

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya.

Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Senada dengan itu, Badriyah (2015) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.

Menurut Desseler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Sutrisno (2015) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian,

pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia diatas maka dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat pegawai bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka, namun tidak pada kenyataanya semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika pegawai tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang diharapkan maksimal Hayati (2017). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinana adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Wibowo (2015) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan

orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak kehendak pemimpin itu.

Kartono(2015) menyatakan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. yang menyatakan bahwa seorang pemimpin akan diakui apabila dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk selalu meningkatkan kinerja mereka. Pendapat ini sejalan dengan fahmi (2016), yang menyatakan bahwa pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi sebagaimana ditegaskan juga oleh badeni (2016) bahwa adanya kesesuaian antara kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena seorang pemimpin yang dapat memberi support kepada karyawan akan berdampak pada kinerja yang positif dan produktif karyawan wawan (2015)

Selain kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. 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) Gibson yang diterjemahkan oleh Hamali (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut Badeni (2017) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dilakukan.

Abdelhafiz (2015) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kuat dan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memperkuat pernyataan Roberto (2015) bahwa pemimpin harus dapat merasakan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan akan merasa puas. Pendapat tersebut dipertegas oleh Ermita (2015) yang menyatakan bahwa peran para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat kinerja organisasi. Menurut yuyun (2015) apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang baik, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif.

Hasil penelitian lain yakni Hasibuan (2015) “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Studi Wake Bali Art Kuta Bali” bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan karyawan akan meningkat. Yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kuat dan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kuat dan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana pemimpin harus senantiasa dapat merasakan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan akan merasa puas. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Rabiyatul (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Selain kepuasan kerja faktor lain yang mempengaruhi kepemimpinan adalah kinerja karyawan. Ivancevich (2015) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Kemampuan kerja dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan kerja yang dimiliki para pegawai dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Gibson (2015) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015) menyebutkan bahwa 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.

Menurut Sutrisno (2017) kepuasan kerja yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasi, efektifitas organisasi, dan kinerja. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang dirasakan dari lingkungannya. Herdiany (2015) dan Anshari (2015) yang membuktikan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kepuasan dan kinerja karyawan. Kristine (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga memperkuat pendapat Indrasari(2015) yang menyatakan bahwa kehidupan organisasi yang kondusif ditandai dengan positifnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan karyawan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada studi wake bali art market kuta bali. Wake bali art market kuta adalah salah satu usaha pasar seni,

berlokasi di Jalan Kartika Plaza-Kuta Bali yang berhasil bertahan dari gempuran modernisasi pasar seni. Dimulai pada tahun 2017 dalam sepetak kios kecil, dengan item produk sangat terbatas berupa dupa wangi, lilin dengan mangkoknya dan aroma terapi. Jumlah pengelola hanya 4 orang dengan modal awal Rp.300.000. Usaha ini berkembang sangat pesat dilihat dari beberapa indikator antara lain, kinerja keuangannya mengalami peningkatan modal menjadi sekitar Rp.800.000.000, pada tahun 2019 terus berkembang menjadi sekitar Rp.6.000.000.000, pada akhir 2020. Kunjungan customer meningkat sekitar 22-30 persen pertahun. Jumlah karyawan bertambah menjadi 72 orang pada tahun 2020, dengan rata-rata sebesar 3,2 persen setahun. Menurut Supriyanto (2015), boleh lebih dari 10 persen setahun. Demikian pula absensi karyawan tergolong rendah yaitu sebesar 1,30 persen setahun. Tingkat absensi karyawan di wake art market kuta bali (Januari- November) Tahun 2020 disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1

**Tingkat absensi karyawan di wake art market kuta bali (Januari-
November) Tahun 2020**

No	Bulan	JK (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah absensi	Tingkat absensi (%)
1	Januari	72	25	10	0.47
2	Februari	72	24	6	0.29
3	Maret	72	24	13	0.6
4	April	72	25	8	0.37
5	Mei	72	24	4	0.27
6	Juni	72	26	7	0.42
7	Juli	72	26	6	0.24
8	Agustus	72	25	9	0.17
9	September	72	24	5	0.24
10	Oktober	72	27	4	3.01
11	November	72	24	5	0.19
Jumlah					3.02
Rata-rata					3,2

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Januari 2017 yaitu 0,47% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Maret 2019 yaitu 0,6%, sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan Januari – november 2020 yaitu 3,2 atau kurang dari 1%. Hal ini menunjukkan pemberian insentif pada wake art market kuta bali terhadap kinerja karyawan kurang adil. Dalam artian 1% merupakan standar maksimal toleransi yang diberikan oleh wakr art market kuta bali > 1% dapat dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan mengalami penurunan. Data Pendapatan Rata-Rata Pedagang Perharinya di Wake Art Market Kuta Bali Tahun 2020 disajikan pada Tabel 1.2

