

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah lembaga yang terstruktur dan beroperasi untuk menyediakan barang dan jasa guna memenuhi permintaan konsumen terhadap kebutuhan mereka. Menurut Efendi dkk. (2019), organisasi atau perusahaan adalah sekelompok orang yang disusun dengan sedemikian rupa untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi atau perusahaan dapat juga diartikan sebagai tempat dimana sekelompok individu bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama secara terorganisir. Menurut Budiana dkk. (2021), organisasi adalah suatu kesatuan yang kompleks yang berupaya mengalokasikan SDM secara maksimal untuk mencapai tujuan, dan dianggap efektif jika bisa berhasil mencapai tujuan tersebut. Suatu perusahaan didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik (Adhan dan Prayogi, 2021). Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan memerlukan beberapa faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat krusial dalam operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa memperhatikan faktor ini karena dapat berdampak langsung terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika faktor sumber daya manusia tidak diperhatikan dengan baik oleh perusahaan, maka tidak peduli seberapa besar modal dan peralatan yang dimiliki perusahaan, sumber daya

manusia tersebut tidak akan dapat menggunakan sumber daya tersebut secara optimal.

Sumber daya manusia merupakan pilar utama dalam operasional perusahaan. Menurut Yulius (2022), sumber daya manusia biasa juga disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi yang menjadi penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Bagi perusahaan, investasi pada sumber daya manusia menjadi krusial karena hal tersebut dapat memberikan dampak yang besar terhadap kemajuan perusahaan mereka (Wibowo, 2020). Menurut Karmana dkk. (2024), pengembangan kualitas SDM yang dilakukan secara proaktif sesuai dengan kemajuan IPTEK sangat penting, karena di antara semua faktor produksi, SDM adalah faktor utama berhasil atau gagalnya suatu perusahaan. Investasi pada sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan yang secara keseluruhan akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Kinerja dalam sumber daya manusia merupakan indikator penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek vital yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab baik secara individu maupun maupun secara kelompok di dalam suatu organisasi yang juga mencakup tingkat keberhasilannya dalam menjalankan tugasnya secara keseluruhan dalam periode tertentu (Silaen dkk., 2021). Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil dari prestasi kerjanya dalam peran yang ditunjukkannya dalam suatu organisasi (Widodo dan Yandi, 2022). Sumber daya manusia yang

berperan sebagai penggerak dari perusahaan sangat berkaitan dengan kinerja dari suatu perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi disaat melaksanakan tugasnya. Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi (Imbron dan Pamungkas, 2021). Maka dari itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat. Dengan pengelolaan SDM yang tepat dan benar maka dengan mudah perusahaan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya di masa sekarang maupun di masa yang akan datang.

Kinerja dalam perusahaan PT Dirgahayu Valuta Prima yang bergerak pada bidang penukaran valuta asing mengacu pada hasil dari upaya setiap individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan kualitas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan sesuai dengan regulasi pemerintah maupun bank indonesia. Hal ini mencakup akurasi dalam transaksi penukaran valuta asing, penentuan kurs jual – beli, kepatuhan terhadap operasional perusahaan, kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh otoritas yang berwenang seperti bank Indonesia, dan pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi mencakup kemampuan karyawan untuk memenuhi standar kualitas yang diharapkan perusahaan, dapat menyelesaikan jumlah tugas yang ditentukan dalam waktu yang telah ditetapkan, dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu, dapat memanfaatkan sumber daya dengan optimal, dan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal, seperti kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif maupun negatif yang karyawan rasakan terhadap pekerjaannya atau seberapa banyak kebahagiaannya berhubungan dengan pekerjaan. Ada pemahaman umum bahwa produktivitas dan kesuksesan suatu organisasi bergantung pada kinerja yang efektif dan efisien dari karyawan, dan bahwa kinerja yang lebih baik bergantung pada kepuasan kerja karyawan (Inayat dan Jahanzeb Khan, 2021). Dengan pemahaman tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui aspek kepuasan kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan dipandang perlu untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan memadai sehingga karyawan dapat menikmati pekerjaannya dan stress kerja yang berlebihan juga dapat ditekan.

Sebagai contoh, karyawan akan lebih senang jika didukung dengan lingkungan yang kondusif dimana pimpinan atau manajer sebagai figur penting dalam perusahaan terlibat lebih lanjut dalam pengelolaan tugas - tugas dan tanggung jawab karyawan. Dengan begitu, pimpinan dapat melihat sendiri batasan dari kemampuan karyawan yang perusahaan miliki sehingga kemudian dapat langsung dikoreksi, dipelajari, dan dikembangkan kedepannya. Selain keuntungan yang didapat perusahaan, karyawan juga akan merasakan manfaatnya secara pribadi. Ketika ketrampilan karyawan dikoreksi dan diperbaiki secara langsung, karyawan tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi hal tersebut juga memberikan rasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena mereka merasa didukung dan diakui keberadaannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Jika lingkungan kerja seperti ini sudah tercipta, karyawan akan merasa lebih dari sekedar tenaga kerja di tempat kerja, melainkan sebagai bagian dari

