

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sebagai penyumbang produk domestik bruto (PDB) Nasional memiliki peran penting bagi pemulihan ekonomi Indonesia. Pemerintah berkomitmen untuk terus mendukung UMKM agar mampu bertahan, berkembang, dan bertumbuh di tengah tantangan pandemi dan transformasi melalui Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN). Di negara Indonesia Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) telah lama dipercaya sebagai unit yang penting untuk mendukung perekonomian termasuk UMKM ayam pedaging. Peran UMKM ayam pedaging sendiri sangat penting mengingat mayoritas masyarakat Indonesia menjadikan ayam sebagai salah satu kebutuhan pokok.

Dikutip dari [https://id.wikipedia.org/wiki/Sembilan\\_bahan\\_pokok](https://id.wikipedia.org/wiki/Sembilan_bahan_pokok) bahan pokok sendiri terdiri dari Sembilan macam bahan termasuk daging ayam seperti yang diputuskan oleh [Menteri Perindustrian dan Perdagangan](#) Nomor 115/MPP/Kep/2/1998 tanggal [27 Februari 1998](#) mengenai penetapan sembilan bahan pokok. Terlepas dari peranan UMKM ayam pedaging yang sangat penting terdapat penilaian kinerja UMKM berdasarkan banyaknya populasi ayam pedaging baik secara nasional maupun tingkat provinsi dan kabupaten dari sektor UMKM

khususnya UMKM ayam pedaging. Banyaknya populasi ayam pedaging di Indonesia dan provinsi jawa barat dapat dilihat pada tabel 1.1.

**TABEL 1.1**  
**POPULASI AYAM PEDAGING DI INDONESIA DAN JAWA BARAT,**  
**2019-2020**

<b>Provinsi</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>ACEH</b>	<b>33 328 202</b>	<b>31 232 587</b>
<b>BALI</b>	<b>77 479 776</b>	<b>72 607 992</b>
<b>BANTEN</b>	<b>200 741 443</b>	<b>188 119 193</b>
<b>BENGKULU</b>	<b>8 607 301</b>	<b>8 066 090</b>
<b>DI YOGYAKARTA</b>	<b>51 245 533</b>	<b>48 023 309</b>
<b>DKI JAKARTA</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>GORONTALO</b>	<b>3 399 518</b>	<b>3 185 763</b>
<b>JAMBI</b>	<b>36 469 541</b>	<b>34 176 404</b>
<b>JAWA BARAT</b>	<b>811 146 443</b>	<b>760 143 059</b>
<b>JAWA TENGAH</b>	<b>617 968 231</b>	<b>579 111 535</b>
<b>JAWA TIMUR</b>	<b>459 570 078</b>	<b>430 673 164</b>
<b>KALIMANTAN BARAT</b>	<b>53 568 877</b>	<b>50 200 566</b>
<b>KALIMANTAN SELATAN</b>	<b>78 105 752</b>	<b>73 194 607</b>
<b>KALIMANTAN TENGAH</b>	<b>21 968 804</b>	<b>20 587 446</b>
<b>KALIMANTAN TIMUR</b>	<b>42 404 256</b>	<b>39 737 955</b>
<b>KALIMANTAN UTARA</b>	<b>4 681 630</b>	<b>4 387 257</b>
<b>KEP. BANGKA BELITUNG</b>	<b>19 906 757</b>	<b>18 655 057</b>
<b>KEP. RIAU</b>	<b>23 849 258</b>	<b>22 349 660</b>
<b>LAMPUNG</b>	<b>90 487 553</b>	<b>84 797 863</b>
<b>MALUKU</b>	<b>676 803</b>	<b>634 247</b>
<b>MALUKU UTARA</b>	<b>126 469</b>	<b>118 517</b>

