

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPIMPINAN DAN ORIENTASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA
PT. SHINKA GLOBAL SOLUTION**

SKRIPSI

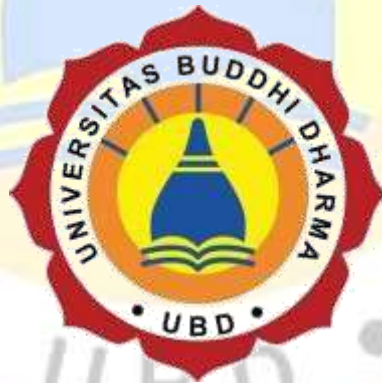
OLEH :

JUKI BONAR PARDEDE

20200500060

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPIMPINAN DAN ORIENTASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA
PT. SHINKA GLOBAL SOLUTION**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

OLEH :

JUKI BONAR PARDEDE

20200500060



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Juki Bonar Pardede
NIM : 20200500060
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepimpinan dan Orientasi Kerja Terhadap
Kepuasan Karyawan Pada PT. Shinka Global Solution.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 7 September 2023

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi


Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NIDN : 0401016613


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepimpinan dan Orientasi Kerja Terhadap
Kepuasan Karyawan Pada PT. Shinka Global Solution.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Juki Bonar Pardede

NIM : 20200500060

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

Tangerang, 12 Februari 2024

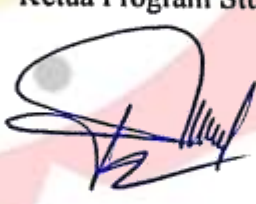
Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,


Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NIDN : 0401016613


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Juki Bonar Pardede

NIM : 20200500060

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepimpinan dan Orientasi Kerja Terhadap
Kepuasan Karyawan Pada PT. Shinka Global Solution.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 12 Februari 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M
NIDN : 0401016613


Eso Hernawan, S.E., M.M
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Juki Bonar Pardede
NIM : 20200500060
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepimpinan dan Orientasi Kerja Terhadap
Kepuasan Karyawan Pada PT. Shinka Global Solution.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**DENGAN
PUJIAN**" oleh Tim Penguji pada hari Jumat, tanggal 08 Maret 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Sutandi, S.E., M.Akt.
NIDN : 0424067806

Penguji I : Suhendar Janamarta, S.E., M.M.
NIDN : 0405065001

Penguji II : Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 0401127407

Dekan Fakultas Bisnis,


Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya nyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Budhhi Dharma ataupun Universitas lain.
2. karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan. Seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuisioner, pengolahan data dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Proram Studi atau atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 16 Februari 2024

Yang membuat pernyataan,



Juki Bonar Pardede

NIM: 20200500060

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

Nama : Juki Bonar Pardede
NIM : 20200500060
Jenjang Studi : Strata I
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

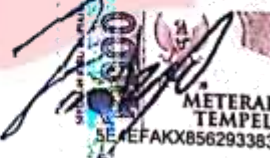
Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Kepimpinan dan Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Shinka Global Solution". Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam Karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 18 Januari 2024

Penulis


METERAI
TEMPEL
5E4EFAKX856293383

Juki Bonar Pardede
20200500060

PENGARUH KOMPENSASI, KEPIMPINAN, DAN ORIENTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. SHINKA GLOBAL SOLUTION

ABSTRAK

Elemen yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Dengan perkembangan zaman, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepimpinan dan Orientasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan PT. Shinka Global Solution.

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel yang diambil berdasarkan dari 82 responden pada PT. Shinka Global Solution.

Berdasarkan (1) hasil hipotesis uji parsial (Uji T) dapat diketahui Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) $T_{hitung} 9,532 > 1,664$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, (2) hasil hipotesis uji parsial (Uji T) dapat diketahui Kepimpinan (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) $T_{hitung} 11,375 > 1,664$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) hasil hipotesis uji parsial (Uji T) dapat diketahui Orientasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) $T_{hitung} 11,847 > 1,664$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$,

Kesimpulan penelitian variabel kompensasi, kepemimpinan dan orientasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji simultan variabel kompensasi, kepemimpinan dan orientasi kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepimpinan, Orientasi Kerja, Kepuasan Kerja.

**THE EFFECT OF COMPENSATION, LEADERSHIP, AND WORK
ORIENTATION ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT. SHINKA
GLOBAL SOLUTION**

ABSTRACT

The element that businesses need to pay attention to is employee job satisfaction. With the times and global competition, employees who have a high level of job satisfaction have a positive attitude towards their work.

To determine the effect of Compensation, Leadership and Work Orientation on Employee Job Satisfaction of PT. Shinka Global Solution.

The methods used are quantitative methods and sampling techniques using the purposive sampling method. The sample taken was based on 82 respondents at PT. Shinka Global Solution

*Berdasarkan (1) hasil hipotesis uji parsial (Uji T) dapat diketahui Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) *Thitung* 9,532 > 1,664 dan signifikasi 0,000 < 0,05, (2) hasil hipotesis uji parsial (Uji T) dapat diketahui Kepimpinan (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) *Thitung* 11,375 > 1,664 dan signifikasi 0,000 < 0,05. (3) the results of the partial test hypothesis (Test T) can be known Work Orientation (X3) to Employee Performance (Y) Tcalculate 11.847 > 1.664 and significance 0.000 < 0.05.*

The conclusion of the study variables compensation, leadership and job orientation have a significant positive effect on job satisfaction. Based on simultaneous tests of compensation variables, leadership and work orientation have a simultaneous effect on employee satisfaction.

Keywords: Compensation, Leadership, Work Orientation, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas semua berkat, rahmat dan karunia-Nya, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan yang baik ini, penulis ingin memberi ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggaraeni, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.Akt Ketua Program Studi Manajemen Fakultas (SI) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar, bijaksana, serta sistematis membimbing penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk waktu, pikiran, bimbingan serta motivasi yang telah Ibu berikan untuk penulis.
5. Bapak Peng Wi, S.E., M.Akt, Bapak Sutandi S.E., M.Akt, dan Bapak Eso Hernawan S.E., M.M selaku dosen yang telah memberikan saran dalam penyelesaian skripsi dan pengolahan data.
6. Segenap Dosen dan Staff pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu serta membimbing selama menuntut ilmu di Universitas Buddhi Dharma.

7. Sebagai ungkapan terima kasih, skripsi ini penulis persembahkan kepada orang tua tercinta. Beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan , namun beliau dapat mendidik, mendoakan, memberikan semangat dan motivasi tiada henti kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikannya sampai sarjana serta nasihat yang diberikan meski pikiran kita tak sejalan yang Dimana sebagai pengingat dan penguat yang paling hebat.
8. Adik Terkasih, Elisa Putri Pardede yang memberikan semangat dan dukungan walaupun melalui ocehannya, tapi penulis yakin dan percaya itu adalah sebuah bentuk dukungan dan motivasi.
9. Untuk Pemimpin Perusahaan Bapak Muchtar Yusuf , Dedeh Helda Gusliani, dan Vivi Astuti Dwi Wahyuni yang sudah memberikan izin untuk penulis boleh menggunakan PT. Shinka Global Solution sebagai objek penelitian dan dapat berkontribusi serta memberikan dukungan untuk membantu penulis.
10. Untuk teman seperbimbingan, yaitu Vannesa Alespin, Vincent, Joan Aurelia, Pranaya yang selalu memberikan informasi, dukungan dan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini bersama.
11. Untuk teman terkasih, yaitu Riska Ayu Maharani, *The Jang's*, Dea Ramadhani, Yuni, Nurhalimah dan sahabat yang lain yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan turut membantu atau kontribusi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

12. Terima Kasih untuk diri sendiri. Terima kasih sudah menepikan ego dan memilih untuk Kembali bangkit dan menyelesaikan semua ini . Terima Kasih telah mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tak pernah mau memutuskan untuk menyerah .

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini, masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, dengan segenap kerendahan hati, mohon diberikan kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Tangerang,

Juki Bonar Pardede

NIM: 20200500060

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

LEMBAR REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 6

C. Rumusan Masalah 6

D. Tujuan Penelitian 7

E. Manfaat Penelitian 7

<u>F. Sistematika Penulisan</u>	9
<u>BAB II LANDASAN TEORI</u>	10
<u>A. Gambaran Umum Teori</u>	10
<u>1.Manajemen Sumber Daya Manusia</u>	10
<u>a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia</u>	10
<u>b. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia</u>	11
<u>c. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia</u>	12
<u>d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia</u>	13
<u>e. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</u>	15
<u>Variabel Bebas</u>	17
<u>2. Kompensasi</u>	17
<u>a. Pengertian kompensasi</u>	17
<u>b. Jenis-jenis Kompensasi</u>	18
<u>c. Metode Kompensasi</u>	19
<u>d. Tujuan Kompensasi</u>	19
<u>e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi</u>	21
<u>f. Indikator Kompensasi</u>	24
<u>3. Kepimpinan</u>	25
<u>a. Pengertian Kepemimpinan</u>	25
<u>b. Fungsi Kepimpinan</u>	27
<u>c. Gaya Kepimpinan</u>	30
<u>d. Indikator Kepemimpinan</u>	31

<u>4. Orientasi Kerja</u>	33
<u>a. Pengertian Orientasi Kerja</u>	33
<u>b. Tujuan Orientasi</u>	34
<u>c. Tahapan Orientasi</u>	35
<u>d. Indikator Orientasi kerja</u>	36
<u>Variabel Terikat</u>	38
<u>1. Kepuasan kerja</u>	38
<u>a. Pengertian Kepuasan Kerja</u>	38
<u>b. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja</u>	39
<u>c. Teori-teori Kepuasan kerja</u>	41
<u>d. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja</u>	43
<u>e. Indikator Kepuasan Kerja</u>	44
<u>B. Hasil Penelitian Terdahulu</u>	47
<u>C. Kerangka Pemikiran</u>	67
<u>D. Perumusan Hipotesa</u>	68
BAB III METODE PENELITIAN	69
<u>A. Jenis Penelitian</u>	69
<u>B. Objek Penelitian</u>	69
<u>1. Profil Singkat Perusahaan</u>	70
<u>2. Visi dan Misi</u>	70
<u>3. Stuktur Organisasi</u>	71
<u>C. Jenis dan Sumber Data</u>	71

<u>D. Populasi dan Sampel</u>	72
<u>1. Populasi</u>	72
<u>2. Sampel</u>	73
<u>E. Teknik Pengumpulan Data</u>	75
<u>1. Teknik pengumpulan data primer, meliputi :</u>	76
<u>2. Teknik pengumpulan data sekunder, meliputi :</u>	76
<u>F. Operasional Variabel Penelitian</u>	77
<u>G. Teknik Analisis Data</u>	79
<u>1. Uji Validitas</u>	79
<u>2. Uji Reliabilitas</u>	80
<u>3. Uji Asumsi Klasik</u>	80
<u>4. Analisis Regresi Linear Berganda</u>	82
<u>5. Analisis Korelasi Berganda</u>	83
<u>6. Uji Hipotesis</u>	84
<u>7. Uji Regresi Sederhana</u>	86
<u>8. Statistik Deskriptif</u>	86
<u>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</u>	87
<u>1. Deskripsi Data Hasil Penelitian</u>	87
<u>A. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</u>	87
<u>B. Pengelompokan Responden Menurut Usia</u>	88
<u>C. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan</u>	89
<u>2. Uji Frekuensi</u>	89

<u>3. Uji Validitas dan Reabilitas</u>	129
<u>A. Uji Validitas</u>	129
<u>B. Uji Reliabilitas</u>	134
<u>4. Uji Asumsi Klasik</u>	139
<u>A. Uji Normalitas</u>	139
<u>B. Uji Heteroskedastisitas</u>	140
<u>C. Uji Multikolinearitas</u>	141
<u>D. Uji Autokorelasi</u>	142
<u>5. Uji Regresi Sederhana</u>	143
<u>6. Uji Regresi Linear Berganda</u>	145
<u>7. Uji Hipotesis</u>	146
<u>A. Uji Parsial T</u>	146
<u>B. Uji Simultan F</u>	149
<u>8. Uji Koefisien Determinasi R^2</u>	150
<u>BAB V KESIMPULAN & SARAN</u>	152
<u>A. Kesimpulan</u>	152
<u>B. Saran</u>	154
<u>DAFTAR PUSTAKA</u>	
RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN RISET	
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