sebuah keluarga. Hubungan yang erat antara karyawan dan perusahaan ini juga dapat mempererat kepatuhannya dengan perusahaan dimana hal itu juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Sama seperti pernyataan Prihadini (2021) bahwa di tempat kerja, individu akan mulai memiliki harapan bahwa kebutuhan mereka akan terpenuhi di tempat kerja. Setiap organisasi dan perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang diambil perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka adalah melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi yang memadai, memberikan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin. Karyawan yang mencapai kepuasan kerja akan terlihat memiliki rasa suka terhadap pekerjaannya, merasa didukung oleh atasannya, puas dengan upah yang ia terima, menilai bahwa proses promosi di perusahaan dilakukan dengan transparan, dan karyawan memiliki hubungan baik dengan rekan-rekan kerjanya. Sebaliknya, jika seorang karyawan merasa bahwa dia tidak mendapatkan beberapa faktor pendukung dalam menjalankan pekerjaan, maka kondisi ini berpotensi menyebabkan ketidakpuasan terhadap hasil kerjanya. Ketidakpuasan muncul ketika ada kesenjangan antara harapan individu terhadap organisasi dan kebutuhan yang mereka terima setelah bekerja di dalam organisasi. Sebagai akibat dari situasi ini, secara bertahap akan mempengaruhi hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas.

Selain kepuasan kerja, kompensasi juga merupakan hal penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-harinya seperti makan, tempat tinggal, dan kebutuhan lainnya. Namun, tidak hanya penting bagi karyawan, kompensasi juga penting bagi perusahaan. Kompensasi yang kompetitif perlu

dimiliki oleh perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan, menjaga karyawan yang memiliki kualifikasi untuk bertahan di perusahaan, dan membangun citra perusahaan sehingga bakat-bakat baru nantinya akan memiliki minat untuk bergabung.

Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk timbal balik atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dimana dapat berbentuk finansial maupun non finansial. Tanaya dkk. (2021) menyatakan bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk memastikan keselarasan dalam pencapaian tujuan adalah dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan ke karyawan, hal ini karena kompensasi adalah hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan. Kompensasi dapat dikatakan tinggi dan memadai jika karyawan sudah mampu memenuhi kebutuhannya sehari-hari, kompensasi sesuai dengan tanggung jawab yang perusahaan berikan, mampu meningkatkan motivasi karyawan, dan didukung oleh penyediaan sarana prasarana saat bekerja yang memadai untuk menunjang pekerjaan karyawan. Biasanya semakin besar kompensasi yang diterima maka kinerja karyawan akan semakin tinggi atau membaik. Dengan alasan tersebut, perusahaan perlu mengamati kompensasi yang sesuai untuk diberikan ke karyawan agar dapat menjaga kinerja dari karyawan yang pada akhirnya juga akan memberikan profit bagi perusahaan.

Menurut Mujanah (2019) kompensasi dapat berupa finansial atau uang atau segala sesuatu yang dapat di ukur dengan uang, atau bisa juga dalam bentuk non-finansial yaitu bisa berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya. Kompensasi memiliki peran penting bagi karyawan sebagai individu karena jumlahnya mencerminkan nilai kerja karyawan di mata rekan kerja, keluarga, dan masyarakat luas. Besaran kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan juga

menentukan standar kehidupannya secara keseluruhan. Sementara itu, perbandingan kompensasi antar karyawan mencerminkan status, derajat, dan harga diri mereka. Karenanya, jika karyawan merasa kompensasinya tidak memadai, hal ini dapat signifikan menurunkan tingkat kepuasan dan tingkat kinerja mereka.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja adalah stress kerja. Kunderagi dan Kadakol (2020) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi psikologis dan fisiologis di tempat kerja akibat ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Stres yang terkait dengan pekerjaan secara utama disebabkan oleh ketidakstabilan pekerjaan, ketidakamanan, upah yang rendah, dan kepuasan kerja yang buruk, yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Savitri dan Widajati (2023), stres kerja adalah ketidakmampuan seorang pekerja untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, yang mengakibatkan ketidaknyamanan saat bekerja. Rukhayati dan Prihatin (2023) menambahkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan, organisasi, dan individu, dan dapat memengaruhi produktivitas karyawan baik secara positif maupun negatif. Secara positif, sedikit stres dapat meningkatkan tingkat kewaspadaan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Namun, stres kerja yang tinggi atau berkelanjutan dapat membuat kinerja karyawan menurun, *burnout*, dan bahkan keluarnya karyawan dari perusahaan. Menurut Sulastri dan Onsardi (2020) stres adalah keadaan wajar yang terbentuk pada diri manusia sebagai suatu respon alami manusia dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari. Ketika dipandang dari sudut pandang psikologis, stres bahkan dapat memberikan dorongan atau motivasi tambahan bagi individu untuk mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Tingkat stres yang rendah pada karyawan dapat terlihat dari minimalnya

miskomunikasi antar rekan kerja, beban kerja yang dirasakan tetap wajar, karyawan tidak terburu-buru dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak tertekan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan.