<b>NUSA TENGGARA BARAT</b>	<b>30 717 312</b>	<b>28 785 864</b>
<b>NUSA TENGGARA TIMUR</b>	<b>18 870 166</b>	<b>17 683 645</b>
<b>PAPUA</b>	<b>6 431 156</b>	<b>6 026 777</b>
<b>PAPUA BARAT</b>	<b>1 001 002</b>	<b>938 061</b>
<b>RIAU</b>	<b>96 875 647</b>	<b>90 784 286</b>
<b>SULAWESI BARAT</b>	<b>2 401 068</b>	<b>2 250 093</b>
<b>SULAWESI SELATAN</b>	<b>76 337 385</b>	<b>71 537 432</b>
<b>SULAWESI TENGAH</b>	<b>5 520 201</b>	<b>5 173 101</b>
<b>SULAWESI TENGGARA</b>	<b>3 794 968</b>	<b>3 556 348</b>
<b>SULAWESI UTARA</b>	<b>9 811 979</b>	<b>9 195 020</b>
<b>SUMATERA BARAT</b>	<b>57 893 566</b>	<b>54 253 326</b>
<b>SUMATERA SELATAN</b>	<b>86 931 740</b>	<b>81 465 633</b>
<b>SUMATERA UTARA</b>	<b>137 486 712</b>	<b>128 841 803</b>
<b>INDONESIA</b>	<b>3 169 805 127</b>	<b>2 970 493 660</b>

Sumber: <https://www.bps.go.id/indicator/24/478/1/populasi-ayam-ras-pedaging-menurut-provinsi.html>

Berdasarkan tabel 1.1 populasi ayam pedaging di Indonesia sendiri mencapai 3.169.805.127 ekor pada tahun 2019 dan pada tahun 2020 populasi ayam pedaging sendiri menurun di Indonesia dengan angka populasi 2.970.493.660 ekor, penurunan populasi sebanyak 119.311.467 ekor menjadikan kinerja UMKM di Indonesia mengalami penurunan dikarenakan populasi secara nasional mengalami penurunan. Sama halnya dengan provinsi khususnya provinsi Jawa Barat, populasi ayam pedaging di Jawa Barat sendiri terbilang mengalami penurunan populasi yang berpengaruh kepada kinerja UMKM di Jawa Barat sendiri dengan capaian populasi sebanyak 811.146.443 ekor pada tahun 2019 dan mengalami penurunan populasi kembali pada tahun 2020 dengan populasi mencapai 760.143.059 ekor. Penurunan

populasi yang terjadi di Jawa Barat sebesar 51.003.384 ekor hal ini menandakan kinerja UMKM di Jawa Barat mengalami penurunan karena populasi ayam pedaging sendiri mengalami penurunan yang cukup signifikan. Penurunan populasi yang terjadi secara nasional maupun provinsi khususnya provinsi Jawa Barat tidak terlepas dari kinerja UMKM ayam pedaging di kabupaten khususnya kabupaten Bandung, penurunan populasi ayam pedaging di kabupaten Bandung provinsi Jawa Barat yang terjadi dapat dilihat pada tabel 1.2

**TABEL 1.2**  
**POPULASI AYAM PEDAGING DI KABUPATEN BANDUNG**  
**PROVINSI JAWA BARAT, 2019-2020**

<b>Kabupaten</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>KABUPATEN BANDUNG</b>	<b>5 236 852</b>	<b>4 616 947</b>
<b>KABUPATEN BANDUNG BARAT</b>	<b>2 196 397</b>	<b>1 838 121</b>
<b>KABUPATEN BEKASI</b>	<b>2 170 943</b>	<b>1 816 787</b>
<b>KABUPATEN BOGOR</b>	<b>30 424 240</b>	<b>1 71 044</b>
<b>KABUPATEN CIAMIS</b>	<b>17252533</b>	<b>16981089</b>
<b>KABUPATEN CIANJUR</b>	<b>10228620</b>	<b>9963256</b>
<b>KABUPATEN CIREBON</b>	<b>3062318</b>	<b>2994393</b>
<b>KABUPATEN GARUT</b>	<b>1341907</b>	<b>949428</b>
<b>KABUPATEN INDRAMAYU</b>	<b>6850400</b>	<b>4411352</b>