<u>Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu</u>	47
<u>Tabel III. 1 Skala Likert</u>	72
<u>Tabel III. 2 Operasional Variabel</u>	77
<u>Tabel IV. 1 Rincian Responden berdasarkan jenis kelamin</u>	87
<u>Tabel IV. 2 Rincian responden berdasarkan usia</u>	88
<u>Tabel IV. 3 Rincian responden berdasarkan Tingkat Pendidikan</u>	89
<u>Tabel IV. 4 Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa puas dengan jumlah gaji yang saya dapatkan setiap bulan</u>	90
<u>Tabel IV. 5 anggapan Responden Terhadap Saya mendapatkan insentif</u>	91
<u>Tabel IV. 6 Tanggapan Responden Terhadap Bonus yang saya terima sejauh ini mencerminkan pencapaian kinerja saya</u>	92
<u>Tabel IV. 7 Tanggapan Responden Terhadap Saya merasa gaji yang ditawarkan perusahaan cukup dan layak untuk diterima</u>	93
<u>Tabel IV. 8 Tanggapan Responden Terhadap Saya mendapatkan jaminan premi</u> 94	
<u>Tabel IV. 9 Tanggapan Responden Terhadap Saya mendapatkan pengobatan apabila kesehatan menurun.</u>	95
<u>Tabel IV. 10 Tanggapan Responden Terhadap Perusahaan memberikan saya jaminan asuransi dari awal saya bekerja hingga sekarang</u>	96
<u>Tabel IV. 11 Tanggapan Responden Terhadap Saya menerima berbagai jenis tunjangan seperti THR, tunjangan kesehatan, dan yang lainnya.</u>	97

<u>Tabel IV. 12 Tanggapan Responden Terhadap Perusahaan memberikan fasilitas kantor, seragam kerja, tempat parkir, tempat ibadah, dan peralatan kerja yang lengkap dan memadai.....</u>	98
<u>Tabel IV. 13 Tanggapan Responden Terhadap Pemimpin akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik.</u>	99
<u>Tabel IV. 14 Tanggapan Responden Terhadap Pemimpin saya sebagai pengawas yang baik dalam kepemimpinan.....</u>	100
<u>Tabel IV. 15 Tanggapan Responden Terhadap Pemimpin saya mengajarkan karyawannya bahwa pencapaian penting di tempat kerja.</u>	101
<u>Tabel IV. 16 Tanggapan Responden Terhadap Pemimpin saya cerdas mengenai hak dan wewenang posisi mereka dalam setiap pengambilan Keputusan.</u>	102
<u>Tabel IV. 17 Tanggapan Responden terhadap Pemimpin saya tegas dalam memberikan arahan.</u>	103
<u>Tabel IV. 18 Tanggapan Responden Terhadap Pemimpin saya sangat percaya diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.</u>	104
<u>Tabel IV. 19 Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan.</u>	105
<u>Tabel IV. 20 Tanggapan Responden Terhadap Pemimpin saya tidak membatasi hubunga saya dengan karyawan lainnya.</u>	106
<u>Tabel IV. 21 Tanggapan Responden Terhadap Pemimpin saya memiliki daya ingat yang kuat.</u>	107
<u>Tabel IV. 22 Tanggapan responden terhadap Pemimpin saya memotivasi saya untuk tumbuh dan berkembang bersama bawahannya.....</u>	108
<u>Tabel IV. 23 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Analitk.</u>	109

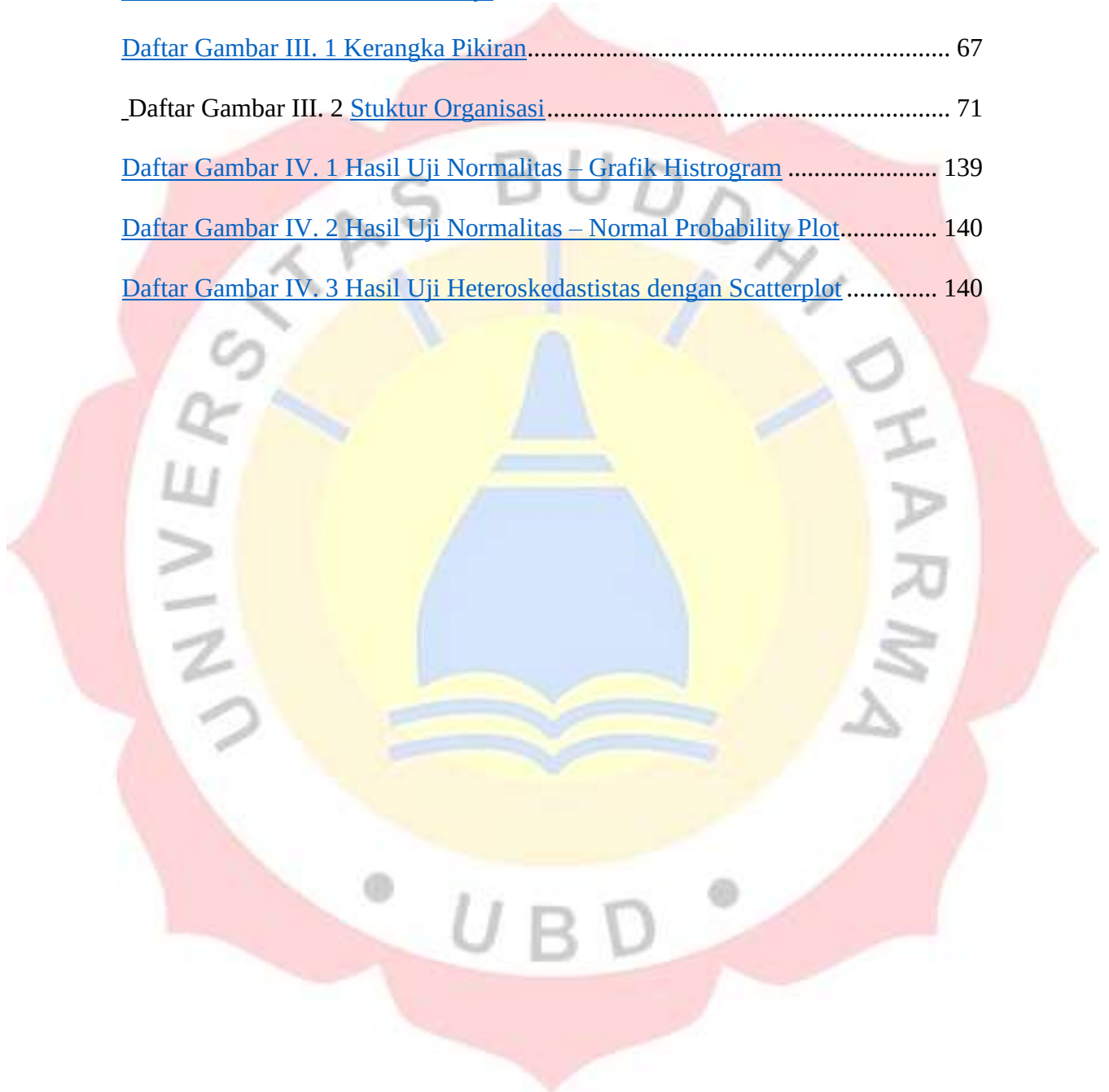
<u>Tabel IV. 24 Tanggapan Responden Terhadap Kontribusi saya selalu dihargai ditempat kerja.....</u>	110
<u>Tabel IV. 25 Tanggapan Responden Terhadap Saya tidak mempunyai keinginan pindah ke perusahaan lain.</u>	111
<u>Tabel IV. 26 Tanggapan Terhadap Responden Terhadap Saya merasa diberikan kesempatan untuk terus meningkatkan keahlian saya.....</u>	112
<u>Tabel IV. 27 Tanggapan Responden Terhadap Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan kerja yang ramah.....</u>	113
<u>Tabel IV. 28 Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi di tempat kerja dilakukan dengan santun.</u>	114
<u>Tabel IV. 29 Tanggapan Responden Terhadap Saya merasa bahwa tindakan sopan dari rekan kerja dan atasan meningkatkan kesejahteraan tim.</u>	115
<u>Tabel IV. 30 Tanggapan Responden Terhadap Bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan kepada saya.....</u>	116
<u>Tabel IV. 31 Tanggapan Responden Terhadap Saya berusaha untuk bekerja dengan cermat dan akurat dalam menjalankan tugas.....</u>	117
<u>Tabel IV. 32 Tanggapan Responden Terhadap Adanya kepedulian terhadap rekan kerja meningkatkan hubungan di tempat kerja</u>	118
<u>Tabel IV. 33 Tanggapan Responden Terhadap Kerja sama tim memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan bersama</u>	119
<u>Tabel IV. 34 Tanggapan Responden Terhadap Saya tidak pernah absen kecuali saya sakit atau karena masalah pribadi lainnya.....</u>	120

<u>Tabel IV. 35 Tanggapan Responden Terhadap Saya puas dengan jenjang karir yang ditawarkan oleh perusahaan</u>	120
<u>Tabel IV. 36 Tanggapan Responden Terhadap Saya sudah yakin bahwa saya karyawan berkualitas.....</u>	121
<u>Tabel IV. 37 Tanggapan Responden Terhadap Rekan kerja saya baik-baik saja dan ingin bekerja sama.....</u>	122
<u>Tabel IV. 38 Tanggapan Responden Terhadap Tempat kerja yang nyaman dapat membantu mengurangi kelelahan dan kejenuhan karyawan.....</u>	123
<u>Tabel IV. 39 Tanggapan Responden Terhadap Gaji yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya dalam bekerja.....</u>	124
<u>Tabel IV. 40 Tanggapan Responden Terhadap Saya tidak pernah absen kecuali karena sakit.....</u>	125
<u>Tabel IV. 41 cara atasan atau supervisor saya dalam mengawasi saya ditempat bekerja.....</u>	126
<u>Tabel IV. 42 Tanggapan Responden Terhadap Saya merasa memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama karyawan.</u>	127
<u>Tabel IV. 43 Tanggapan Responden Terhadap Hubungan kerja yang baik antar pemimpin dan karyawan membuat saya nyaman.....</u>	128
<u>Tabel IV. 44 Uji Validitas Kompensasi (X1)</u>	129
<u>Tabel IV. 45 Uji Validitas Kepimpinan (X2).....</u>	130
<u>Tabel IV. 46 Validitas Orientasi Kerja (X3).....</u>	132
<u>Tabel IV. 47 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y).....</u>	133
<u>Tabel IV. 48 Uji Reliability Kompensasi (X1)</u>	134

<u>Tabel IV. 49 Case Processing Summary</u>	135
<u>Tabel IV. 50 Uji Reliability Kepimpinan (X2)</u>	135
<u>Tabel IV. 51 Case Processing Summary</u>	136
<u>Tabel IV. 52 Uji Reliability Kepimpinan (X3)</u>	137
<u>Tabel IV. 53 Case Processing Summary</u>	137
<u>Tabel IV. 54 Uji Reliability Kepuasan Kerja (Y)</u>	138
<u>Tabel IV. 55 Case Processing Summary</u>	138
<u>Tabel IV. 56 Hasil Uji Multikolinearitas</u>	141
<u>Tabel IV. 57 Hasil Uji Autokorelasi</u>	142
<u>Tabel IV. 58 Uji Regresi Sederhana X1 terhadap Y</u>	143
<u>Tabel IV. 59 Uji Regresi Sederhana X2 terhadap Y</u>	144
<u>Tabel IV. 60 Pengaruh Orientasi Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)</u>	144
<u>Tabel IV. 61 Hasil Regresi Linear Berganda</u>	145
<u>Tabel IV. 62 Uji T Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)</u>	146
<u>Tabel IV. 63 Uji T Pengaruh Kepimpinan (X2)</u>	147
<u>Tabel IV. 64 Pengaruh Orientasi Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)</u>	148
<u>Tabel IV. 65 Hasil Uji Parsial F</u>	149
<u>Tabel IV. 66 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²</u>	150