Tabel 1. 1
Tingkat Pencapaian Target Penjualan pada
PT Dirgahayu Valuta Prima
Tahun 2023

No	Bulan	Target	Realisasi	Pencapaian
		<i>Monthly (IDR)</i>		(%)
1	Januari	IDR 3.875.000.000	IDR 3.270.233.500	84,39%
2	Februari	IDR 3.220.000.000	IDR 2.590.955.000	80,46%
3	Maret	IDR 3.565.000.000	IDR 2.897.504.000	81,28%
4	April	IDR 3.750.000.000	IDR 2.936.630.500	78,31%
5	Mei	IDR 3.875.000.000	IDR 3.125.600.500	80,66%
6	Juni	IDR 3.750.000.000	IDR 3.052.955.000	81,41%
7	Juli	IDR 4.650.000.000	IDR 3.671.895.500	78,97%
8	Agustus	IDR 4.650.000.000	IDR 3.752.150.000	80,69%
9	September	IDR 4.500.000.000	IDR 3.593.224.000	79,85%
10	Oktober	IDR 4.650.000.000	IDR 3.717.500.500	79,95%
11	November	IDR 3.750.000.000	IDR 3.001.088.500	80,03%
12	Desember	IDR 4.960.000.000	IDR 4.100.816.000	82,68%
	Total	IDR 49.195.000.000	IDR 39.710.553.000	80,72%
			Rata-rata	80,72%

Sumber data : PT. Dirgahayu Valuta Prima

Dari Tabel 1.1 diatas dapat diperoleh tingkat pencapaian target penjualan di PT Dirgahayu Valuta Prima tahun 2023 cenderung tidak mencapai target di setiap bulannya walau terdapat fluktuasi sepanjang tahun 2023 namun tetap tidak dapat mencapai target penjualan yang sudah ditetapkan perusahaan bahkan tidak saat *high-season*. Realisasi yang tercapai di tahun 2023 cenderung hanya sampai di tingkat rata-rata 80,72%.

Tabel 1. 2
Tingkat Absensi dan Kehadiran pada
PT Dirgahayu Valuta Prima
Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (a)	Jumlah Hari Kerja (b)	Jumlah Hari Kerja Perbulan (y = a x b)	Absensi			Total (c)	Persentase Absensi (x = c / y)	Persentase Kehadiran
					Izin	Sakit	Mangkir			
1	Januari	50	27	1350	23	15	3	41	3,04%	96,96%
2	Februari	50	24	1200	18	22	2	42	3,50%	96,50%
3	Maret	50	25	1250	26	16	4	46	3,68%	96,32%
4	April	50	26	1300	25	17	2	44	3,38%	96,62%
5	Mei	50	27	1350	18	21	5	44	3,26%	96,74%
6	Juni	50	26	1300	17	19	3	39	3,00%	97,00%
7	Juli	50	27	1350	24	25	2	51	3,78%	96,22%
8	Agustus	50	27	1350	20	22	2	44	3,26%	96,74%
9	September	50	26	1300	19	24	3	46	3,54%	96,46%
10	Oktober	50	27	1350	23	18	4	45	3,33%	96,67%
11	November	50	26	1300	24	20	3	47	3,62%	96,38%
12	Desember	50	27	1350	29	23	7	59	4,37%	95,63%
Total			315	15750	266	242	40	548	3,48%	96,52%
Rata-rata									3,48%	96,52%

Sumber data : PT. Dirgahayu Valuta Prima

Dari Tabel 1.2 diatas dapat diperoleh tingkat absensi di PT Dirgahayu Valuta Prima pada tahun 2023 cenderung berfluktuasi sepanjang tahun 2023 dengan rata-rata persentase tingkat absensinya pada angka 3,48%. Ka Mahayani (2022), menyatakan bahwa tingkat absensi yang dianggap wajar adalah maksimal 3%. Jika tingkat absensi suatu perusahaan melebihi 3%, maka hal ini termasuk sebagai tinggi. Sehingga dengan demikian, hal tersebut perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan PT Dirgahayu Valuta Prima.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang diharapkan karyawan sudah tercapai dimana artinya tuntutan karyawan terhadap perusahaan sudah sesuai. Penelitian yang

dilakukan oleh Asmawiyah dkk. (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dalam kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Nurrohmat dan Lestari (2021) juga menyatakan hasil yang sama. Penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang telah tercapai maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan rasa lebih memiliki. Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah dan Dewi (2023) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian berbeda dinyatakan oleh Fitri dan Endratno (2021). Penelitian Fitri dan Endratno (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan belum memiliki rasa puas yang cukup dengan beberapa hal di dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat berdampak pada kinerja mereka.

Berikut merupakan beberapa penelitian berkaitan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan ekspektasi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hiondardjo dan Utami (2019), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa ukuran naiknya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Alfiansyah (2021) dan Alparizi dan Gopar (2024), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik dan adil sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil berbeda dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh Arifin dkk. (2023). Penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan meskipun karyawan menerima kompensasi, hal tersebut tidak secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Serta penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Steven dan Prasetio (2020), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Daulay (2021), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan ini perusahaan harus dapat mengurangi stres di tempat kerja untuk memastikan karyawan memberikan kinerja yang optimal. Hasil yang sama juga dapat dilihat pada hasil penelitian Sugiarto dan Nanda (2020), penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dapat menurunkan produktivitas karyawan. Hasil yang tidak sama dinyatakan pada penelitian Lestari dkk. (2020) dan Ekhsan dan Septian (2021). Penelitian yang mereka lakukan sama-sama menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif. Perusahaan yang mampu mengelola stres kerja karyawan dengan baik akan dapat menjadikan stres tersebut menjadi tantangan dalam pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan *research gap* diatas maka dapat dijadikan suatu permasalahan dalam penelitian lebih lanjut dengan difokuskan pada variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin melihat lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut dapat difokuskan pada hubungan antara kepuasan kerja, kompensasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan mengambil objek pada PT Dirgahayu Valuta Prima yang beralamat di Jl Meduri no 21X, Sumerta, Denpasar Timur, Kota Denpasar dengan mempekerjakan karyawan sejumlah 50 orang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang: **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dirgahayu Valuta Prima, Denpasar, Bali”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dirgahayu Valuta Prima?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dirgahayu Valuta Prima?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dirgahayu Valuta Prima?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dirgahayu Valuta Prima
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dirgahayu Valuta Prima
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dirgahayu Valuta Prima