<b>KABUPATEN KARAWANG</b>	<b>13479823</b>	<b>11277300</b>
<b>KABUPATEN KUNINGAN</b>	<b>3599575</b>	<b>3161997</b>
<b>KABUPATEN MAJALENGKA</b>	<b>3342305</b>	<b>2866343</b>
<b>KABUPATEN PANGANDARAN</b>	<b>288146</b>	<b>286339</b>
<b>KABUPATEN PURWAKARTA</b>	<b>8128168</b>	<b>8055263</b>
<b>KABUPATEN SUBANG</b>	<b>13469915</b>	<b>11563859</b>
<b>KABUPATEN SUKABUMI</b>	<b>15092793</b>	<b>11230195</b>
<b>KABUPATEN SUMEDANG</b>	<b>2876675</b>	<b>2487059</b>
<b>KABUPATEN TASIKMALAYA</b>	<b>5528384</b>	<b>4846365</b>

Sumber: <https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/perkembangan-populasi-ayam-pedaging-berdasarkan-kabupatenkota-di-jawa-barat>

Berdasarkan tabel 1.2 populasi ayam pedaging di kabupaten bandung sendiri mencapai 5.236.852 ekor pada tahun 2019 dan pada tahun 2020 mecapai 4.616.947 ekor, jumlah tersebut mengalami penurunan sebanyak 619.905 ekor. Penurunan populasi ayam pedaging yang terjadi di kabupaten bandung sendiri menandakan bahwa kinerja UMKM di kabupaten bandung mengalami penurunan berdasarkan populasi ayam pedaging yang menurun. Dengan penurunan kinerja UMKM berdasarkan populasi, sehingga diperlukan juga sebuah kompensasi agar karyawan dalam sebuah UMKM meningkat kinerjanya menjadi lebih baik sehingga menjadikan UMKM ayam pedaging menjadi lebih baik lagi.

Kompensasi yang diterapkan dapat diterima oleh semua karyawan disebuah UMKM, kompensasi tersebut juga harus adil dalam pelaksanaannya agar karyawan sendiri merasa puas dengan kompensasi tersebut dan tentunya meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Kompensasi menentukan dari kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri, kompensasi mengacu pada kinerja karyawan, apabila kinerja karyawan baik maka akan diberikan kompensasi sebagai bentuk imbalan atas kinerja yang baik sehingga kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan puas dalam bekerja khususnya dalam hal ini adalah karyawan yang ada di HD farm. Banyaknya karyawan yang ada di HD farm sendiri sebanyak 30 orang karyawan, karyawan tersebut dibagi berdasarkan tugas yang diberikan, pembagian tugas serta karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3

**Tabel 1.3**

**Pembagian Tugas Untuk Setiap Karyawan Pada HD Farm Dirancaekek,  
2021**

<b>Tugas</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Sortir Telur	10
Memasukan Telur Kedalam Mesin	2
Sortir Bibit Ayam	2
Pencucian Wadah Bekas Pakai	1
Memasukan Bibit Ayam Kedalam Kandang	5
Pemberian Pakan	4
Sortir Ayam Untuk Panen	6

Jumlah	30
--------	----

Sumber: Pemilik HD farm Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 banyaknya jumlah karyawan pada HD farm sebanyak 30 orang karyawan. Hasil wawancara yang dilaksanakan pada Tanggal 23 September 2021 dengan pemilik HD farm menyatakan bagian sortir telur mempunyai tugas untuk memilih telur yang layak pakai untuk kemudian dimasukan kedalam mesin penetas telur. Selanjutnya memasukan telur kedalam mesin dengan menggunakan alat yang berfungsi untuk memudahkan dalam pemindahan telur kedalam mesin.

