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika (Prawirosentono, 1999: 64). Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Judith R Gordon dalam Nawawi, 2006: 63).

Pengertian lain mengatakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari: 1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya, 2) Pengalaman, yang tidak sekadar berarti jumlah waktu dan lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu, 3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi

bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama atau keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan (Nawawi, 2006: 64-65).

Pengertian-pengertian kinerja dalam uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja bukan sifat atau karakteristik individu, tetapi kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasilnya yang dicapai. Di dalamnya terdapat unsur penting yang terdiri dari 1) unsur kemampuan, 2) unsur usaha dan 3) unsur kesempatan, yang bermuara pada hasil kerja yang dicapai. Dari kajian di atas dapat diketahui bahwa kinerja merupakan apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

#### **2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkuprawira (2007: 155) kinerja karyawan merupakan konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sementara itu, Timpe (2000: 33) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
- 2) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

#### **2.4.3 Indiator-Indikator Kinerja**

Menurut Prawirosentono (1999: 27-32) indikator untuk menilai kinerja pegawai dibagi menjadi empat bagian, yaitu:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan akhirnya dapat dicapai, dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif. Tetapi bila akibat dari kegiatan yang tidak dicari mempunyai nilai lebih penting sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walau efektif, maka hal tersebut tidak efisien. Dapat dikatakan efektif apabila

dapat mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

Dari definisi di atas dapat diartikan bahwa efektivitas adalah bila tujuan kelompok (organisasi perusahaan) tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisien yaitu berkaitan dengan jumlah pengetahuan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.

#### 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas atau wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

#### 3) Disiplin

Disiplin adalah taat dan hormat kepada perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan, dan berkaitan dengan sanksi yang akan dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Bila karyawan disiplinnya baik maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam hal ini, jika seseorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

#### 4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dapat disimpulkan bahwa inisiatif

merupakan daya dorong kemajuan bagi organisasi yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi bersangkutan.

#### **2.4.4 Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat yaitu sebagai berikut (Mangkuprawira, 2003: 224-225):

1) Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus.

3) Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu yang antisipatif, misalnya bentuk penghargaan.

4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mengembangkan diri.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6) Definisi proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

7) Ketidakakuratan informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.

8) Kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan kerja yang sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung keitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

10) Tantangan-tantangan eksternal

Terkadang lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

11) Umpan balik pada SDM

Kinerja yang bai dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

## 2.5 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berikut ini disajikan tentang publikasi penelitian sebelumnya yang merupakan hasil pembahasan serta tujuan yang ingin dicapai berkaitan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh 5 (lima) orang sebagai berikut:

1. Penelitian dari Iroth, *et al* (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan. Penelitian ini memiliki tujuan utama untuk merinci dan menganalisis secara menyeluruh dampak kompensasi yang diterima oleh karyawan bersama dengan tingkat kepuasan kerja mereka terhadap kinerja mereka dalam lingkungan kerja di PT. Bank SulutGo Cabang Kawangkoan. Dalam kerangka penelitian ini, dua variabel bebas, yaitu kompensasi dan tingkat kepuasan kerja, dianalisis dalam konteks hubungannya dengan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Dengan menerapkan pendekatan kuantitatif dan metode korelasional, data-data yang diperlukan dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan tetap di PT. Bank SulutGo Cabang Kawangkoan, yang berjumlah 60 orang. Melalui teknik pengambilan sampel jenuh, seluruh populasi karyawan diikutsertakan sebagai sampel penelitian. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, penelitian ini mampu menghasilkan temuan penting, yaitu bahwa kompensasi dan tingkat kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh nilai signifikansi statistik yang ditemukan, dengan nilai F sebesar 0.000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, serta nilai-nilai t yang menunjukkan pengaruh positif dari masing-masing variabel independen. Kesimpulannya, penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya kompensasi dan tingkat kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank SulutGo Cabang Kawangkoan, yang dapat digunakan sebagai dasar untuk perbaikan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

2. Penelitian oleh Astuti, dkk (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Kabupaten Pangkep. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan dua variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja (X1) dan kompensasi (X2) serta variabel dependen kinerja pegawai (Y). Subjek penelitian ini adalah karyawan jabatan Associate pada PT. Semen Indonesia unit Tonasa kabupaten Pangkep teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 115 reponden. Pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner sedangkan teknik analisis data menggunakan data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari uji secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel kepuasan diperoleh diperoleh t hitung sebesar 21,334 sedangkan t tabel sebesar 1,661 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kompensasi berpengaruh terhadap karyawan dari hasil uji parsial bahwa hasil uji t untuk kompensasi (X2) diperoleh t hitung sebesar 2,256 sedangkan t tabel sebesar 1,661 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,026 < 0,05$ . Kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan nilai F hitung sebesar 292,063 sedangkan F tabel diketahui sebesar 3,09. Berdasarkan hasil tersebut diketahui tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