Tabel 1.2

Data Pendapatan Rata-Rata Pedagang Perharinya di Wake Art Market Kuta Bali Tahun 2020

NO	TAHUN	PENDAPATAN RATA-RATA	JUMLAH
1	2017	50.000-300.000	250 Orang
2	2019	500.000-800.000	200 Orang
3	2020	600.000	50 Orang

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah pendapatan rata-rata pedagang Wake Art Market Kuta Bali yaitu Rp. 50.000-300.000 sebanyak 250 Orang, Rp.500,000 – 800.000 sebanyak 200 orang, Rp.6.000.000 sebanyak 50 orang, Jadi pendapatan terbanyak yang didapat oleh pedagang wake art market kuta bali adalah Rp.5 0 . 0 0 0 - 3 0 0 . 0 0 0 sebanyak 250 orang dan paling sedikit Rp.600.000 sebanyak 50 orang.

Pertumbuhan Wake Bali Art Market Kuta tidak terlepas dari kepemimpinan organisasi tersebut dalam mempertahankan kepuasan dan kinerja karyawannya agar tetap loyal. Aspek kepemimpinan, kepuasan dan kinerja sangat dipahami oleh pihak manajemen bahwa ketiganya sangat terkait dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi.

Dari fenomena tersebut dapat dijabarkan beberapa akibat dan penyebab yang terjadi pada perusahaan wake bali art kuta bali yaitu pertama, aspek kehadiran merupakan persepsi riil kinerja karyawan dan banyak direspon positif oleh karyawan. Aspek lain yang dinilai positif oleh karyawan adalah aspek kejujuran dan kerjasama antar karyawan. Berdasarkan hasil peneliti terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Studi Wake Bali Art Market Kuta Bali”

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Studi Pada Wake Art Market Kuta Bali?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Studi Pada Wake Art Market Kuta Bali?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Studi Pada Wake Art Market Kuta Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan , maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada wake bali art market kuta bali
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada wake bali art market kuta bali
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada wake bali art market kuta bali

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat teoritis :

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan memberikan bukti secara empiris mengenai keterkaitan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat peningkatan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan dalam berbagai masalah yang dihadapi terutamanya mengenai hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Grand Theory

Teori kontijensi menganggap bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok (*group task situation*) dan tingkat- tingkat kepemimpinannya, kepribadiannya dan pendekatannya yang sesuai dengan kelompoknya. Seorang menjadi pemimpin bukan karena sifat-sifat kepribadiannya, tetapi karena berbagai faktor situasi dan adanya interaksi antara pemimpin dan situasinya Devega (2016).

Model kontijensi dari kepemimpinan yang efektif dikembangkan oleh Fiedler (2016). Menurut model ini, kinerja kelompok ini kontijensi pada sistem motivasional baik pemimpin dan sejauh mana pemimpin memiliki kendali dan pengaruh dalam situasi tertentu. Dengan kata lain, tinggi rendahnya prestasi kerja satu kelompok dipengaruhi oleh sistem motivasi dari pemimpin dan sejauh mana pemimpin dapat mengendalikan dan mempengaruhi suatu situasi tertentu. Kontijensi dalam pengendalian manajemen muncul dari adanya sebuah asumsi dasar pendekatan pandangan umum yang menyatakan bahwa desain pengendalian optimal berlaku pada semua pengaturan perusahaan.

2.1.2 Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan harus mempunyai perhatian tinggi, baik atas penyelesaian tugas maupun atas hubungan manusiawi akan lebih efektif memimpin, apalagi jika ia berlaku sebagai orang yang dapat menolong bawahannya ketika berada dalam kesulitan. Pemimpin yang bijaksana, penuh cinta, dan ketulusan mampu menciptakan komunikasi yang lebih terbuka, komunikasi dua arah yang akan menghasilkan pemahaman bersama yang lebih baik. Dalam kenyataan perilaku organisasi sangat dipengaruhi oleh para pemimpin di sebuah organisasi.

Menurut Fahmi (2017), Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Sedangkan menurut Terry (2017) *“Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives”*. Kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang-orang untuk rela berusaha mencapai tujuan bersama.

Hal senada yang diungkapkan oleh Herlambang (2015), kepemimpinan adalah suatu proses aktivitas untuk mempengaruhi dan mengorganisir orang lain atau kelompok dalam upaya penyusunan dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Fadude (2019), “Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang perilaku orang lain atau

kelompok di dalam suatu perusahaan yang merupakan sinergi dalam rangka mencapai tujuannya”.