Berikutnya karyawan yang mempunyai tugas sortir bibit ayam melakukan pemilihan bibit ayam yang dibagi menjadi 2 jenis bibit ayam ada bibit ayam kering dan juga bibit ayam basah yang dipisahkan kedalam dua kotak yang berbeda untuk memudahkan ketika akan dimasukan kedalam kandang. Kemudian karyawan yang mempunyai tugas membersihkan wadah bekas pakai, pembersihan wadah tersebut bertujuan untuk digunakan kembali ketika akan memasukan bibit ayam kedalam mesin.

Selanjutnya karyawan yang mempunyai tugas memasukan bibit ayam kedalam kandang membawa bibit ayam tersebut secara manual oleh karyawan pada saat selesai penyortiran bibit ayam kering dan basah. Untuk karyawan dengan tugas pemberian pakan biasanya pemberian pakan untuk ayam dilakukan setidaknya 2x dalam sehari dengan jangka waktu 4 jam setiap pemberian pakan untuk ayam dengan usia dibawah 2 minggu, sedangkan untuk ayam yang sudah berusia diatas





		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Kualitas Kerja	2	8	9	11	0	91	3.0
2	Kuantitas Kerja	1	7	13	9	0	90	3,0
3	Tanggung Jawab	4	12	6	8	0	102	3,4
4	Kerja Sama	5	10	7	5	3	99	3,3
5	Inisiatif	2	6	12	7	3	87	2.9
Total nilai rata-rata keseluruhan								3,1

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 secara rata-rata kinerja karyawan HD farm memperoleh nilai rata-rata 3,1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan HD farm secara keseluruhan masih kurang baik, terlihat dari dimensi inisiatif yang mendapatkan rata-rata 2,9 yang dimana jika dibandingkan dengan dimensi yang lain menjadi dimensi dengan rata-rata terkecil. Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan bagi kelangsungan UMKM, maka UMKM harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya menjadi lebih baik. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memberikan pelatihan, Pendidikan, dan juga kompensasi bagi karyawannya. Akan tetapi kinerja karyawan tidak hanya berdasarkan faktor-faktor tersebut ada pula hal lain yang mendasarinya.

Berdasarkan hasil wawancara, rendahnya kinerja karyawan HD farm karena karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan. Selain belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan, rendahnya kinerja karyawan HD farm juga dilandasi dengan kompensasi yang kurang dan kepuasan kerja yang kurang baik pula. Banyak jumlah karyawan yang

ada pada HD farm sendiri menghadapi beberapa permasalahan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Baik tidaknya pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari sistem penilaian kinerja karyawan sebagai berikut seperti pada Tabel 1.5

**Tabel 1.5**

**Sistem Penilaian Kinerja Karyawan HD Farm Tahun 2021**

Klasifikasi	Nilai
A = Bagus	>80 – 100
B = Cukup	>50 – 80
C = Kurang	>20 – 50

Sumber: Pemilik HD Farm Tahun 2021

Table 1.5 merupakan sistem penilaian kinerja karyawan HD farm. Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidak kinerja karyawan dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan rata-rata tugas yang diberikan. Adapun hasil evaluasi kinerja karyawan HD farm pada tahun 2019-2020 seperti pada tabel 1.6

**Tabel 1.6**

**Evaluasi Kinerja Karyawan HD Farm Tahun 2019-2020**

No.	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
1	2019	Triwulan 1	84,23	A	Bagus
		Triwulan 2	77,20	B	Cukup
		Triwulan 3	68,20	B	Cukup

No.	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
		Triwulan 4	85,44	A	Bagus
2	2020	Triwulan 1	83,20	A	Bagus
		Triwulan 2	82,65	A	Bagus
		Triwulan 3	48,77	C	Kurang
		Triwulan 4	47,43	C	Kurang