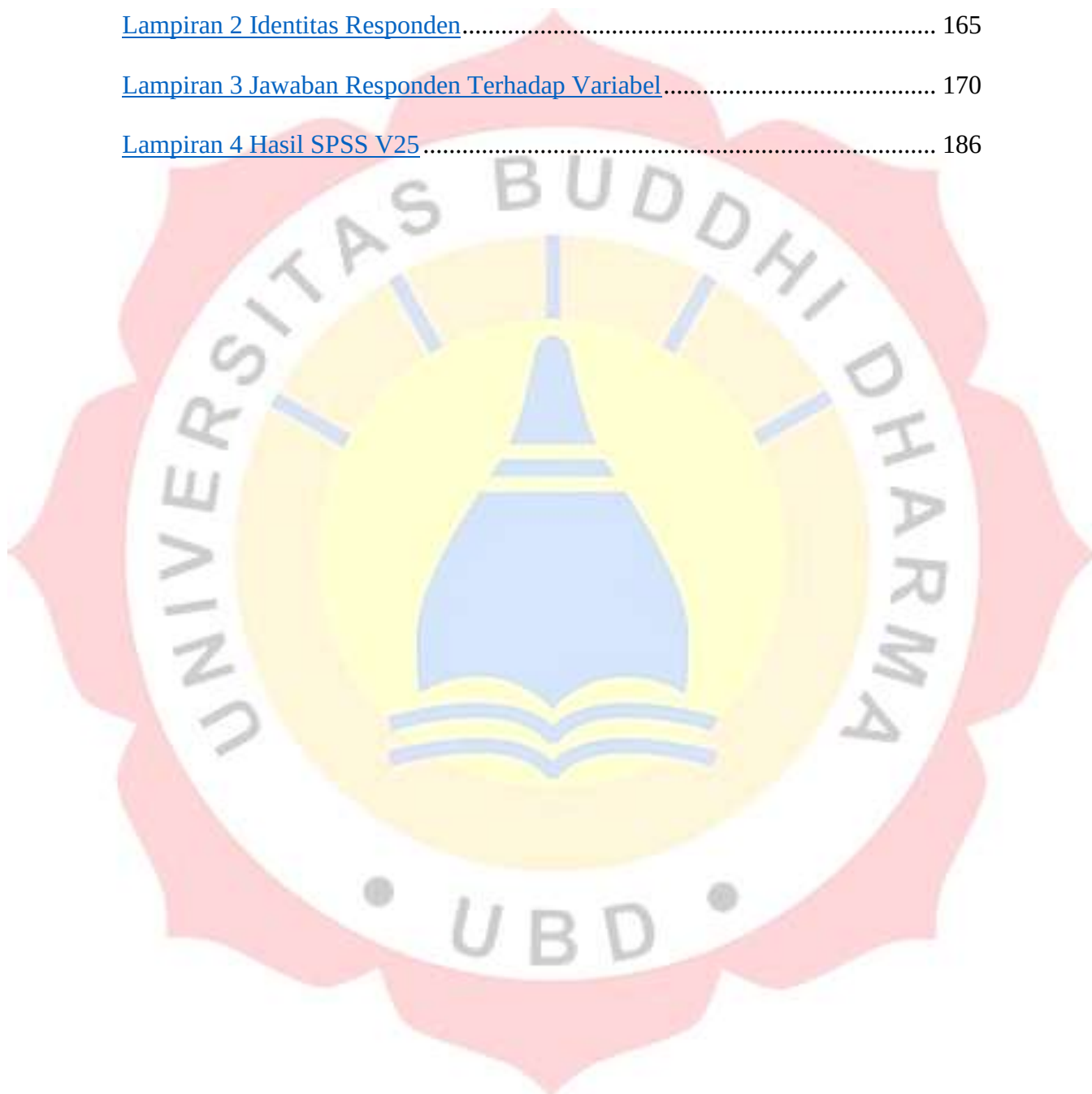
DAFTAR GAMBAR

Daftar Gambar II. 1 Serikat Pekerja.....	23
Daftar Gambar III. 1 Kerangka Pikiran.....	67
Daftar Gambar III. 2 Struktur Organisasi.....	71
Daftar Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas – Grafik Histrogram	139
Daftar Gambar IV. 2 Hasil Uji Normalitas – Normal Probability Plot.....	140
Daftar Gambar IV. 3 Hasil Uji Heteroskedastitas dengan Scatterplot	140



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kata Pengantar Kuesioner Penelitian	163
Lampiran 2 Identitas Responden	165
Lampiran 3 Jawaban Responden Terhadap Variabel	170
Lampiran 4 Hasil SPSS V25	186



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan faktor utama yang sangat penting dalam kehidupan, tidak terkecuali dalam operasional perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh produk atau layanan yang ditawarkan, tetapi juga oleh kualitas dan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam suatu organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi di tengah berbagai konteks masyarakat dan zaman (Susiawan dan muhid 2019). Sumber daya manusia yang baik dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi bisnis. Jika kurangnya staff yang berkualitas menyebabkan organisasi menghadapi banyak tantangan. Oleh karena itu, salah satu elemen yang perlu diperhatikan oleh bisnis adalah kepuasan kerja karyawan. Sehingga diharapkan setiap karyawan dapat bekerja dengan kepuasan kerja.

Dengan perkembangan zaman serta persaingan global, Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaan mereka. Ada beberapa factor yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan orientasi kerja, yang dapat berdampak pada kepuasan kerja.

Menurut Imanuel Steven lie & Rinintha Parameswari (2023), Kompensasi merupakan salah satu dari beberapa faktor yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena kompensasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan..Gaji yang memadai, insentif yang jelas, dan sistem bonus yang transparan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih berdedikasi pada perusahaan dan menunjukkan disiplin, semangat, dan moral yang lebih baik saat melakukan pekerjaan mereka. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas dengan posisi mereka akan menganggap pekerjaan mereka tidak menyenangkan dan akan merasa terdorong untuk bekerja untuk organisasi. Menurut Pangestu dkk (2017), rekan kerja yang suportif dan pekerjaan dengan kondisi kerja yang mendukung merupakan elemen penting yang mendorong kepuasan kerja.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa sejumlah faktor, termasuk gaji yang adil dan sesuai, penempatan berdasarkan keahlian, jumlah pekerjaan yang dibutuhkan, suasana dan lingkungan kerja, sikap pimpinan terhadap kepemimpinan, dan apakah pekerjaan itu membosankan atau tidak, dapat digunakan untuk menentukan kepuasan kerja.

Menurut (Sugandha, Donny Yana, Hendra, 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah memiliki keterampilan berkomunikasi dengan bawahan dan membimbing mereka saat dibutuhkan. Jika ada kepemimpinan yang baik, perusahaan akan sukses. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah memungkinkan para pemimpin untuk melakukan tindakan

perbaikan dan meningkatkan tingkat kepuasan. Tujuannya adalah agar mereka merasa lebih baik dan lebih dihargai. Kepuasan kerja dapat berjalan dengan baik jika kendala atau masalah yang menghalangi motivasi kerja dapat diatasi (Mukrodi dan Komarudin 2017). Menurut Beni dalam (Eso Hernawan & Fransisca Elsy Mulandoro, 2021), Kepimipinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mampu bekerja sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, kepemimpinan yang tidak efektif dapat menyebabkan perselisihan, kesalahpahaman, dan ketidakpuasan karyawan. Strategi organisasi secara langsung dipengaruhi oleh tiga elemen berikut: perencanaan (membuat keputusan dan kebijakan), pelaksanaan (menyelesaikan tugas), dan evaluasi (menilai kinerja organisasi secara keseluruhan) (Sari *et al.* 2014).

Meningkatkan kinerja karyawan juga bergantung pada sikap kerja yang positif. Perusahaan yang berorientasi positif dapat membantu anggota staff tumbuh dan berkembang dengan memberikan arahan yang jelas, memfasilitasi kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, dan menumbuhkan suasana kerja yang menyenangkan..

Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan di PT Shinka Global Solution seringkali perusahaan menghadapi beberapa masalah terkait dengan kompensasi, kepemimpinan, dan orientasi kerja. Salah satu masalah yang sering muncul terkait dengan kompensasi adalah ketidaksesuaian, dimana perusahaan menerapkan sistem target sebagai dasar penentuan penghasilan karyawan. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian dan kecemasan di kalangan karyawan.

Permasalahan lain yang berkaitan dengan kepemimpinan adalah Tekanan untuk memenuhi tujuan yang tidak realistis adalah masalah lain yang terkait dengan kepemimpinan yang dapat menyebabkan banyak stres pada pekerja. Ketika gaya kepemimpinan memprioritaskan tujuan di atas kesejahteraan dan kepuasan tenaga kerja, hal ini dapat berdampak buruk pada produktivitas dan retensi pekerja.

Sementara itu, masalah terkait orientasi kerja muncul ketika perusahaan memberikan tantangan selama masa orientasi karyawan baru. Meminta karyawan baru untuk mencapai target dalam waktu singkat tanpa memberikan dukungan yang memadai dapat menyebabkan kelelahan dan kekecewaan di pihak karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan Dhermawan *et al.*, (2012) dikatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian, karyawan yang menerima kompensasi akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dibandingkan dengan karyawan yang tidak menerima kompensasi.. Semakin kecil kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan maka kemungkinan penurunan kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Selanjutnya menurut Mindari (2018), dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan atau organisasi sebaiknya memperhatikan dan meningkatkan kompensasi yang diberikan secara berkala, dan besaran kompensasi yang diberikan sebaiknya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku mengenai pemberian kompensasi tersebut. Dalam proses kompensasi, pemimpin yang mampu dan mau juga dibutuhkan untuk meningkatkan hasil kerja.

Menurut Pawirosumarto *et al.*, (2017), seorang pemimpin yang menunjukkan kepemimpinannya dengan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur dan terstruktur dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih baik dalam hal mendapatkan pengawasan. Sedangkan Reskantika *et al.*, (2019) menjabarkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja terlihat dengan adanya evaluasi yang dilakukan oleh pemimpin terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, respon pemimpin terhadap keluhan dari karyawan, pemberian rewards kepada karyawan yang berprestasi, dan memberikan peran kepada karyawan untuk memecahkan masalah. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, keputusan dibuat dengan masukan dari tenaga kerja, bukan hanya di tangan pemimpin..

Menurut Lilik Sriwiyati *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa semua karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan baik dan orientasi kerja yang diberikan dalam bentuk pendekatan partisipatif, sambutan yang hangat, dan perhatian terhadap karyawan memiliki kualitas yang tinggi. Orientasi kerja dan kemampuan adaptasi memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat positif yang berarti semakin baik orientasi kerja maka kemampuan adaptasi karyawan semakin baik pula. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kemampuan beradaptasi karyawan baru dan orientasi pekerjaan saling berkaitan. Sedangkan menurut Regina F *et al.*, (2022) bahwa orientasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa orientasi merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari kepuasan karyawan khususnya kepuasan kerja yang berfokus pada pelayanan jasa keuangan. Hasil ini di dukung oleh penelitian yang

dilakukan sebelumnya oleh Maslim (2014) bahwa orientasi kerja atau *work orientation* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas masalah ini menjadi daya tarik tersendiri bagi penulis untuk diteliti dan dianalisis yang hasil akhir dari penelitian ini akan disusun dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, KEPIMPINAN, ORIENTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. SHINKA GLOBAL SOLUTION.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka beberapa masalah yang teridentifikasi sebagai berikut:

1. Terdapat ketidaksesuaian terhadap kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan pada PT. Shinka Global Solution.
2. Terdapat tekanan yang cukup besar dari pemimpin sehingga menyebabkan performa kinerja menurun pada PT. Shinka Global Solution.
3. Terdapat Orientasi Kerja yang tidak Proporsional pada PT. Shinka Global Solution.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada PT. Shinka Global Solution?

2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada PT. Shinka Global Solution?
3. Apakah orientasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada PT. Shinka Global Solution?
4. Apakah kompensasi, kepemimpinan, dan orientasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Shinka Global Solution?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang terjadi didalam perusahaan ini, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada PT. Shinka Global Solution.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada PT. Shinka Global Solution.
3. Untuk mengetahui pengaruh orientasi kerja secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada PT. Shinka Global Solution.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan orientasi kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Shinka Global Solution.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan mendukung perusahaan mengenai hubungan antara kepuasan karyawan dengan motivasi dan gaji.