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah berdasarkan ilmu yang telah dipelajari di bangku kuliah, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b) Bagi peneliti lain, untuk memberikan tambahan informasi, sumbangan pemikiran, dan bahan kajian dalam penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a) Bagi akademisi, sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi yang berguna untuk menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman dalam konteks sumber daya manusia.

- b) Bagi perusahaan, untuk memahami sejauh mana kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan kebijakan pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

2.1.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) merupakan suatu teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke sejak tahun 1968 dan terus dikembangkan sampai saat ini. Teori penetapan tujuan adalah sebuah teori yang menjelaskan bagaimana penetapan suatu tujuan mempengaruhi perilaku manusia. Menurut Gkizani dan Galanakis (2022), penetapan tujuan, menurut teori aslinya, mendorong perubahan perilaku saat 2 syarat terpenuhi, yaitu sasaran atau tujuan harus jelas dan spesifik dan sasaran atau tujuan harus cukup menantang (tidak terlalu susah maupun terlalu mudah).

Menurut Hartono dan Murniati (2021), pendekatan penetapan tujuan menjelaskan mengapa suatu individu mempunyai pencapaian kinerja yang berbeda disaat mereka mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang identik. Penetapan tujuan yang disadari dan dipahami seseorang akan menjadi motivasi yang mendorong perilaku untuk mencapai tujuan. Menurut Locke dan Latham (2019), teori penetapan tujuan didasarkan pada motivasi pencapaian dimana melibatkan usaha untuk mencapai standar keunggulan; ini berarti bukan hanya melakukan suatu dengan biasa saja, tetapi melakukan sesuatu dengan lebih baik. Idealnya, keduanya berjalan bersama, tetapi mereka dapat bervariasi secara independen (contohnya, seorang pengacara membenci pekerjaannya namun masih tetap berusaha

untuk menjadi lebih baik dalam hal itu; menyukai tenis tetapi tidak peduli untuk mendapat penghargaan maupun peningkatan dalam kemampuannya bermain).

Teori penetapan tujuan memiliki dua atribut untuk menjelaskan perilaku seseorang dalam mencapai tujuannya, antara lain (Hartono dan Murniati, 2021):

1) Konten (*content*)

Atribut konten berhubungan dengan karakteristik dari tujuan yang ditetapkan dan dijelaskan dengan kejelasan tujuan dan tingkat kesulitan tujuan. Kejelasan tujuan menggambarkan seberapa spesifik atau jelas tujuan itu didefinisikan sehingga dapat dipahami. Tujuan yang dinyatakan secara kuantitatif lebih mudah dipahami seseorang dimana hal tersebut akan memicu proses kognitif seseorang untuk memikirkan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2) Intensitas (*intensity*).

Locke menjelaskan "*goal difficulty*" sebagai tingkat kesulitan dalam mencapai tujuan, yakni mudah, sedang, dan mustahil untuk dicapai. Hubungan antara tingkat kesulitan tujuan dan kinerja dapat dijelaskan dalam bentuk kurva U terbalik, yang artinya tujuan yang lebih sulit akan meningkatkan kinerja. Namun, saat sampai pada titik tertentu, kesulitan tujuan akan menurunkan kinerja seseorang. Dalam tahap ini, atribut intensitas menggambarkan bagaimana mencapai tujuan memerlukan intensitas personal untuk memikirkan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Gkizani dan Galanakis (2022), meskipun terlihat sederhana, ada tantangan dalam implementasi *goal-setting theory*. Penetapan tujuan memerlukan kombinasi antara tujuan jangka panjang yang sulit dan dicapai seiring waktu, serta

tujuan jangka pendek (spesifik) yang diselesaikan secara bertahap. Dalam jangka pendek, perhatian harus difokuskan pada pekerjaan yang sedang dilakukan (tujuan yang jelas), bukan pada alasan mengapa tugas itu dilakukan (tujuan besar dan sulit).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada keselarasan tujuan yang ditetapkan oleh individu dan organisasi. Selain itu, dengan pendekatan penetapan tujuan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti, kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja dapat diatur dengan lebih jelas sehingga dapat mendukung karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Semakin terkelola faktor-faktor tersebut maka akan semakin tinggi pula pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Prasetyo dan Marlina (2019), kepuasan kerja merupakan cerminan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang bisa menyenangkan maupun tidak menyenangkan, serta perspektif mereka terhadap pekerjaannya. Menurut Nabawi (2019), kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang dirasa menyenangkan oleh karyawan dalam lingkungan kerja karena kebutuhan mereka terpenuhi. Rosmaini dan Tanjung (2019) menggambarkan bahwa kepuasan merupakan tingkat pemenuhan kebutuhan, keinginan, dan hasrat seseorang, yang pada dasarnya tergantung pada apa yang seseorang ingin dapatkan dalam hidupnya. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cerminan dari keadaan psikis dan perspektif seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Paparang dkk. (2021), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Kerja yang menantang secara mental

Seseorang cenderung lebih suka pekerjaan yang memberikan peluang untuk menggunakan semua ketrampilan dan kemampuan yang ia miliki. Hal tersebut membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang tidak menantang akan menciptakan kebosanan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang akan mengakibatkan frustrasi dan perasaan gagal.

2. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang sesuai dengan harapan mereka, adil, dan tidak ambigu. Ketika bayaran sesuai dengan harapan, tuntutan pekerjaan, dan standar masyarakat, maka kemungkinan besar kepuasan akan tercipta.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan memudahkan pekerjaannya. Hal ini meliputi, tata ruang, kebersihan lingkungan kerja, fasilitas, alat bantu, dan tingkat kebisingan.

4. Kolega yang sportif

Karyawan membutuhkan interaksi sosial melalui hubungan yang positif dengan rekan kerja dan perilaku mendukung dari atasan yang merupakan faktor penentu utama dari kepuasan.

Menurut Idrus (2020) ada 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*)

Dalam konteks kepuasan kerja ditentukan pada sejauh mana karakteristik pekerjaan memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil dari terpenuhinya harapan. Pemenuhan harapan ini mencerminkan perbedaan antara apa yang diinginkan oleh individu dan apa yang mereka peroleh dari pekerjaannya.

3. Pencapaian nilai (*value attainment*)

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memberikan pemenuhan terhadap nilai-nilai kerja yang dianggap penting oleh individu.

4. Keadilan (*equity*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari sejauh mana individu merasa diperlakukan secara adil di tempat kerja.

5. Budaya organisasi (*organization culture*)

Dalam sebuah organisasi dengan budaya kerja yang baik dan harmonis, para pegawai cenderung merasa puas bekerja dan termotivasi untuk berusaha dengan baik.

UNMAS DENPASAR

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2022), untuk mengukur kepuasan kerja dapat digunakan indikator sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Perasaan yang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki dalam perusahaan.

2. Pengawasan

Mengukur bagaimana hubungan antara atasan dan karyawan, seperti bagaimana karyawan diperlakukan saat sedang bekerja.

3. Upah

Mengukur kepuasan karyawan terhadap upah yang karyawan terima dari pekerjaannya.

4. Promosi

Peluang untuk naik jabatan dan pengembangan karir. Jika ada kesempatan promosi yang jelas maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.

5. Rekan kerja

Menunjukkan hubungan antar karyawan dan suasana kerja di perusahaan. Hubungan antar karyawan yang baik tentu dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Meutia dan Narpati (2021), indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kinerja cenderung meningkat

Saat seorang individu merasa puas dengan pekerjaannya, hal tersebut akan meningkatkan semangat kerja mereka sehingga nantinya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung saling membantu rekan kerja lain meskipun di luar tanggung jawab *job description* karyawan tersebut.

3. Kepuasan hidup

Kepuasan hidup dapat tercapai ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas di tempat kerja akan pulang dengan perasaan positif sehingga secara berkala dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan.

4. Kesehatan jasmani dan rohani

Kesehatan jasmani dan rohani karyawan dapat tercermin dari kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini akan ditunjukkan dalam semangat saat bekerja.

5. Kepuasan dalam bekerja

Dukungan baik dari rekan sesama karyawan dan atasan saat bekerja, serta kepuasan terhadap imbalan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa indikator yang perlu diperhatikan dalam variabel kepuasan kerja di PT Dirgahayu Valuta Prima meliputi, pekerjaan, pengawasan, upah, promosi, dan rekan kerja.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Dwianto dkk. (2019), kompensasi adalah hak karyawan yang diberikan perusahaan sesuai kebijakan yang dimiliki perusahaan setelah karyawan memberikan tenaga, pikiran, dan waktu. Menurut Kawiana (2020), kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan. Menurut Soelistya dkk. (2021), kompensasi karyawan adalah imbalan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung dari perusahaan sebagai balas jasa. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat

disimpulkan bahwa kompensasi adalah hak yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atas hasil dari kontribusi yang diberikannya terhadap perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Mangkunegara, 2022), ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, antara lain:

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berkaitan dengan standar gaji minimal, pajak penghasilan, harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi, dan devaluasi sangat berdampak pada kompensasi karyawan.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Kesepakatan antara perusahaan dan karyawan mengenai kompensasi yang diberikan melalui negosiasi.

3. Standar dan biaya hidup karyawan

Kebijakan kompensasi harus memperhitungkan standar dan biaya hidup karyawan karena dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan, maka karyawan akan merasa aman dan dapat fokus dengan pekerjaannya.

4. Ukuran perbandingan upah

Hal ini mencakup perbandingan tingkat upah karyawan dengan ukuran perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan masa kerja karyawan.

5. Permintaan dan persediaan

Kondisi pasar terkini seperti tingkat persediaan dan permintaan perlu dipertimbangkan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

6. Kemampuan membayar

Kebijakan kompensasi karyawan harus didasarkan dengan kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan.