Melihat fakta riil yang terjadi melibatkan hubungan yang mendalam, seperti yang dikemukakan Safaria (2018), Bahwa kunci keberhasilan kepemimpinan akan ditentukan oleh unsur-unsur pokok antara lain, pengaruh, pengikut, tujuan bersama, niat, tanggung jawab pribadi, dan perubahan. Dengan demikian, unsur-unsur yang terdapat harus dikombinasikan untuk mencapai keberhasilan kepemimpinan dan proses yang saling mempengaruhi.

Dari pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu tindakan dalam bentuk mempengaruhi orang lain untuk mau dan mampu bertindak, proses komunikasi untuk mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok kearah pencapaian tujuan organisasi dalam suatu seni dan situasi tertentu, dan suatu proses agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Indikator Kepemimpinan

Menurut Terry (2017) ada beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan, yaitu:

1. Stabilitas Emosi Stabilitas Emosi merupakan reaksi individu, baik secara emosi maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.

2. Hubungan Manusia Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia. Proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasif yang melibatkan psikologi, perasaan, dan pikiran manusia.
3. Motivasi Pribadi Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri.
4. Kemampuan Komunikasi Mempunyai kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan karyawan terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Rahayu (2017), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

1. Faktor Kemampuan Personal

Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang didapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang

standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat. Faktor menentukan hebatnya seorang pemimpin.

2. Faktor Jabatan

Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

3. Situasi dan Kondisi

Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

2.1.3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam Robbins (2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Lawler (2015), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Priansa (2015) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang suka atau tidak senang tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

b. Indikator Kepuasan kerja

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

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

3. Promosi

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

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

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

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015) yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalam kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Menurut Kasmir (2016) menyebutkan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Masram (2017) menyatakan: Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Mathis (2017) juga menyebutkan Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

c. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

menurut Masram (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adanya penelitian terdahulu bermanfaat bagi penulis, sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang kami jadikan rujukan adalah :

1. Setiawan (2017) Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sampel yang digunakan ialah 68 karyawan PT. Asri Motor Cabang Jenggolo. Variabel independen : gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, variabel dependen : kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan PLS (Partial Least Square). Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asri Motor, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asri Motor, dan Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asri Motor. Persamaan Menggunakan dua variabel independen yang sama yaitu gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Dan Variabel dependen kinerja karyawan, Teknik pengambilan sampel menggunakan kuisioner. Perbedaan Penelitian terdahulu menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan gaya kepemimpinan, karakteristik individu dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis PLS. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan SPSS.
2. Kristanto (2017) Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel interverning. Sampel yang digunakan ialah seluruh karyawan di Rumah Sakit PT. Vale Soroako yang berjumlah 187 karyawan. Variabel independen : budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan, variabel interverning : komitmen organisasi, variabel dependen : kinerja karyawan. Teknik analisis pada penelitian ini adalah The Structural Equation Modeling (SEM). Hasil dari penelitian ini adalah Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan Penelitian ini menggunakan dua variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan Penelitian terdahulu menggunakan variabel independen : budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan, variabel interverning : komitmen organisasi, variabel dependen : kinerja karyawan. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan, karakteristik individu, dan kepuasan kerja

sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis data penelitian terdahulu menggunakan SEM. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan SPSS.

3. Haider (2015) Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Sampel penelitian ini adalah CEO dan karyawan Pabrik Traktor Al-Ghazi. Variabel independen penelitian ini; democratic, autocratic, dan participative. Variabel dependen penelitian ini; kinerja bawahan. Gaya partisipatifnya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dimana situasi karyawan merasa kuat dan percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan dalam membuat keputusan yang berbeda. Menggunakan dua variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan sebagai independen dan kinerja karyawan sebagai dependen, Teknik pengambilan sampel menggunakan kuisisioner. Perbedaan Penelitian terdahulu menggunakan Variabel independen penelitian ini; gaya kepemimpinan : democratic, autocratic, dan participative. Variabel dependen penelitian ini; kinerja bawahan. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan, karakteristik individu, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen.
4. Sintaasih (2015) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja

karyawan. Sampel yang digunakan ialah 72 karyawan Pada Wake Art Market Kuta Bali. Variabel Bebas: kepemimpinan , variabel Terikat : kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pada Wake Art Market Kuta Bali, positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja Pada Wake Art Market Kuta Bali. Demikian pula adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Wake Art Market Kuta Bali. Persamaan Menggunakan dua variabel independen yang sama yaitu kepemimpinan dan kepuasan kerja. Dan Variabel dependen kinerja karyawan Teknik pengambilan sampel menggunakan kuisioner. Perbedaan Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan, kepuasan kerja sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan kepemimpinan, kinerja karyawan sebagai variabel independen. Penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis PLS. Sedangkan penelitian ini menggunakan SPSS.