2. Manfaat Praktis

Penemuan penelitian ini dapat bermanfaat dan digunakan sebagai referensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk karyawan PT. Shinka Global Solution.

a) Untuk Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia yang tepat dan memberikan program yang tepat kepada karyawan mereka.

b) Untuk penulis

Mereka dapat menerapkan teori-teori yang dipelajari selama kuliah ke situasi nyata dalam suatu Perusahaan.

c) Untuk peneliti berikutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti kinerja karyawan.

d) Untuk pihak lain

Mereka dapat menambah wawasan, informasi, dan hasil.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyelesaian dari penelitian ini, berikut untuk sistematika yang disusun yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang riset, pengenalan permasalahan, kesimpulan permasalahan, tujuan riset, khasiat riset serta penataan penyusunan skripsi.

BAB II LANDASARAN TEORI

Bab ini membahas hal teori- teori yang melandasi riset, penjelasan hal riset terdahulu, hal elastis terbatas serta variabel- elastis bebas, dan terpaat dengan subjek riset, model riset, serta pengembangan anggapan riset.

BAB III METODE RISET

Bab ini, mengidentifikasi objek riset sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas, dan tanggung jawab serta metode penelitian yang akan digunakan.

BAB IV HASIL RISET DAN PEMBAHASAN

Bab ini, menguraikan tentang pengujian terhadap hasil riset, analisis data dan penjelasan hasil serta membahas permasalahan tentang motivasi, kompensasi, dan rekrutmen terhadap kepuasan kerja karyawan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil riset, keterbatasan riset dan saran yang diberikan untuk para peneliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Penerapan, teknik, atau ilmu untuk mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja karyawan secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Karena manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aset organisasi yang paling berharga, maka harus ditangani dengan hati-hati dan sesuai dengan kebutuhannya. Beberapa definisi MSDM antara lain:

Menurut McDonald & Roberts, dalam (Nasir *et al.*, 2020) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya manusia adalah sebagai urutan langkah dalam hal pengambilan keputusan, pemilihan sumber daya, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan untuk memenuhi tujuan organisasi dan pribadi”.

Menurut Simamora, dalam (Karlina & Rosentp, 2019, 2) buku yang berjudul

Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah Pembuatan dan pelaksanaan sistem untuk perencanaan dan pengembangan staff Hubungan ketenagakerjaan yang baik, kompetensi karyawan, evaluasi kinerja, dan manajemen karir”.

Menurut Edy Sutrisno, dalam (Luis Marnisah, 2020,2) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Revolusi Industri menyatakan bahwa :

“Manajemen SDM merupakan domain utama dan dianggap sebagai kelanjutan dari pemahaman konvensional tentang manajemen sumber daya manusia yang sukses, yang membutuhkan pemahaman tentang perilaku manusia dan kapasitas untuk mengendalikannya”.

Berdasarkan dari ketiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Sebagian dari ilmu pengetahuan, pengembangan, pemeliharaan, penilaian, dan seni dalam mengelola hubungan kerja dan tanggung jawab adalah manajemen sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk mengelola sumber daya manusia agar mereka dapat berpikir dan bekerja secara efektif dan efisien, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan organisasi dengan benar.

b. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sri Larasati, 2018,6) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

a. Pengusaha

mereka yang melakukan investasi modal untuk menghasilkan uang.

b. Karyawan:

Sumber daya manusia (karyawan, staf, atau pekerja) adalah aset terpenting dalam bisnis apa pun karena tanpa sumber daya manusia, operasi tidak dapat berjalan. Karyawan secara aktif terlibat dalam mengidentifikasi tujuan, proses, sistem, dan rencana yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan.

c. Pemimpin atau manajer:

Individu yang memerintah, mengatur, dan membimbing orang lain dengan otoritas dan kepemimpinannya bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diselesaikan oleh bawahannya..

c. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam (Sopiah & Sangadji, 2018) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Sudut pandang dari pendekatan yang berbeda-beda ini memberikan tema tema pelengkap yang membantu manajer dan operasional Sumber Daya Manusia untuk mempertahankan fungsi Sumber Daya Manusia agar aktivitasnya tetap ada pada sudut pandang yang benar, meliputi:

a. Pendekatan strategis

sebuah strategi yang menekankan pada pengelolaan SDM yang sejalan dengan tujuan strategis jangka panjang perusahaan dan bukan hanya untuk memenuhi tujuan bisnis jangka pendek.

b. Pendekatan Sumber Daya Manusia

sebuah pendekatan yang melihat sumber daya (manusia dan lainnya) sebagai sesuatu yang berbeda dari sumber daya lainnya (uang, mesin, teknologi, dan lain-lain).

c. Pendekatan manajemen

pendekatan manajemen, artinya Untuk mencapai tujuan bisnis (organisasi), sumber daya manusia harus direncanakan, dikoordinasikan, diimplementasikan, dan diatur.

d. Pendekatan sistem

Sumber Daya Manusia merupakan bagian atau anak perusahaan dari struktur organisasi yang lebih besar. Struktur, sumber daya, dan sebagainya yang lain.

e. Pendekatan proaktif

Manajemen sumber daya manusia yang proaktif atau preventif lebih baik daripada manajemen yang reaktif atau kuratif. Manajemen harus dapat mengantisipasi masalah dan mengambil tindakan untuk mencegahnya bahkan sebelum masalah itu muncul.

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Safuan & Ismartaya, 2019,8-9) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Maka tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah:

1. Peningkatan Efisiensi

Meningkatkan kapasitas pekerja untuk melakukan pekerjaan secara akurat dan tepat waktu (tanpa membuang uang, waktu, atau energi).

2. Peningkatan Efektivitas

Efektivitas berasal dari istilah efektif, yaitu suatu tugas dianggap efektif jika menghasilkan satu unit output. Jika suatu tugas dapat diselesaikan sesuai jadwal dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, maka tugas tersebut dianggap efektif.

3. Peningkatan Produktivitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Rendahnya Tingkat Pemindahan Pegawai

Meratanya kemampuan pegawai mengakibatkan rendahnya pemindahan pegawai antar bagian, manajemen sumber daya manusia yang tidak berjalan dengan baik akan membuat ketimpangan kemampuan pegawai antar bagian yang mengakibatkan tingginya angka perpindahan antar pegawai antar bagian.

5. Rendahnya Tingkat Absensi

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik menyadarkan pegawai akan pentingnya kehadirannya di tempat kerja, kehadiran tersebut menentukan produktivitas individu yang akan menghasilkan produktivitas perusahaan.

6. Tingginya Kepuasan

Pelayanan Pegawai yang diberikan pendidikan dan pelatihan serta secara keseluruhan mendapatkan kepuasan kerja karena praktek manajemen sumber daya manusia yang dijalankan secara profesional akan melakukan pelayanan yang maksimal terhadap pelanggan.

7. Rendahnya Komplain dari Pelanggan

Pelayanan yang baik dari pegawai yang merasakan kepuasan kerja akan meminimalisir komplain dari pelanggan.

8. Meningkatnya Bisnis Perusahaan

Secara keseluruhan manajemen sumber daya manusia yang dijalankan secara profesional akan membentuk pegawai yang profesional pula dan pada akhirnya akan meningkatkan bisnis perusahaan.

e. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut B. Flippo, dalam (Suwatno & Priansa, 2018,30-32) buku yang berjudul Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Karena merupakan seperangkat prosedur untuk mencapai tujuan, manajemen sumber daya manusia adalah sebuah sistem yang merupakan komponen dari proses kegiatan yang paling penting. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan

proses penentuan kondisi tenaga kerja untuk mendukung tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhannya dengan cara yang efektif dan efisien..

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk membuat bagan organisasi yang menunjukkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi di antara para karyawan.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah memberikan arahan kepada anggota staf dalam upaya mendorong kerja sama dan kerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, pengadaan adalah proses menarik, memilih, menempatkan, mengorientasikan, dan menginduksi pekerja yang memenuhi persyaratan perusahaan.

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Merupakan Salah satu aspek yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin, yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi karena tanpa disiplin, sulit untuk mencapai potensi maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Variabel Bebas

2. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah seluruh yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja di dalam perusahaan. Dalam pemberian kompensasi akan berpengaruh positif pada karyawan karena kompensasi menjadi tujuan utama dalam sebagian besar karyawan yang bekerja bahwa:

kompensasi menurut Kompensasi menurut cahyani, dalam (Silaswara *et al.*, 2021,92) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia,

Menyatakan bahwa :

“Manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, dan sistem kompensasi yang membantu organisasi mencapai tujuannya dengan memberdayakan mereka yang membutuhkan serta meningkatkan komitmen dan motivasi mereka”.

Menurut idris, dalam Sulandi & Tjong (2021) Menyatakan bahwa:

“Kompensasi merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik finansial maupun non finansial”.

Menurut Menurut Kasmir, dalam Gunawan & Sutrisna (2022) menjelaskan bahwa:

“Kompensasi adalah imbalan yang adil dan pantas atau imbalan finansial atau non finansial langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada seorang pegawai sebagai imbalan atau kontribusi atau jasa terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan”.

Berdasarkan ketiga pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan finansial dalam bentuk penghargaan dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan cara memberdayakan mereka yang membutuhkan dan meningkatkan motivasi dan komitmen mereka..

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut (Tegor *et al.*, 2020,95-96) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. Kompensasi selalu menjadi insentif bagi seseorang untuk bekerja keras dan bahkan dapat berfungsi sebagai motivator bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka seefisien mungkin. Kompensasi juga dapat mengubah karyawan menjadi karyawan beta dan memaksa mereka untuk bekerja sesuai dengan misi dan visi organisasi. Dengan demikian, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja di organisasi tertentu dan tidak di organisasi lain. Secara umum kompensasi ada 3 (tiga) jenis yaitu:

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung, juga dikenal sebagai gaji atau upah, yang dibayarkan secara bertahap berdasarkan jangka waktu yang ditentukan organisasi.

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung, pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang..

c. Metode Kompensasi

Menurut (Sri Larasati, 2018,100-101) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. ada 2 (dua) Metode Kompensasi yaitu:

1. Metode Tunggal

Metode Tunggal yaitu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Sehingga tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standar.

2. Metode Jamak

Metode jamak adalah Metode yang digunakan dalam penilaian pokok didasarkan pada beberapa kriteria seperti ijazah, pengalaman kerja, pendidikan formal, dan terkadang pemahaman kelompok terhadap alasan di balik penilaian pokok, yang didasarkan pada standar yang jarang dipenuhi dan berdampak pada bisnis yang sering.

d. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan, dalam (Sudaryo *et al.*, 2018,30-31) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus dipersiapkan dalam konsep manajemen yang terstruktur dan profesional. Hal tersebut dilakukan agar pegawai mendapatkan kompensasi

yang adil dan sesuai, sehingga karyawan dapat terdorong untuk berprestasi secara maksimal. Tujuan pemberian kompensasi pada dasarnya meliputi:

1. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan menjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh Program kompensasi yang baik akan menghindarkan perusahaan dari pengaruh serikat buruh, sehingga karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018,225-226) buku yang berjudul Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya, dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap perusahaan untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi bagi para karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Produktivitas

Setiap bisnis selalu menginginkan karyawannya memiliki potensi penghasilan terbaik. Keuntungan ini dapat berasal dari sumber yang bersifat materi maupun non-materi. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Perusahaan tidak dapat

membayar karyawan atau memberikan kompensasi yang dapat mengurangi produktivitas atau kontribusi mereka kepada perusahaan..

b. Kemampuan untuk Membayar

Jumlah kompensasi tergantung pada kemampuan perusahaan untuk membayar. Perusahaan tidak akan mungkin mampu membayar kompensasi karyawan karena akan melebihi kemampuan perusahaan untuk memberikan kompensasi. Karena jika perusahaan memberikan kompensasi berdasarkan kemampuannya, maka akan dianggap sebagai perusahaan yang bangkrut..

c. Kesiediaan untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan. Banyak perusahaan yang

d. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

dapat memberikan kompensasi yang tinggi, namun tidak semua perusahaan dapat memberikan kompensasi yang tinggi. Banyaknya kecelakaan kerja di tempat kerja dapat berdampak negatif pada sistem kompensasi. Karyawan yang tidak memenuhi persyaratan untuk jadwal kerja rata-rata biasanya akan menerima kompensasi yang lebih rendah daripada karyawan dengan jadwal kerja rata-rata yang lebih tinggi..

e. Serikat Pekerja Serikat pekerja, serikat buruh atau karyawan, akan mengatur kebijakan pemberian kompensasi. Asuransi karyawan biasanya mendorong karyawan untuk menerima kompensasi yang adil, masuk akal, dan transparan. Jika ada perusahaan yang tidak dapat memberikan

kompensasi yang sesuai, maka karyawan pada akhirnya akan dipaksa untuk meninggalkan perusahaan tersebut



Daftar Gambar II. 1 Serikat Pekerja

f. Undang-Undang dan Peraturan yang Berlaku

Fokus perhatian saat ini adalah pada undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan karena mereka secara langsung memengaruhi karyawan, yang merupakan salah satu anggota bisnis yang paling penting dan harus dilindungi. Jelas bahwa undang-undang dan peraturan akan berdampak pada rencana kompensasi bisnis. Contohnya, Peraturan UMR dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dan Menurut Mondy, dalam (Silaswara *et al.*, 2021,96-97) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, menjelaskan faktor kompensasi dalam, berikut:

f. Indikator Kompensasi

Menurut Umar, dalam (Bolung *et al.*, 2018) indikator-indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Gaji / Upah

Imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bersifat setiap bulan yang diterima secara penuh.