Menurut Hafidhah (2022), kompensasi dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

1. Pendidikan, pengalaman dan tanggungan pekerja

Gaji pekerja dengan pendidikan tinggi akan dibedakan dari mereka yang tidak memiliki pendidikan tinggi, sedangkan pekerja yang telah memiliki pengalaman dalam pekerjaannya akan menerima gaji yang lebih tinggi daripada mereka yang minim pengalaman. Selain itu, organisasi dapat memberikan kompensasi tambahan bagi pekerja yang memiliki tanggungan seperti istri, anak, atau orang tua.

2. Kemampuan Perusahaan

Tentunya kemampuan keuangan tiap organisasi berbeda-beda, sehingga terkadang pemberian kompensasi juga dapat dipengaruhi dari tingkat keuntungan atau besaran pendapatan yang diperoleh organisasi dalam operasional kerjanya.

3. Keadaan ekonomi

Keadaan ekonomi sering kali berhubungan dengan biaya hidup para karyawan. Oleh karena itu, organisasi dapat menyesuaikan kompensasi mereka berdasarkan faktor-faktor seperti biaya hidup di daerah tersebut, harga kebutuhan pokok, tingkat inflasi, standar kelayakan hidup, dan faktor-faktor lain yang relevan

4. Kondisi pekerja

Pekerja yang bertugas di daerah terpencil atau di lingkungan kerja yang berbahaya akan menerima kompensasi yang lebih besar. Hal ini disebabkan oleh tingginya risiko yang dihadapi pekerja dalam menjalankan tugas mereka.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut Wardhana (2022), indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji atau upah

Bentuk imbalan yang harus diterima oleh karyawan ketika mereka bekerja di suatu perusahaan, baik itu sebagai karyawan tetap, kontrak, maupun pekerja harian.

2. Tunjangan

Bentuk kompensasi berupa uang yang diterima langsung oleh karyawan, berdasarkan fungsi, tanggung jawab, dan jabatan karyawan.

3. Insentif

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian prestasi kerja mereka di dalam organisasi.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah tambahan yang diberikan perusahaan dikarenakan karyawan tersebut bekerja dengan baik, memiliki kualitas yang baik, dan memegang jabatan tertentu yang bisa dinikmati oleh karyawannya.

Menurut Kasmir (2019), indikator kompensasi meliputi beberapa aspek :

1. Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan pendapatan dasar yang diterima karyawan. Besarnya gaji pokok ditentukan berdasarkan jenjang pendidikan karyawan saat bergabung ke perusahaan.

2. Insentif

Suatu upaya perusahaan untuk merangsang karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Besaran insentif bervariasi tergantung pada beban kerja, jenis, atau lokasi pekerjaan.

3. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan yang diberikan pada saat perayaan hari besar keagamaan kepada karyawan. Besaran tunjangan hari raya umumnya ditetapkan minimal satu kali gaji karyawan, sesuai dengan fungsi dan jabatannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa indikator yang perlu diperhatikan dalam variabel kompensasi di PT Dirgahayu Valuta Prima meliputi, gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas.

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Lukito dan Alriani (2019), stres kerja adalah konsekuensi dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis maupun fisik yang berlebihan pada individu. Andiani dan Telagawathi (2020) menggambarkan stres kerja sebagai kondisi dimana individu merasa tertekan karena tidak mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sementara, menurut Rohmah (2019), stres kerja adalah reaksi yang muncul saat

tidak seimbangnya faktor lingkungan dan psikologis yang mengakibatkan munculnya tekanan pada kondisi jiwa seseorang ketika adanya tantangan dalam kerjanya, yang jika dibiarkan dapat mengganggu aktivitasnya saat bekerja. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah akibat dari suatu tindakan dan kondisi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikis dan fisik yang tidak semestinya pada seseorang.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Rini dkk. (2021), faktor yang mempengaruhi stress kerja, antara lain:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja.

Menurut Dedy Rizaldi (2022) terdapat tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu:

1. Faktor Individual

Faktor ini berkaitan dengan kehidupan secara pribadi yang dimiliki pekerja atau karyawan seperti adanya tekanan dari masalah keluarga, adanya tuntutan dari kebutuhan dan permasalahan ekonomi.

2. Faktor Organisasi

Faktor ini berkaitan dengan tekanan yang berasal dari deadline pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan juga berkaitan dengan beban kerja yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada pekerja atau karyawan dengan berlebihan.

3. Faktor Lingkungan

Faktor ini berkaitan dengan kondisi dari lingkungan pekerja atau karyawan saat melakukan pekerjaan seperti ketidakjelasan struktur dari organisasi perusahaan, tidak adanya kepastian peningkatan upah dan kurangnya perhatian manajemen dari perusahaan kepada pekerja.

2.1.4.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Arifudin (2022), indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja dianggap berlebihan ketika karyawan diberikan terlalu banyak tanggung jawab atau tugas yang melebihi kapasitas karyawan. Saat beban kerja berlebihan, karyawan sering kali merasa kewalahan, lelah, lalu tingkat stres akan meningkat.

2. Tekanan atau desakan waktu

Tekanan waktu muncul ketika karyawan harus menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu yang terbatas atau ketat.