Sumber: Pemilik HD Farm Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 mengenai hasil evaluasi kinerja karyawan bisa dilihat bahwa kinerja karyawan pada periode 2019-2020 mengalami fluktuasi. Kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2019 hingga 2020. Penurunan juga dapat dilihat dari triwulan ke 2 pada tahun 2019 dimana kinerja karyawan mengalami penurunan sebanyak 7,03 dari kinerja karyawan triwulan 1 pada periode yang sama, untuk kinerja karyawan pada periode tahun 2020 juga mengalami penurunan pada triwulan 3 sebanyak 33,88 dari kinerja karyawan triwulan 2 pada periode yang sama, dan penurunan kinerja karyawan kembali terjadi pada periode tahun 2020 lebih tepatnya pada triwulan 4 mengalami penurunan sebesar 1,34 dari triwulan 3 dalam periode tahun yang sama. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami permasalahan karena pencapaian kinerja karyawan mengalami penurunan yang cukup signifikan dari periode 2019-2020.

Hasil evaluasi kinerja karyawan ini diperkuat dengan hasil wawancara bersama pemilik HD farm. Pemilik HD farm sendiri mengutarakan bahwa penurunan kinerja karyawannya disebabkan oleh permasalahan internal. Permasalahan internal tersebut diungkapkan oleh pemilik HD farm berupa kompensasi yang diberikan

kepada karyawannya kurang sehingga kepuasan dalam bekerja-pun menjadi berkurang yang berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Untuk mengetahui variabel-variabel yang mempunyai tingkat pengaruh terhadap kinerja karyawan HD farm. Maka penelitian awal dilakukan oleh penulis melalui metode pra- survey dengan menggunakan kuesioner kepada 30 orang karyawan HD farm. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.7

**Tabel 1.7**

**Hasil Pra-Survey Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja  
Karyawan HD Farm 2021**

No	Variabel	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	TS (3)	KS (2)	STS (1)		
1	Kepemimpinan	5	16	5	4	0	112	3,7
2	Kepuasan Kerja	4	10	6	5	5	93	3,1
3	Rotasi Kerja	0	16	13	1	0	105	3,5
4	Lingkungan Kerja	6	11	9	3	1	108	3,6
5	Kompensasi	1	7	10	7	5	82	2,7
6	Motivasi	2	19	6	3	0	110	3,6

Sumber: Hasil Olah data Pra Survey Oleh Peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 1.7 mengenai hasil pra survey faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan HD farm pada tahun 2021. Dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja mendapatkan rata-rata sebesar 3,1 yang menjadikan variabel kepuasan kerja menjadi variabel dengan rata-rata terkecil kedua setelah

kompensasi. Sama halnya dengan kepuasan kerja, kompensasi sendiri mendapatkan nilai rata-rata 2,7 yang menjadikan variabel kompensasi menjadi variabel terkecil dibanding dengan variabel yang lainnya.

Hasil pra survey faktor-faktor tersebut menandakan kinerja karyawan HD farm bermasalah khususnya variabel kepuasan kerja dan kompensasi. Guna meningkatkan kinerja, karyawan harus diberikan kompensasi apabila menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan untuk menghargai hasil kerja keras karyawan tersebut. Kompensasi yang diberikanpun memiliki dua dimensi dari kompensasi itu sendiri. Untuk mengetahui dimensi dari kompensasi tersebut, berikut hasil kuesioner pra survey dari variabel kompensasi untuk mengetahui dimensinya, hasil pra survey variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel 1.8

**Tabel 1.8**

**Hasil Pra Survey Variabel Kompensasi Karyawan HD Farm**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kompensasi Langsung	0	8	14	5	3	87	2,9
2.	Kompensasi Tidak Langsung	0	4	9	14	3	74	2,4
Skor rata-rata Kompensasi								2,65

Sumber: Data hasil pra survey diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.8 hasil pra survey variabel kompensasi karyawan HD farm menunjukkan bahwa rata-rata kompensasi sebesar 2,65. Variabel kompensasi dengan dimensi kompensasi tidak langsung mendapatkan rata-rata 2,4 yang dimana rata-rata tersebut cenderung lebih kecil jika dibandingkan dengan dimensi kompensasi langsung. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki masalah dalam kompensasi khususnya kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh HD farm kepada karyawannya.