2. . Insentif

Insentif adalah tambahan di atas gaji atau upah organisasi dikenal sebagai insentif. Produktivitas dan kinerja karyawan adalah dasar dari program insentif perusahaan. Jika karyawan bekerja dengan baik, perusahaan akan menerima imbalan.

3. Bonus

Memberi bonus kepada karyawan dengan lamanya bekerja.

4. Upah

Pembayaran yang di berikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong, perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi yaitu pemberian jasa dalam bentuk penanganan risiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7. Asuransi

Asuransi merupakan pengurangan potensi kerugian, kerugian manfaat, dan kewajiban pihak ketiga karena keadaan yang tidak terduga..

8. Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok.

9. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan dalam bekerja.

10. Penghargaan

Penghargaan adalah faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan pemberian penghargaan maka karyawan akan merasa dihargai dan memacu karyawan untuk dapat berprestasi.

3. Kepimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan termasuk dalam kategori ilmu sosial terapan karena konsep dan praktiknya dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan

manusia. Memahami kepemimpinan dari berbagai sudut pandang sangat diperlukan sebelum mendalami masalah dan semua komponennya..

Menurut Kreitner dalam (Jodi Efreilm & Eso Hernawan 2022, 12), menyatakan bahwa:

“Kepeimpinan yakni proses mempengaruhi satu individu untuk mencapai tujuan bersama”.

Menurut Kartono, dalam (Ganyang, 2018) buku yang berjudul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita menyatakan bahwa:

“Kepemimpinan adalah jenis dominasi yang didasarkan pada kapasitas seseorang untuk memotivasi atau memengaruhi orang lain untuk berperilaku dengan cara yang dapat diterima oleh kelompok dan memiliki kemampuan tertentu yang sesuai dengan keadaan”.

Menurut Freeman dan Taylor, dalam (Tegor *et al.*, 2020) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

“Kepemimpinan adalah kapasitas untuk merencanakan kegiatan kelompok yang akan memungkinkan seluruh kelompok untuk bekerja sama dan secara efektif mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan ketiga pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pengaruh adalah alat yang dapat digunakan oleh para pemimpin, dan mereka mampu berpartisipasi dalam berbagai jenis hubungan. Komunikasi yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku dan kinerja pengikut, oleh karena itu kepemimpinan juga menekankan nilai komunikasi. Individu, kelompok, dan organisasi harus selaras dengan tujuan mereka agar seorang pemimpin menjadi efektif..

b. Fungsi Kepimpinan

Menurut James F. Stoner, dalam (Sumardjo & Priansa, 2018,176- 178) buku yang berjudul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. menyatakan bahwa agar kelompok mampu beroperasi secara efektif maka seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok yaitu berkenaan dengan:

a. Fungsi Berorientasi Tugas atau Pemecahan Masalah: Fungsi ini berkaitan dengan fungsi pemimpin dalam memberikan informasi dan saran untuk pemecahan masalah.

Selain itu, fungsi ini berkaitan dengan hal-hal yang harus dilakukan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional, yang termasuk dalam:

1. Membuat kegiatan

tugas pemimpin adalah menetapkan deskripsi pekerjaan yang jelas untuk pegawai.

2. Mencari Informasi

Tugas seorang pemimpin adalah menemukan informasi dengan cepat, tepat, dan akurat.

3. Memberikan informasi

Informasi yang dikumpulkan kemudian dibagikan kepada seluruh staf, sehingga setiap anggota staf dapat memperoleh informasi yang mereka butuhkan.

4. Memberi pendapat:

Tugas seorang pemimpin adalah memberikan pendapat dan nasihat kepada anggota staf, baik diminta maupun tidak diminta.

5. Menjelaskan

Tugas pemimpin yang lain, seperti tugas, kewajiban, dan hak-hak pegawai.

6. Mengkoordinasi

ini sangat penting karena tanpa koordinasi yang baik, organisasi tidak akan dapat berjalan secara efisien dan efektif dalam mencapai berbagai tujuan.

7. Meringkaskan

Pemimpin bertanggung jawab untuk meringkas atau menyimpulkan seluruh perjanjian sehingga karyawan dapat memiliki pemahaman yang sama tentang hal-hal tertentu, seperti kebijakan yang berbeda yang diterapkan oleh organisasi.

8. Menguji kelayakan

Pemimpin organisasi harus melakukan uji kelayakan sebelum memulai berbagai program.

9. Mengevaluasi

Tugas Pemimpin Lain Ini berarti mengevaluasi atau mengawasi individu atau kegiatan untuk memastikan bahwa semua kegiatan dan orang dalam organisasi bergerak menuju tujuan yang telah ditetapkan pada tahap perencanaan dan bahwa kesalahan dapat segera diperbaiki.

10. Mendiagnosis

Pemimpin harus dapat menentukan gejala masalah sebelum munculnya masalah sehingga tindakan pencegahan dapat diambil. Tindakan pencegahan biasanya lebih efektif daripada tindakan kuratif.

b. Fungsi Pemeliharaan Grup atau Fungsi Sosial, Fungsi ini melibatkan fungsi pemimpin untuk membantu kelompok beroperasi lebih lancar, memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain, seperti memperhatikan diskusi kelompok dan menjembatani kelompok yang berselisih pendapat. Fungsi ini juga berkaitan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan membentuk kelompok dengan :

1. Mendorong semangat

Memotivasi pegawai untuk tetap bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian, tanggung jawab pemimpin dan pegawai secara pribadi terletak pada pegawai yang berkinerja baik.

2. Menetapkan standar kinerja

harus bertanggung jawab untuk menetapkan standar ini dari awal. Tanpa standar yang jelas, pegawai tidak akan tahu apakah mereka telah bekerja dengan baik.

3. Pengawasan

Pemimpin harus tetap memantau anak buahnya setelah diberikan tugas.

4. Mengekspresikan perasaan

harus dengan jelas mengatakan apakah dia senang atau tidak senang dengan apa yang dilakukan anggota agar anggota dapat memahami tujuan dan harapan pemimpinnya.

5. Mengambil consensus

Menentukan konsensus adalah tanggung jawab seorang pemimpin, meskipun proses ini melibatkan banyak orang.

6. Menciptakan kesepakatan

Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menciptakan kesepakatan yang akan mendukung suasana kerja yang positif.

7. Mengurangi Stres

Stres berlebihan akan memengaruhi kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

c. Gaya Kepimpinan

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Robbins dan Coulter mengatakan gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bertindak terhadap orang lain. (Ansory & Indrasari, 2018, 91–92). Beberapa faktor, termasuk nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, dan sikap yang dipegang oleh seorang pemimpin, dapat mempengaruhi pola perilakunya terhadap bawahannya. Beberapa penelitian ahli tentang gaya kepemimpinan berpendapat bahwa pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya juga menentukan seberapa efektif seorang pemimpin. Ini “”adalah model gaya kepemimpinan:

- a. Gaya kepemimpinan kharismatik: Jenis kepemimpinan ini memicu para pengikutnya dengan menunjukkan tindakan heroik atau luar biasa setelah mereka melihat perilaku tertentu dari pemimpin mereka.

b. Gaya kepemimpinan transaksional: Gaya ini memotivasi atau mendorong pengikutnya untuk mencapai tujuan dengan menjelaskan posisi dan tanggung jawab mereka.

c. Gaya kepemimpinan transformasional: Ini adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka. Gaya kepemimpinan ini mampu memiliki dampak yang signifikan pada kehidupan pribadi pengikutnya.

d. Gaya kepemimpinan visioner: Gaya kepemimpinan ini didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk membuat dan menyampaikan visi yang menarik, realistis, dan kredibel tentang bagaimana organisasi atau unit utamanya akan berkembang dan berkembang di masa depan.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut George R, dalam (Arianty, 2018) indikator-indikator kepemimpinan yaitu:

1. Kedudukan sebagai pengawas

Pemimpin yang berarti pengawas memiliki otoritas untuk menciptakan ketakutan. Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengawasi pekerjaan bawahannya.

2. Kebutuhan akan prestasi

Keahlian, keahlian, atau pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ditunjukkan oleh rasa hormat dan pengaruh mereka terhadap

orang lain. Seorang pemimpin yang hebat dapat membantu orang lain berperilaku dengan baik di tempat kerja.

3. Kecerdasan

Kecerdasan seorang pemimpin terhadap posisinya menunjukkan bahwa kekuatannya meningkat seiring dengan posisinya. Pemimpin yang cerdas dapat percaya bahwa mereka memiliki hak dan wewenang yang diberikan oleh posisi mereka dalam organisasi.

4. Ketegasan

Ketegasan ini berasal dari kepribadian seorang pemimpin, sehingga dapat memotivasi bawahannya untuk melakukan tugas mereka dengan baik dan tepat.

5. Kepercayaan diri

Seorang pemimpin harus percaya diri dalam menjalankan tanggung jawab dan tanggung jawabnya. Mereka harus percaya diri dalam cara mereka bertindak dan mengambil keputusan saat menghadapi tantangan dan masalah. Hal ini diperlukan agar kepemimpinan mereka berjalan secara efektif dan efisien.

6. Inisiatif Pemimpin

Karena pemimpin harus mengubah apa yang mereka pimpin atau kuasai, mereka harus berinisiatif dengan cepat dan keras.

7. Hubungan dengan bawahan

Pemimpin dan bawahannya harus memiliki hubungan yang baik yang meningkatkan efisiensi dan memiliki kualitas yang dapat membuat pekerjaan menyenangkan.

8. Daya ingat yang kuat Kemampuan intelektual seperti penalaran dan kognitif harus melampaui kemampuan orang yang dipimpinnya.

9. Kemampuan untuk tumbuh dan berkembang: Banyak situasi dan organisasi seringkali mengharuskan penempatan ahli kepemimpinan dalam berbagai posisi.

10. Kemampuan analitik

Kemampuan ini harus tercermin pada kemampuan diagnostik dan prognosis yang tepat agar keputusan yang dibuat menjadi bagian penting dari kepemimpinan.

4. Orientasi Kerja

a. Pengertian Orientasi Kerja

Sebuah konsep yang dikenal sebagai orientasi adalah sikap dan tingkah laku yang ditunjukkan oleh para pegawai, ini memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja setiap anggota staf secara keseluruhan di perusahaan.

Menurut Ali, dalam (Aditya Wardhana, 2021) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

“Orientasi Kerja adalah proses pengenalan dan penyesuaian yang disusun dan dilaksanakan oleh perusahaan untuk mengintegrasikan karyawan baru dengan organisasi, pekerjaannya, dan lingkungan kerjanya”.

Menurut Parks (2019) buku yang berjudul bisnis Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

“Orientasi Kerja adalah proses untuk memberikan informasi, memperkenalkan, dan membimbing karyawan baru sehingga mereka dapat dengan cepat dan efektif beradaptasi dengan lingkungan kerja baru”.