3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah

Pengawasan yang rendah ini meliputi kurangnya arahan yang jelas, kurangnya dukungan, dan gaya kepemimpinan yang tidak memperhatikan karyawan. Pengawasan yang tidak efektif juga dapat menimbulkan perasaan frustrasi dan ketidakpastian yang berujung pada peningkatan stress pada karyawan.

4. Iklim kerja yang tidak sehat

Iklim kerja yang tidak sehat adalah kondisi dimana lingkungan kerja tidak mendukung kesejahteraan karyawan secara fisik maupun psikologis.

5. Masalah pribadi

Masalah pribadi, seperti masalah keluarga, keuangan, atau kesehatan, juga berkontribusi terhadap tingkat stres di tempat kerja. Karyawan dapat merasa terjepit antara tuntutan pekerjaan dan masalah di luar pekerjaan yang menyebabkan peningkatan stres.

Adapun menurut Astuti dan Zulkarnain (2020), indikator stres kerja yaitu :

1. Konflik kerja

Konflik kerja terjadi ketika ada kesalahpahaman antara individu atau kelompok di tempat kerja. Konflik dapat bersumber dari perbedaan pendapat, nilai, atau tujuan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. Beban kerja

Beban kerja adalah jumlah dan tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja seperti target yang terlalu tinggi atau tanggung jawab yang berlebihan merupakan pemicu utama dari stres.

3. Waktu kerja

Tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat dapat memicu stres.

4. Pengaruh kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan sangat mempengaruhi tingkat stres karyawan. Gaya kepemimpinan yang buruk dapat memicu rasa tertekan oleh karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa indikator yang perlu diperhatikan dalam variabel stres kerja di PT Dirgahayu Valuta Prima meliputi, konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, dan gaya kepemimpinan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Nabawi (2019), kinerja merupakan catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Fitri dan Endratno (2021), kinerja merupakan suatu tampilan sebagai kontribusi terhadap hasil akhir organisasi dalam kaitannya dengan sumber yang dihabiskan, dan diukur dengan indikator kualitatif dan kuantitatif. Menurut Alfiansyah (2021), kinerja merupakan sebuah output kerja yang dapat dicapai oleh seorang didalam melaksanakan suatu perkerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah catatan hasil, kontribusi terukur, dan output kerja yang dicapai individu atau keompok dalam kurun waktu tertentu.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Silaen dkk. (2021) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. *Individual Ability*, yang terdiri atas *talents, interests* dan *personality factors*
2. *Effort expended*, terdiri atas *motivation, work ethic, attendance*, dan *job design*
3. *Organizational support*, terdiri atas *training and development, equipment and technology, performance standards*, dan *management and CO-workers*.

Menurut Susiana (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Daya guna dan tepat guna

Faktor ini sangat penting karena langsung memengaruhi kinerja perusahaan, terutama dalam konteks pengukuran efisiensi dan efektivitas. Kinerja perusahaan dianggap memiliki daya guna yang tinggi jika perusahaan berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, penggunaan daya guna yang tepat berarti perusahaan mampu memanfaatkan sumber daya dengan efisien untuk mencapai kepuasan dan pencapaian tujuan yang diharapkan.

2. Tanggung jawab dan otoritas

Perusahaan yang memiliki delegasi tanggung jawab dan otoritas yang baik cenderung menghasilkan pekerjaan yang selesai tanpa adanya kasus di mana tugas tidak terselesaikan. Hal ini terjadi karena karyawan memahami dengan jelas apa yang harus dilakukan dan apa yang diharapkan dari mereka.

3. Tingkat dasar kedisiplinan

Pada disiplin, tergambar suasana di mana setiap individu memiliki sikap hormat terhadap kebijakan dan aturan perusahaan. Tiap individu berusaha memperbaiki sikap dan perilaku mereka terkait kebijakan, keterampilan, dan penyelesaian tugas. Disiplin ditegakkan berdasarkan kemauan internal karyawan untuk membuktikan komitmen dan tanggung jawab pribadi. Hal ini mencerminkan kesadaran akan nilai-nilai yang dianut perusahaan di luar kepentingan pribadi.

2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2022), indikator - indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitatif

Jumlah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan yang dinyatakan dalam angka dalam waktu tertentu.

2. Kualitatif

Suatu hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang sudah diberikan oleh perusahaan yang dapat dilihat dari ketepatan waktu, keterampilan, dan kerapiahannya dalam bekerja.

3. Pelaksanaan Tugas

Indikator ini mengenai sejauh mana karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan benar dan tepat tanpa kesalahan. Jika karyawan berhasil menyelesaikan tugas dengan benar, maka pelaksanaan tugasnya dianggap baik.

4. Sikap Tanggung Jawab

Mengacu pada kesadaran seorang individu terhadap perilaku yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab dalam pekerjaan merupakan perwujudan kesadaran karyawan dalam menerima dan melaksanakan tugas serta pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Adapun menurut Kasmir (2019), indikator – indikator kinerja karyawan adalah sabagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan yang mereka lakukan, serta sejauh mana tugas diselesaikan dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

2. Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan dinyatakan dalam bentuk seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Seberapa cepat aktivitas diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini dinilai berdasarkan bagaimana pekerjaan tersebut terkoordinasi dengan hasil kerja serta kemampuan memanfaatkan waktu yang ada untuk kegiatan lain.

4. Penekanan biaya

Mengukur sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dioptimalkan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit sumber daya yang digunakan.