3. Penelitian oleh Adaha, dkk (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Yusindo Anggara Tama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Yusindo Anggara Tama. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan CV Yusindo Anggara Tama. Analisis yang digunakan adalah teknik kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 30 responden. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Hasil uji instrument penelitian menggunakan uji analisis regresi berganda, uji t, dan uji f. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji analisis regresi berganda sebesar  $Y = 20,358 + 0,286 X_1 + 0,259 X_2$ . Hasil uji t Kompensasi didapatkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,722 > 1,708$ ) artinya  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima, uji t Kepuasan Kerja diperoleh hasil ( $2,241 > 1,708$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan hasil uji f sebesar ( $22,401 > 3,54$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Yusindo Anggara Tama.
4. Penelitian dari Ainisah, As'arul (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi PT. Salco Jombang). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Salco Bagian Produksi. Penelitian menggunakan metode penelitian eksplanasi yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Populasi adalah

seluruh karyawan PT. Salco Bagian Produksi berjumlah 33 karyawan., analisa data dengan menggunakan metode statistik Regresi Linier berganda dan pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kompensasi berdampak pada kinerja karyawan PT. Salco Bagian Produksi dan Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan PT. Salco Bagian Produksi.

5. Penelitian oleh Febrianti, F (2023) berjudul Pengaruh Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ada Pt. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM di Palembang. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri Cabang PIM Palembang. Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dilakukan tujuannya untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prima Usaha Era Mandiri Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi dan kuesioner. Uji instrumen yang di gunakan yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji f dan uji t) dengan signifikan 5% atau 0.05 dengan menggunakan SPSS 22.0. Secara simultan f (Uji f) Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Uji F sebesar 14,870 dan nilai signifikan F sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi yang diteliti tersebut lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  secara bersama-sama variabel kompensasi,

kepuasan kerja dan etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat dilihat dari hasil regresi linear berganda antara variabel kompensasi (X1) 0,352, kepuasan kerja (X2) 0,313 dan etos kerja (X3) 0,263 terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar 2,729 sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :  $Y = 2,729 + 0,352X1 + 0,313X2 + 0,263X3$  Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,467 atau 46,7% dan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6. Penelitian oleh Agustin, Cindi (2023) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang. Penelitian ini membahas bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja terhadap kompensasi kinerja pegawai, dan pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik jenuh dengan jumlah 61 responden yang merupakan karyawan di PT telkom indonesia witel Palembang. Alat uji analisis yang digunakan adalah spss v.25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Mapping Jurnal**

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Iroth, <i>et al</i> (2023)	Kompensasi Kepuasan Kerja Peningkatan kinerja karyawan	Pendekatan kuantitatif dan metode korelasional	Kompensasi dan tingkat kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank SulutGo Cabang Kawangkoan	Persamaan penelitian Iroth, <i>et al</i> (2023) dengan penelitian saat ini sama-sama membahas permasalahan kompensasi, kepuasan, dan kinerja karyawan	Perbedaan penelitian Iroth, <i>et al</i> (2023) menggunakan analisis pendekatan kuantitatif dan metode korelasional dan penelitian saat ini regresi linier berganda
2	Astuti, dkk (2023)	Kompensasi Kepuasan Kerja Kinerja karyawan	Regresi berganda Uji t Uji F	Kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian Astuti, dkk (2023) dengan penelitian saat ini sama-sama membahas permasalahan kompensasi, kepuasan, dan kinerja karyawan serta analisisnya Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F	Perbedaan penelitian Astuti, dkk (2023) dan penelitian saat ini adalah pada subjek penelitian
3	Adaha, dkk (2023)	Kompensasi Kepuasan Kerja Kinerja karyawan	Regresi berganda Uji t Uji F	Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Yusindo Anggara Tama	Persamaan penelitian Adaha, dkk (2023) dengan penelitian saat ini sama-sama membahas permasalahan kompensasi, kepuasan, dan kinerja karyawan serta analisisnya Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F	Perbedaan penelitian Adaha, dkk (2023) dan penelitian saat ini adalah pada subjek penelitian

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Ainisah, As'arul (2023)	Kompensasi Kepuasan Kerja Kinerja karyawan	Regresi sederhana dan pengujian hipotesis dan koefisien determinasi	Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kompensasi berdampak pada kinerja karyawan PT. Salco Bagian Produksi dan Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan PT. Salco Bagian Produksi	Persamaan penelitian Ainisah, As'arul (2023) dengan penelitian saat ini sama-sama membahas permasalahan kompensasi, kepuasan, dan kinerja karyawan serta analisisnya Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F	Perbedaan penelitian Ainisah, As'arul (2023) dan penelitian saat ini adalah pada subjek penelitian
5	Febrianti, F (2023)	Kompensasi Kepuasan Kerja Etos Kerja Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda Uji t Uji F	Kompensasi, kepuasan kerja dan etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan	Persamaan penelitian Febrianti, F (2023) dengan penelitian saat ini sama-sama membahas permasalahan kompensasi, kepuasan, dan kinerja karyawan serta analisisnya Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F	Perbedaan penelitian Febrianti, F (2023) dan penelitian saat ini adalah pada subjek penelitian dan variabel etos kerja
6	Agustin, Cindi (2023)	Disiplin kerja Kompensasi Kepuasan Kerja Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja	Persamaan penelitian Febrianti, F (2023) dengan penelitian saat ini sama-sama	Perbedaan penelitian Febrianti, F (2023) dan penelitian saat ini adalah pada

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
				terhadap kinerja karyawan.	membahas permasalahan kompensasi, kepuasan, dan kinerja karyawan serta analisisnya Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F	subjek penelitian dan variabel disiplin kerja

Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