Menurut Dessler, Gary dalam (Usep Deden Suherman, 2019) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

“Orientasi Kerja aktivitas yang menyediakan informasi latar belakang pada para pegawai baru yang diperlukan dalam rangka melaksanakan tugas secara puas, contoh nya yaitu aturan Perusahaan”.

Berdasarkan ketiga pendapat tersebut, Penulis membuat kesimpulan bahwa orientasi berarti memberikan pegawai baru informasi dasar tentang perusahaan. Informasi dasar ini mencakup informasi tentang jam kerja, cara mendapatkan kartu pengenalan, cara membayar gaji, dan rekan kerja. Salah satu bagian dari proses sosialisasi pegawai baru adalah orientasi, yang berarti menanamkan sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang sesuai dengan perusahaan kepada pegawai.

b. Tujuan Orientasi

Tujuan orientasi secara umum adalah untuk memberi tahu karyawan baru tentang tujuan, visi, dan misi perusahaan, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik di perusahaan. Berikut ini adalah beberapa pendapat para ahli tentang tujuan orientasi:

- a. Pengenalan organisasi atau perusahaan
- b. Penyampaian kebijakan dan praktik-praktik yang penting
- c. Penyampaian informasi tentang benefits dan services
- d. Pendaftaran program benefit.

- e. Pengisian dokumen-dokumen kepegawaian.
- f. Penyampaian informasi tentang harapan-harapan manajemen
- g. Penetapan harapan-harapan atau tujuan pegawai.
- h. Pengenalan rekan-rekan kerja.
- i. Pengenalan fasilitas kerja.
- j. Pengenalan tugas-tugas atau pekerjaan.

c. Tahapan Orientasi

Berikut adalah beberapa tahap yang penting dilakukan dalam orientasi karyawan (Noe, Hollenbeck, *et al*, 2022) :

a. Perkenalan

Memperkenalkan pegawai baru ke unit kerjanya sendiri, organisasi besarnya, dan unit kerja terkait lainnya akan membuat si pegawai merasa diterima di lingkungan kerjanya dan membuatnya lebih mudah untuk bertanya jika ada hal yang kurang jelas. Ini juga akan memungkinkannya bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas.

b. Penjelasan Tujuan Perusahaan

Memberikan penjelasan menyeluruh tentang profil perusahaan, termasuk visi, misi, nilai-nilai budaya, dan struktur organisasi, akan membantu karyawan baru lebih mengenal perusahaan dan mendorong mereka untuk mendukung tujuan perusahaan.

c. Sosialisasi Kebijakan

Pekerja harus diberitahu tentang kebijakan perusahaan yang berlaku. Ini mencakup kebijakan tentang sumber daya manusia seperti kompensasi,

karir, pelatihan, hubungan kepegawaian, penilaian karyawan, pemberhentian, dan kode etik dan peraturan perusahaan. Jadi, dia akan menjelaskan hal-hal yang harus dilakukan dan dilakukan agar tugas kerjanya lebih mudah.

d. Jalur Komunikasi

Pegawai baru akan lebih mudah menyampaikan aspirasi dan pertanyaan mereka dengan membuka jalur komunikasi. Untuk melakukan ini, mereka harus membuka jalur komunikasi rutin melalui tatap muka, seperti pertemuan mingguan, dan lainnya, serta melalui jalur media komunikasi seperti email dan telepon.

e. Proses Pengawasan

Tentunya, karyawan baru telah diberitahu tentang tujuan yang harus dicapai saat mereka mulai bekerja. Untuk memantau kinerja karyawan secara teratur, sangat penting. Jika pegawai berhasil mencapai tujuan yang lebih tinggi, mereka dapat ditingkatkan lagi. Jika ada kekurangan, mereka juga dapat diberikan instruksi tentang apa yang harus dilakukan untuk memperbaikinya. Diharapkan orientasi pegawai baru ini akan membantu pegawai bekerja dengan baik.

d. Indikator Orientasi kerja

Orientasi kerja terdiri dari dimensi dan indikator yang dikemukakan oleh French, dalam (Behaki, 2019) yaitu :

a. Pendekatan Partisipatif

Suatu proses kegiatan yang melibatkan berbagai pihak manajemen terkait, sehingga meningkatkan kemampuan pegawai pada segala keseluruhan proses orientasi. Adapun indikator pendekatan partisipatif, antara lain:

- a. Kontribusi.
- b. Komitmen.
- c. Keahlian.

b. Sambutan Hangat

tindakan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pegawai baru sebagai cara untuk menunjukkan rasa syukur atas kedatangan mereka. Ada beberapa indikator yang sangat disukai, antara lain:

- a. Keramahan
- b. Kesantunan
- c. Kesopanan
- d. Tanggungjawab
- e. Kecermatan

c. Perhatian terhadap Pegawai

Sikap peduli perusahaan terhadap pegawai dengan mendengarkan atau memenuhi apa yang mereka butuhkan. Adapun indikator perhatian terhadap pegawai, antara lain:

- a. Kepedulian,
- b. Kerja sama,

Variabel Terikat

1. Kepuasan kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dari masing-masing individu pekerjaan berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan sistem nilai yang berlaku pada masing-masing individu.

Menurut Gibson, dalam (Tegor *et al.*, 2020,56) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dan persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal itu tergantung pada tingkat outcomes intrinsik maupun ekstrinsik dan bagaimana pekerja memandang outcome tersebut”.

Menurut Gibson, dalam (Sudaryo *et al.*, 2018) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan”.

Menurut Menurut Priansa, 2018 dalam (mila dwi 2022) mengemukakan bahwa :

“Puncak dari segala tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan maka akan mencari tempat kerja lain”.

Berdasarkan dari ketiga pendapat ahli diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri seorang karyawan yang berupa sikap positif. Perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya memberikan hasil kerja terbaiknya dan meningkatkan produktivitasnya dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan.

b. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Gilmer, dalam (Tegor *et al.*, 2020,59-60) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. terdapat 10 (sepuluh) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Kesempatan untuk Maju

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

2. Kemampuan Kerja

Faktor ini sering disebut sebagai faktor penunjang kepuasan kerja baik pegawai kerja pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.

3. Gaji

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

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil serta faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.

5. Pengawasan (*supervise*)

Bagi pegawai supervisor dianggap sebagai fitur ayah sekaligus atasan.

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

6. Faktor intrinsik dari Pekerjaan.

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu.

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

7. Kondisi Kerja

Termasuk ini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam Pekerjaan .

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

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

10. Fasilitas

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

c. Teori-teori Kepuasan kerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Hamali, 2018) buku yang berjudul *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Teori-teori tentang kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Teori Keseimbangan (*Equity theory*)

- a. *Input*, yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, peralatan pribadi, jumlah kerja.
- b. *Outcome*, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- c. *Comparison Person*, yaitu seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input outcome* karyawan lain (*comparison person*).
- d. *Equity-in-equity*, yaitu jika perbandingan input outcome dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi jika terjadi tidak seimbang (*in-equity*) dapat menyebabkan dua

kemungkinan, yaitu *over compensation equity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya), sebaliknya *under compensation equity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2. Teori perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Karyawan yang memperoleh imbalan yang lebih besar dari pada yang diharapkan akan merasa menjadi puas, sebaliknya, jika imbalan yang diperoleh karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan maka menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika memperoleh apa yang dibutuhkannya, semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula karyawan tersebut, dan sebaliknya, jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan itu akan merasa tidak puas.

4. Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh karyawan sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan

tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua faktor dari Herzberg Teori dua faktor *Herzberg* adalah faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfier*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor pemotivasian disebut pula *satisfiers*, *motivators*, *job content*, *intrinsik factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.
6. Teori pengharapan (*Expectancy Theory*) Motivasi merupakan suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

d. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno, dalam (Luis Marnisah, 2020,114-116) dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan ada tiga dampak utama dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja antara lain:

1. Dampak terhadap produktivitas atau kinerja Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja, jika tenaga kerja yang diterima karyawan sesuai dengan harapan atau dianggap adil maka

karyawan merasa senang akan kepuasan kerjanya dan begitu juga sebaliknya.

2. Dampak ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja Dalam menanggulangi ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja perusahaan melakukan upaya yang cukup besar dengan menaikkan gaji, memberikan pujian, kesempatan promosi bagi karyawan tentu akan memberikan kepuasan kerja.

3. Dampak terhadap kesehatan Kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling menguatkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Sudaryo *et al.*, 2018,115) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, indikator-indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasan kerjanya kemangkirannya.

2. Keinginan Pindah

akan cenderung tinggi tingkat Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan

di tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya.

3. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4. Rekan Kerja Rekan kerja yang bersahabat,

kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja. Rekan menyenangkan. kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak

5. Kenyamanan kerja karyawan

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan.

6. Gaji

Gaji yang diterima oleh karyawan yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami ketidakpuasan, namun sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil berdasarkan tuntutan pekerjaan.

7. Tingkat kehadiran kerja

Karyawan yang cenderung kurang puas maka tingkat kelahirannya tinggi. Dan karyawan akan sering tidak hadir kerja dengan berbagai alasan yang tidak logis.

8. Pengawasan (Supervise)

Bagi karyawan, supervisor yang sudah dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan dalam melakukan pengawasan. Jika supervisi tidak baik maka dapat berakibat kepada absensi.

9. Hubungan kerja

Hubungan Kerja menjadi salah satu penentu dari kepuasan kerja karyawan. Jika komunikasi lancar antara pegawai dengan pihak manajemen maka kesediaan pihak atasan mau mendengarkan, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi pegawai dapat berperan dan menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

10. Fasilitas

Fasilitas yang dimaksud berupa fasilitas rumah sakit, dana, pensiun, cuti, dll. Bila terpenuhi maka dapat menimbulkan rasa puas bagi seorang pegawai yang bekerja di perusahaan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti memberikan penjelasan tentang temuan penelitian sebelumnya dan korelasi dengan variabel yang diteliti. Kemudian, mereka menjelaskan posisi penelitian dengan menjelaskan persamaan dan perbedaan yang dilakukan melalui penelitian-penelitian yang relevan

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Tamali & Munasip, (2019)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Secara simultan kompensasi, dan kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh

			positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Suyusman (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir	Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP). Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

			guru Sekolah Menengah Pertama (SMP).
3.	Dewi Suryani Harahap & Hazmanan Khair (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja.

4.	Italia Bunawan dan Joyce Angelique Turangan (2021)	Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pt x di jakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
----	--	---	--

5.	Heprizal (2013)	Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan padapt. Bumi mandiri abadi pekanbaru	Hasil Penelitian ini adalah Uji Simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru. Sedangkan berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) variabel kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru. Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,964. Hal ini menunjukkan bahwa
----	----------------------	---	---

			secara bersama-sama Kompensasi dan Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru sebesar 96,4%. Sedangkan sisanya sebesar 3,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini
6.	Indra Prawira (2020)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan.

7.	Pratiwi (2020)	pengaruh variable orientasi kerja terhadap kinerja pegawai juga telah dilakukan oleh beberapa peneliti, antara lain Putu Anggita Laksmi	orientasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan listrik Negara (PLN)
8.	Putri (2018)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Perkebunan Nusantara IV Medan)	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai thitung $3,237 > t_{tabel} 2,030$ dengan probabilitas sig 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan PT.

			Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai thitung 2,438 > ttabel 2,030 dengan probabilitas sig 0,020 lebih kecil dari = 0,05. Hasil dari uji f terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan diperoleh nilai fhitung 37,449 ≥ ftabel 3,22 dengan probabilitas sig 0,000 ≤ 0,05 dan hasil dari uji R-square bernilai 0,701 atau senilai 70,1% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi
--	--	--	--

			oleh faktor lain tidak diteliti.
9.	Esty Nurhayati Jumadi (2019)	Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. Asuransi jiwa bersama bumiputera	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil thitung $6,000 > t_{tabel} 1,989$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh signifikan dan negatif beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil thitung $-2,368 > t_{tabel} -1,989$ dengan nilai signifikan $0,020 < 0,05$, dan terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan Fhitung adalah 21,155 dengan

			probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square yaitu sebesar 0,352 atau 35,2 % dipengaruhi oleh kompensasi dan beban kerja.
10.	Paijan & Anugrah Hutami Putri (2019)	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada kantor pt. Tri poda parama)	Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan Partial Least Square. Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

11.	Hana Shaefira (2020)	Pengaruh orientasi kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara orientasi kerja dengan kepuasan kerja (34.2%), orientasi panggilan dengan kepuasan kerja (32.7%), dan orientasi pekerja dengan kepuasan kerja (20.9%). Diantara ketiga orientasi tersebut, orientasi kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
12.	Andry Novrianto (2020)	Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang	Dalam menguji hipotesis untuk Kepribadian pada Kinerja Karyawan Diperoleh sebagian pengaruh kepribadian karyawan berpengaruh signifikan terhadap karyawan kesetiaan. Untuk menguji variabel Orientasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan,

			sebagian Nilai yang dirasakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk menguji Karyawan Variabel penempatan terhadap Kinerja Karyawan yang diperoleh sebagian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
13.	Sri Langgeng Ratnasari (2020)	Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini adalah kepribadian berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, orientasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan penempatan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepribadian, orientasi kerja, dan penempatan secara berpengaruh signifikan

			terhadap kinerja pegawai.
14.	Lilik Sriwiyati <i>et al</i> , 2023	Hubungan Pelaksanaan Orientasi Kerja Dengan Kemampuan Adaptasi Karyawan Baru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi kerja bagi karyawan baru pada aspek pendekatan partisipatif, sambutan hangat, maupun perhatian terhadap pegawai masuk pada kualitas baik dan seluruh karyawan baru di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU dapat beradaptasi dengan baik. Orientasi kerja dan kemampuan adaptasi memiliki hubungan yang signifikan dengan $p=0,034$ dan bersifat positif yang berarti semakin

			baik orientasi kerja maka kemampuan adaptasi karyawan semakin baik pula. Kesimpulan penelitian ini adalah orientasi kerja berhubungan dengan kemampuan adaptasi karyawan baru
15.	Aprissa (2022)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Fc Plasindo	menghitung hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, pada penelitian ini dihitung juga hubungan antar variabel. Korelasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,413, korelasi antara disiplin kinerja karyawan sebesar 0,297, korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,742. Dari hasil uji F bahwa variabel independen yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-

			sama atau secara simultan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai 48.416 dan memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai α 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima.
16.	Jodi Efrem (2022)	pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia	Dari hasil penelitian maka uji T yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai Thitung sebesar $1,721 < T_{tabel} 1,985$ dengan tingkat signifikan $0,089 > 0,05$, lalu gaya kepemimpinan memiliki nilai Thitung sebesar $4,762 > T_{tabel} 1,985$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, lingkungan kerja memiliki nilai Thitung sebesar $-0,505 < T_{tabel} 1,985$ dengan tingkat signifikan $0,615$

			> 0,05 dan kompensasi memiliki nilai nilai Thitung sebesar 4,336 > Ttabel 1,985 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Yang berarti, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--

17.	Mario Oktavianus Marbun (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Orienta Jaya Abadi	dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel independen yakni variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) yang berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Orienta Jaya Abadi. Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Kompensasi (X2) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah
-----	---	--	---

			ditetapkan sebesar 0,05, Beban Kerja (X3) memiliki pengaruh dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Lingkungan Kerja (X4) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05
--	--	--	---

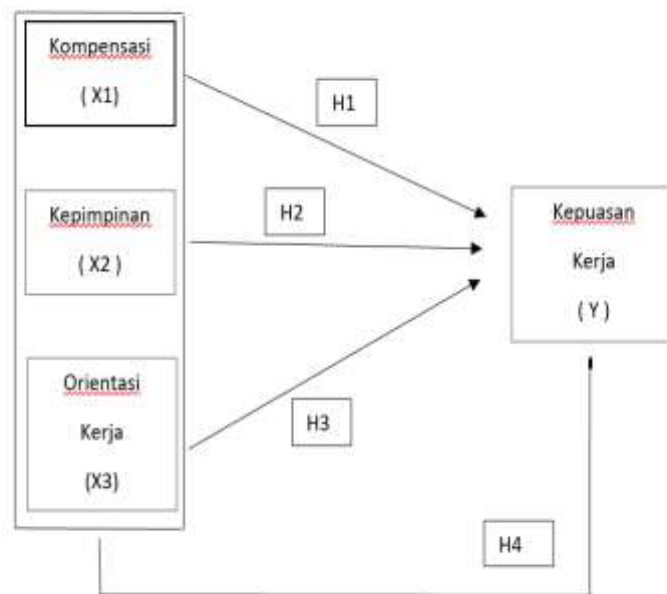
18.	Yulie Tanu Wijaya (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada SMK Ariya Metta	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa persamaan regresi linier berganda $Y = 15,411 + 0,453X_1 + 0,183X_2$ dimana artinya pada saat terjadi peningkatan atau penurunan kompensasi sebesar 1 poin maka kepuasan karyawan. artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. akan mengalami peningkatan atau penurunan 0,453 pada penempatan kerja terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,183. Dari hasil uji F, F hitung
-----	----------------------------------	--	---

sebesar 14.528, dimana nilai tersebut lebih besar dari F tabel sebesar 3,32, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang penelitian maka terbentuk latar belakang sebagai berikut.



Daftar Gambar III 1 Kerangka Pikiran

Pengaruh Variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y :

H1 : Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan karyawan (Y)

H2 : Pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap kepuasan karyawan (Y)

H3 : Pengaruh otoritas kerja (X3) terhadap kepuasan karyawan (Y)

H4 : Pengaruh kompensasi (X1), kepemimpinan (X2), dan otoritas kerja (X3) terhadap kepuasan karyawan (Y)

D. Perumusan Hipotesa

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang didasarkan pada penelitian sebelumnya atau teori. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

H1 : Adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan karyawan.

H2 : Adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan Karyawan.

H3 : Adanya pengaruh signifikan antara otoritas kerja terhadap kepuasan Karyawan.

H4 : Adanya pengaruh signifikan dan secara simultan kompensasi, kepemimpinan , dan otoritas kerja terhadap kepuasan karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah teknik ilmiah untuk pengumpulan data untuk tujuan dan manfaat tertentu. Tujuan dari metode penelitian adalah untuk memberi peneliti pemahaman tentang cara penelitian dilakukan sehingga mereka dapat menyelesaikan masalah. Metode deskriptif dan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan kuesioner. Data sampel dikumpulkan menggunakan sistem SPSS v25. Metode ini digunakan oleh PT. Shinka Global Solution untuk menentukan bagaimana kompensasi, kepemimpinan, otoritas kerja terhadap kepuasan karyawan

Penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang dapat diterima untuk umum atau generalisasi.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Shinka Global Solution. Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang outsourcing yang bernama PT. Shinka Global Solution yang berlokasi di Jl. Hartono Raya No.3, RT.003/RW.006, Klp. Indah, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15117. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan otoritas kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Shinka Global Solution.

1. Profil Singkat Perusahaan

PT. Shinka Global Solution merupakan perusahaan pelayanan yang mengkhususkan diri pada Penyediaan Pengelolaan Tenaga Kerja, Pusat Pendidikan & Pelatihan Tenaga Kerja, asisten rumah tangga, babysitter, pengasuh lansia, supir pribadi, telemarketing, spb/spb, telent host live serta penyedia pelatihan kerja, pengadaan barang, staff pengajar dan pemasaran.

Berdirinya Perseroan adalah untuk menyesuaikan diri dengan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang memposisikan kedudukan sebagai perusahaan Outsourcing dengan jelas, di mana dalam salah satu pasalnya mensyaratkan Perusahaan Outsourcing harus berbadan hukum Perseroan Terbatas.

2. Visi dan Misi

a. Visi

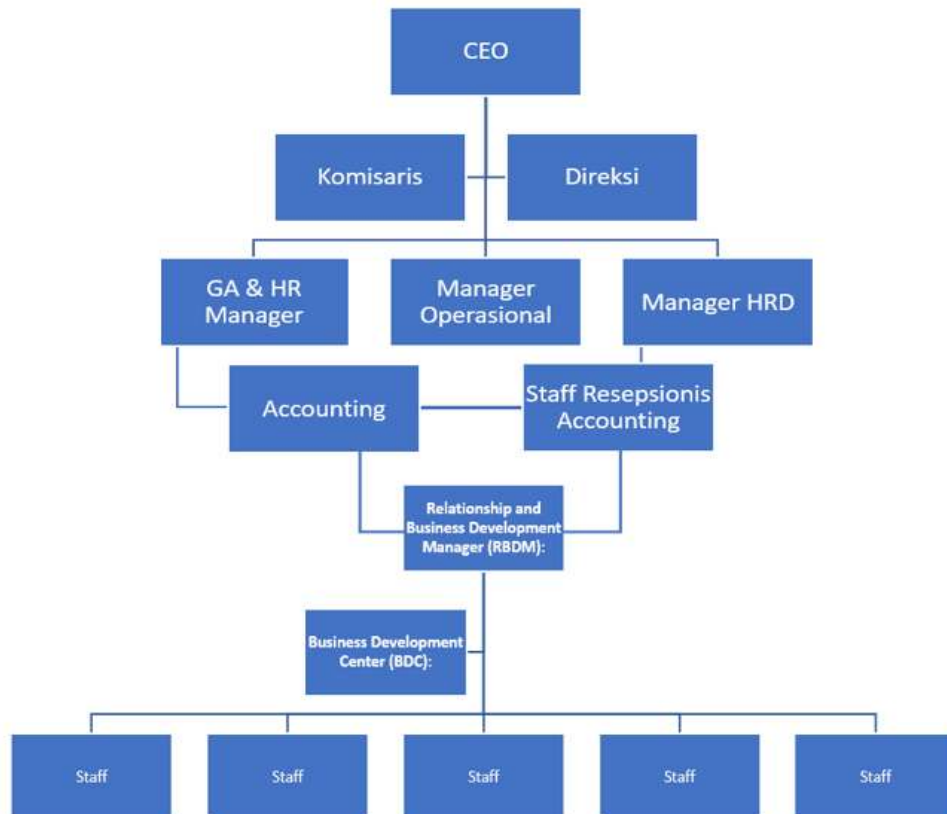
Mengurangi angka pengangguran di Indonesia. Di sisi lain PT. Shinka Global Solution mempermudah perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja karyawan maupun magang yang sesuai terhadap spesifikasi yang perusahaan inginkan .

b. Misi

- a) Membantu Sekolah SMK dan Universitas untuk mendapatkan tempat Magang atau PKL.
- b) Membantu Para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan tanpa ada oknum yang meminta biaya member.

- c) Membangun kemitraan yang harmonis bersinergi bagi pengguna jasa dan *stakeholder* (seluruh karyawan, klien, dan mitra kerja).

3. Stuktur Organisasi



Daftar Gambar III. 1 Stuktur Organisasi

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur (terukur) atau dihitung secara langsung sebagai numerik atau variabel numerik (Satrianto,2021).

Menurut (Sellly & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa :

“Kuesioner merupakan pernyataan yang diberikan kepada responden dalam bentuk tertulis, termasuk dalam bentuk daftar pernyataan, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diamati dalam penellitian ini, Kuesioner terdiri dari beberapa bagian yaitu petunjuk pengisian, bagian identifikasi responden (nama, alamat,

jenis kelamin, pekerjaan, umur, dan lain-lain) dan daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis”.

Kuesioner berisi pertanyaan yang harus dijawab oleh peserta dengan lima pilihan jawaban yang dapat mereka pilih. Untuk mendapatkan skor penelitian ini, skala likert digunakan. akan memberikan bobot skala pada setiap alternative jawaban, sehingga melalui instrument ini akan menghasilkan total skor bagi setiap responden dengan kata-kata sebagai berikut

Tabel III. 2 Skala Likert

Skala	Alternatif Jawaban	Simbol
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Netral	N
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

Dalam arti data yang didapat oleh peneliti bersumber dari penyebaran kuisisioner yang dilakukan langsung oleh peneliti kepada karyawan PT. Shinka Global Solution.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sekaran & Bougie, dalam Kusnawan *et al.*, (2019) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan”.

Berdasarkan definisi populasi di atas, penulis menentukan bahwa penelitian ini mencakup semua 103 karyawan PT. Shinka Global Solution. terdistribusi ke seluruh 5 cabang di seluruh kota.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) mengatakan bahwa :

“Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang di butuhkan”.