5. Pengawasan

Setiap pekerjaan memerlukan pengawasan supaya tidak melenceng dari tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

6. Hubungan antar karyawan

Mengukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara sesama karyawan. Hubungan

antar karyawan yang baik akan menciptakan suasana nyaman dan kerja sama saat melakukan pekerjaan akan lebih baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa indikator yang perlu diperhatikan dalam variabel kinerja di PT Dirgahayu Valuta Prima meliputi, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang dengan obyek penelitian variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Perbedaannya yaitu penelitian tersebut menggunakan 81 sampel, sedangkan penulis menggunakan 50 sampel.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah dan Dewi (2023) pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan dengan obyek penelitian variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Persamaannya yaitu

sama-sama menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya yaitu penelitian tersebut menggunakan sejumlah 60 responden.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Asmawiyah dkk. (2020) pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar dengan obyek penelitian variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan software SEM dengan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan teknik sampel jenuh dan menggunakan pengumpulan data yang sama. Perbedaannya yaitu teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan software Smart PLS (Partial Least Square) dengan sampel 62 responden.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Endratno (2021) pada Hotel Bahari, Kabupaten Tegal dengan obyek penelitian variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan variabel organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. Persamannya yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis regresi

berganda dan teknik pengambilan sampel jenuh. Perbedaannya yaitu penelitian tersebut menggunakan sejumlah 106 responden.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat dan Lestari (2021) pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung dengan obyek penelitian variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Perbedaannya yaitu penelitian tersebut menggunakan metode pengumpulan data non-probability sampling dengan teknik convenience sampling dengan jumlah 30 responden.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020) pada PT. Kereta Api Indonesia dengan obyek penelitian variabel motivasi dan kompensasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan teknik sampel jenuh dan menggunakan analisis data regresi linier berganda. Perbedaannya yaitu penelitian tersebut dilakukan dengan 65 responden.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Hiondardjo dan Utami (2019) pada Baitulmal Wattamwil (BMT) dengan obyek penelitian variabel kompensasi dan motivasi

sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada BMT. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaannya yaitu penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling sejumlah 35 responden dan dianalisis dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) melalui program software SmartPLS.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Alfiansyah (2021) pada Rumah Sakit Umum Jampangkulon dengan obyek penelitian variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Jampangkulon. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi. Perbedaannya yaitu penelitian tersebut menggunakan teknik slovin untuk menghitung ukuran sampel yakni sejumlah 89 responden.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin dkk. (2023) pada PT. Karina Jakarta Utara dengan obyek penelitian variabel kompensasi, kompetensi, dan konflik kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan

menggunakan Smart-PLS (Partial Least Square) melalui pengujian outer model, inner model dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Karina Jakarta Utara. Persamaannya yaitu sama-sama memiliki jumlah responden yang sama yaitu sejumlah 50 responden dan sama-sama menggunakan teknik sampel jenuh. Perbedaannya yaitu penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan Smart-PLS (Partial Least Square), selain itu penelitian tersebut dilakukan di Jakarta Utara, sedangkan peneliti di Bali.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Alparizi dan Gopar (2024) pada PT. Recta Giri Indah dengan obyek penelitian variabel latar belakang pendidikan, pelatihan, dan kompensasi sebagai variabel independen, variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Recta Giri Indah. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan teknik deskriptif kuantitatif. Perbedaannya yaitu penelitian tersebut dilakukan dengan jumlah 66 responden.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Steven dan Prasetio (2020) pada PT Telkom Witel Jakarta Utara dengan obyek penelitian variabel stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik deskriptif dan kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Jakarta Utara.

Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan teknik sampel jenuh.

Perbedaannya yaitu penelitian tersebut dilakukan dengan 190 responden.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan dan Septian (2021) pada PT Cabinindo Putra dengan obyek penelitian variabel stres kerja, konflik kerja, dan kompensasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan bersifat kuantitatif/statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Cabinindo Putra. Persamaannya yaitu sama-sama metode sampling jenuh dan menggunakan program SPSS. Perbedaannya yaitu penelitian tersebut menggunakan 61 sampel, sedangkan penulis menggunakan 50 sampel.
13. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dkk. (2020) pada PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Jepara dengan obyek penelitian variabel stres kerja, konflik kerja, dan beban kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan regresi linier berganda menggunakan program komputer SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Jepara. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan uji instrumen dan uji analisis regresi linier berganda. Perbedaannya yaitu penelitian tersebut dilakukan dengan 120 responden dan menggunakan metode penelitian sensus.
14. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Daulay (2021) pada PT Bank Sumut Medan dengan obyek penelitian variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai

variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Medan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan teknik sampel jenuh dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji T, dan uji F. Perbedaannya yaitu penelitian tersebut menggunakan teknik analisis data metode asosiatif dan kuantitatif dan penelitian tersebut berlokasi di Medan, sedangkan peneliti berlokasi di Denpasar.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto dan Nanda (2020) pada perusahaan pengolahan susu sapi Semarang dengan obyek penelitian variabel stres kerja sebagai variabel independen, variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis jalur, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pengolahan susu sapi Semarang. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan teknik sampel jenuh dan menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya. Perbedaannya yaitu penelitian tersebut dilakukan dengan 45 responden, sedangkan peneliti 50 responden.