Selain kompensasi yang menjadi salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, ada juga kepuasan kerja yang menjadi salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menjadi penentu bertahan atau tidaknya karyawan dalam sebuah perusahaan khususnya UMKM. Apabila kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya cenderung kurang maka karyawan sendiri ada keinginan untuk berhenti bekerja dari sebuah UMKM, dan sebaliknya apabila kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaan yang dirasakan karyawan cukup atau bahkan lebih maka karyawan sendiri cenderung bertahan dalam sebuah UMKM. Selanjutnya penulis melakukan pra survey terkait variabel kepuasan kerja kepada 30 orang karyawan HD farm. Hasil pra survey variabel kepuasan kerja sendiri dapat dilihat pada tabel 1.9

**Tabel 1.9**

**Hasil Pra-Survei Variabel Kepuasan Kerja Karyawan HD Farm**

	Frekuensi		
--	-----------	--	--

<b>Dimensi</b>	<b>SS (5)</b>	<b>S (4)</b>	<b>KS (3)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>STS (1)</b>	<b>Jumlah Skor</b>	<b>Rata- rata</b>
Pekerjaan itu sendiri	0	4	7	15	4	71	2,3
Gaji/upah	0	4	9	14	3	74	2,4
Promosi	0	8	14	5	3	87	2,9
Atasan	0	6	9	6	9	72	2,4
Rekan Kerja	0	8	9	10	3	82	2,7
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja							2,54

Sumber: Data hasil pra survey diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.9 hasil pra survey variabel kepuasan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 2,54. Dimensi terkecil dari variabel ini adalah dimensi pekerjaan itu sendiri dikarenakan mendapat rata-rata nilai 2,3 yang dimana jika dibandingkan dengan dimensi lain sangat berbeda. Rata-rata nilai yang kecil dari dimensi pekerjaan itu sendiri menunjukkan bahwa dimensi tersebut menjadi permasalahan karyawan yang ada di HD farm, oleh karena itu HD farm perlu meningkatkan kepuasan kerja dari karyawannya dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawannya agar dimensi pekerjaan itu sendiri menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan latar belakang dan hasil dari pra survey dari tiap variabelnya dapat disimpulkan bahwa HD farm memiliki masalah pada kinerja karyawannya yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dengan dimensi pekerjaan itu sendiri dan kompensasi yang diberikan dengan dimensi kompensasi tidak langsung. maka

peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar dapat meneliti permasalahan yang ada di HD farm. Maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH SISTEM KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UKM AYAM PEDAGING - HD FARM, DI RANCAEKEK KABUPATEN BANDUNG”**

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di HD farm rancaekek kabupaten bandung yaitu kompensasi dan kepuasan kerja.

### **1.2.1. Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, Adapun identifikasi masalahnya sebagai berikut:

#### 1. Kompensasi

Karyawan merasa kurang mengenai kompensasi tidak langsung dikarenakan tidak adanya asuransi maupun tunjangan pekerjaan

#### 2. Kepuasan Kerja

Karyawan mengeluhkan mengenai pekerjaan itu sendiri yang tidak sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan tersebut

#### 3. Kinerja Karyawan

- a. Pencapaian kinerja pada UMKM ayam pedaging HD Farm mengalami penurunan



- b. Tidak adanya inisiatif karyawan dalam mengerjakan tugas

### **1.2.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan Identifikasi Masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi pada HD Farm Rancaekek Kabupaten Bandung
2. Bagaimana Kepuasan Kerja pada HD Farm Rancaekek Kabupaten Bandung
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada HD Farm Rancaekek Kabupaten Bandung
4. Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada HD Farm Rancaekek Kabupaten Bandung