Peneliti menggunakan teknik *purposive* sampling, yang berarti sampel diambil dengan pertimbangan khusus sesuai dengan persyaratan. Penelitian ini melibatkan 82 karyawan PT. Shinka Global Solution. Dalam penelitian ini, sampel diambil menggunakan teknik *nonprobability* sampling, yang berarti bahwa setiap elemen atau anggota populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk diambil sebagai sampel. Pada penelitian ini menggunakan rumus Solvin. Rumus Solvin merupakan salah satu metode pengambilan sampel yang paling terkenal dalam penelitian kuantitatif. Metode ini sering digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diperlukan agar hasil penelitian dapat digeneralisasi, dan keuntungannya adalah tidak memerlukan tabel jumlah sampel (Sugiyono, 2017).

Penghitungan sampel menggunakan rumus Solvin dapat dilakukan dengan menggunakan rumus yang sederhana. Berikut dibawah ini rumus slovin yang digunakan pada penelitian ini untuk pengambilan sampel:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Batas kesalahan

Pada rumus di atas, terdapat lambang n atau ukuran sampel yang sedang dicari, terdapat huruf N yang melambangkan ukuran dari populasi, serta huruf e yang menjadi simbol dari margin of error atau besaran kesalahan yang mungkin terjadi dan sudah ditetapkan berdasarkan studi penelitian.

Toleransi kesalahan harus ditentukan sejak awal berdasarkan *confidence level*, yakni tingkat keyakinan terhadap hasil dari kebenaran penelitian atau taraf signifikansi hasil meski mungkin ada kekeliruan pada batas tertentu. Taraf signifikansi ini dapat berbeda tergantung bidang studi penelitiannya.

Misalnya, peneliti di bidang studi kedokteran harus menggunakan taraf signifikansi sebesar 99%, maka toleransi kesalahan hanya sampai 1% saja.

Sedangkan peneliti di bidang studi ilmu sosial dapat menggunakan taraf

signifikansi sebesar 95% sehingga toleransi kesalahan hanya sampai 5% saja. Perlu diketahui bahwa besaran tersebut masih memiliki variasi lain.

Dari informasi yang diberikan, kita dapat mengisi nilai-nilai tersebut ke dalam rumus Slovin:

$$N = 103$$

$$e = 0.05$$

Maka Hasil perhitungan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{103}{1 + 103 \times 0.05^2}$$

$$n = \frac{103}{1 + 103 \times 0.0025}$$

$$n = \frac{103}{1 + 0.2575}$$

$$n = \frac{103}{1.2575}$$

$$n \approx 82.00$$

Sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 82 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk penelitian, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang tepat untuk penelitian, maka akan memungkinkan masalah dapat diselesaikan dengan cara yang sah dan dapat diandalkan. Ada beberapa cara untuk mengumpulkan data penelitian, seperti:

1. Teknik pengumpulan data primer, meliputi :

a. Kuisioner atau angket

Kuisioner mengumpulkan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka dapat menjawab pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. termasuk situasinya di perusahaan.

b. Teknik Observasi

Salah satu metode pengumpulan data yang menggunakan pertolongan indra mata adalah teknik observasi. Teknik ini sangat umum dalam metode penelitian kualitatif. Metode ini menggunakan penelitian langsung di PT. Shinka Global Solution untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah penelitian.

c. Wawancara

Wawancara adalah proses komunikasi secara langsung antara pewawancara orang yang diwawancarai dalam upaya mengumpulkan informasi yang belum dikumpulkan melalui kuisioner yang rumit.

2. Teknik pengumpulan data sekunder, meliputi :

Metode studi pustaka dan dokumentasi digunakan untuk menerapkan teknik ini. Metode ini mengumpulkan data melalui telaah buku dan pengamatan berbagai sumber, seperti jurnal, buku dan sumber-sumber terkait lainnya.

Namun, metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data di mana data yang relevan dengan variabel penelitian dikumpulkan.

F. Operasional Variabel Penelitian

Tabel III. 1 Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	1. Kompensasi langsung	1. Gaji	Likert
		2. Insentif	
		3. Bonus	
		4. Upah	
	2. Kompensasi Tidak Langsung	5. Premi	
		6. Pengobatan	
		7. Asuransi	
		8. Tunjangan	
		9. Fasilitas	
		10. Reward	
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Tegor <i>et al.</i> , 2020,95-96), (Bolung et al., 2018).			
Kepimpinan (X2)	1. Gaya Kepimpinan kharismatik	1. Kepercayaan Diri	Likert
		2. Hubungan Dengan Bawahan	
	2. Gaya Kepimpinan Transaksional	3. Kedudukan Sebagai Pengawas	
		4. Ketegasan	
	3. Gaya Kepimpinan	5. Kebutuhan Akan Prestasi	

	Transformatif	6. Kecerdasan	
		7. Inisiatif Pemimpin	
	4. Gaya Kepimpinan Visioner	8. Hubungan Dengan Bawahan	
		9. Kemampuan untuk tumbuh dan berkembang	
		10. Kemampuan Analitik	
Sumber : (Ansory & Indrasari, 2018), (George R, dalam (Arianty, 2018)).			
Orientasi Kerja (X3)	1. Pendekatan Partisipatif	1. Kontribusi	Likert
		2. Komitmen	
		3. Keahlian	
	2. Sambutan Hangat	4. Keramahan	
		5. Kesantunan	
		6. Kesopanan	
		7. Tanggung Jawab	
		8. Kecermatan	
		9. Kepedulian	
		10. Kerja Sama	
3. Perhatian Terhadap Pegawai			
Sumber : French, dalam Behaki, (2019).			
Kepuasan Karyawan	Faktor yang mempengaruhi	1. Kemangkiran	Likert
		2. Keinginan Pindah	

(Y)	kepuasan	3. Kinerja Karyawan	
		4. Rekan Kerja	
		5. Kenyamanan Kerja Karyawan	
		6. Gaji	
		7. Tingkat Kehadiran Kerja	
		8. Pengawasan (Supervise)	
		9. Hubungan Kerja	
		10. Fasilitas	
		Sumber: (Sudaryo et al., 2018) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.	

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Menurut Sugiyono (2017), validitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa sah atau valid suatu alat.

Oleh karena itu, melakukan uji validitas menunjukkan seberapa baik alat tersebut dapat mengukur penelitian dalam pengambilan sampel.

Uji signifikansi koefisien korelasi biasanya dilakukan pada taraf signifikansi 0,05%, yang merupakan ukuran standar yang sering digunakan, untuk apakah item yang digunakan layak atau tidak. digunakan untuk melakukan penyelidikan. Butir: Jika r hitung lebih besar dari r tabel, butir pertanyaan

dianggap valid; jika r hitung lebih rendah dari r tabel, itu dianggap tidak valid. Metode pengujian validitas menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi Moment Produk Pearson) dan *korelasi Item-Total Corrested*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas skor instrumen pengukur (Hernawan, 2019). Jika jawaban pertanyaan seseorang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dikatakan reliabel atau handal. Menurut Sugiyono (2017), rumus *cronbach alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner survei pendahuluan.

Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel. Sedangkan jika *nilai Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Silaswara *et al.*, 2018) mengatakan bahwa:

“Uji asumsi klasik merupakan suatu uji kualitas data yang dilakukan sebelum dilakukannya pengujian regresi linear berganda. Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi”.

a. Uji normalitas

Menurut (Ghozali, 2018,161) buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9, menyatakan bahwa:

“Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak”.

Model regresi yang baik adalah apabila keduanya mempunyai distribusi normal atau 50 mendekati normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk mengetahui apakah suatu data tersebut normal atau tidak secara statistic maka dilakukan uji normalitas menurut *Kolmogorov-Smirnov*.

Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini, uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* digunakan. Jika variabel yang diuji memiliki statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang signifikan (probabilitas lebih dari 0,05), maka variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik tidak seharusnya menemukan hal ini.

Ada bukti bahwa variabel independen berkorelasi satu sama lain. *Multikolonieritas* dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 maka terjadi multi kolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut uji heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2016), uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam variasi model regresi antara residual satu pengamatan ke residual lainnya.

pengamatan tambahan. Homoskedastisitas terjadi ketika perbedaan residual antara dua pengamatan tetap sama; heteroskedastisitas terjadi ketika perbedaan berbeda. Homoskedastisitas atau ketidakhadiran heteroskedastisitas merupakan model regresi yang baik. Prediksi variabel terikat (dependen), yaitu ZPRED di sumbu X dengan residualnya SRESID, ditunjukkan dalam plot scatterplot dalam uji 51 untuk menentukan apakah ada heteroskedastisitas atau tidak. Sumbu Y dasar analisis adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam statistik, regresi adalah teknik yang digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya hubungan, juga dikenal sebagai hubungan sebab akibat. Teknik ini dapat digambarkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan.

Menurut Sunyoto (2015), regresi adalah teknik sederhana yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan fungsional antara variabel yang diwakili secara matematis. Berdasarkan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa regresi adalah salah satu metode statistik yang dapat digunakan untuk memprediksi

atau membuat model yang diwakili oleh persamaan regresi berganda.

Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Karyawan

X1 : Kompensasi

X2 : Kepemimpinan

X3 : Otoritas Kerja

α : Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_4$: Koefisien Regresi

5. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan alat tukar untuk melihat kadar keterikatan antara Y dan X1, X2 secara bersamaan. Apabila memiliki 4 variabel Y, X1, X2 maka korelasi dapat digambarkan dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y + b_3 \sum x_3 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana :

Y : Kepuasan Karyawan

X1 : Kompensasi

X2 : Kepemimpinan

X3 : Otoritas Kerja

Dengan Kesimpulan :

$R = 0$ Tidak ada hubungan antara ketiga variabel

$R = 1$: Hubungan kuat atau positif

$R = -1$ Hubungan lemah atau negative

6. Uji Hipotesi

Menurut Sunyoto (2015) mengatakan bahwa :

“Hipotesis adalah penjelasan singkat tentang sesuatu yang digunakan untuk menjelaskan dan juga dapat mendorong penelitian selanjutnya”.

Dalam penelitian ini, kriteria statistik digunakan untuk menentukan apakah hipotesis dapat diproses dan diterima. Untuk menguji hipotesis, asumsi berikut digunakan:

- $H_0 : P = 0$ (tidak ada hubungan antara X dan Y)
- $H_0 : P > 0$ (ada hubungan positif antara X dan Y)
- $H_0 : P < 0$ (ada hubungan negatif antara X dan Y)
- $H_0 : P \neq 0$ (ada hubungan antara X dan Y)

a. Analisis Koefisien Determinasi (Penentu)

Menurut (P. Wibowo et al., 2018) mengatakan bahwa :

“Koefisien penentu merupakan alat analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel x terhadap naik atau turunnya variabel y”.

maka rumus koefisien penentunya adalah sebagai berikut:

$$KP = r^2 + 100\%$$

Keterangan :

KP : Koefisien penentu

r : Nilai koefisien korelasi

b. Uji T (Parsial)

Menurut (Helrnawan & Andy, 2018) dalam menyatakan bahwa :

“Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam mengatakan variasi variabel dependen”.

Selain itu, digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Prosedur pengujian pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas sebagai berikut :

1. Jika signifikan $<$ tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika signifikan $>$ tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima. yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

c. Uji F (Simultan)

Pada dasarnya, uji statistik f menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Penelitian ini sangat penting. menggunakan nilai 0,05. Adapun kriteria yang digunakan, di antaranya sebagai berikut:

1. H_0 diterima apabila: $F_{hitung} < F_{tabel}$
2. H_0 ditolak apabila:

$F_{hitung} > F_{tabel}$ Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel

dependen dinyatakan tidak signifikan, dan sebaliknya apabila H_0 ditolak menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan signifikan.

7. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan hubungan linier antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan (positif atau negatif) antara variabel independen dan dependen serta untuk memprediksi nilai variabel dependen ketika variabel independen naik atau turun.

Rumus regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Variabel independent

8. Statistik Deskriptif

Menurut (Dr. Vivi Silvia, 2020) dalam buku berjudul “Statistika Deskriptif” menjelaskan bahwa:

“Statistik deskriptif adalah suatu metode untuk menganalisis dan menginterpretasikan angka yang dikumpulkan dalam catatan dan kemudian menampilkannya dalam bentuk grafik”.