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas maka didapatkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kompensasi pada HD Farm Rancaekek Kabupaten Bandung
2. Kepuasan Kerja pada HD Farm Rancaekek Kabupaten Bandung
3. Kinerja Karyawan pada HD Farm Rancaekek Kabupaten Bandung
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada HD farm Rancaekek Kabupaten Bandung

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bagi yang memerlukan sehingga penelitian ini mempunyai manfaat yang optimal baik secara teoritis maupun praktis.

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis (keilmuan)**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan akademik bagi seluruh mahasiswa sebagai pengetahuan tambahan dan bahan masukan, disamping itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan sumber bacaan serta informasi mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis (guna laksana)**

##### **1. Bagi Penulis**

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

##### **2. Bagi Perusahaan**

- a. Diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategis dalam upaya mengetahui peran kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya agar tetap bertahan dalam jangka waktu yang panjang dan mampu untuk bersaing dengan kompetitor-kompetitor.

##### **3. Bagi Pihak Lain**

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk pengembangan ilmu mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka ini, peneliti mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Seperti yang telah peneliti paparkan pada bab sebelumnya, bahwasanya permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkenaan dengan kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dimulai dari pengertian secara umum sampai dengan pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang peneliti teliti.

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen**

Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Firmansyah (2018:4) Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber

daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Sarinah (2017:7) Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang – orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Sehingga berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Manajemen mempunyai fungsi operasional, fungsi-fungsi tersebut telah dikemukakan oleh para penulis dengan berbagai sudut pendekatan dan sudut pandang yang berbeda.

#### **2.1.1.1. Fungsi Manajemen**

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia, dalam keberadaanya. Masing-masing fungsi manajemen tidak berdiri sendiri, melainkan saling berhubungan dan saling mempengaruhi serta bergerak ke arah yang sudah direncanakan dan merupakan bagian penting bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) menyatakan ada 4 (empat) fungsi utama dari sebuah manajemen diantaranya Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Penggerakan (*Actuating*), dan Pengawasan (*Controlling*), Fungsi yang dijelaskan Menurut Hasibuan (2016) memiliki kesamaan dengan fungsi manajemen secara umum. Sebagai berikut :

### 1. Perencanaan (*Planning*)

Sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

### 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya masing-masing individu dalam pekerjaan yang sudah direncanakan oleh perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

### 3. Penggerakan (*Actuating*)

Sebagai cara untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

### 4. Pengawasan (*Controlling*)

Mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan definisi menurut ahli dari pernyataan tersebut maka peneliti dapat dipahami bahwa fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi beberapa

fungsi manajemen yang merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

### **2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (Man). Manusia merupakan suatu asset utama dalam suatu perusahaan karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan.

Afandi (2018:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Edy Sutrisno (2017:6) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Dari definisi Manajemen sumberdaya manusia yang diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan bersama.

#### **2.1.2.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan

dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

#### **2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi perusahaan dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17), yaitu:

##### **1. Perencanaan (Planning)**

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian

meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi,



dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai 20 pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik,

sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

##### **2.1.3. Pengertian Kompensasi**

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan kesungguhannya dalam bekerja terhadap perusahaan. Karena itu pula perusahaan harus memberikan penghargaan terhadap kinerja kerja karyawan, yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi.

Hasibuan (2017:118) Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan

kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Jadi kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih dari karyawan. Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan, supaya perusahaan mendapat laba perusahaan yang lebih terjamin.

#### **2.1.3.1. Jenis-jenis Kompensasi**

Jenis-jenis kompensasi menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu: Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif; Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

##### **1. Kompensasi Langsung:**

###### **a. Gaji**

adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

###### **b. Upah**

adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

###### **c. Upah insentif**

merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsi adil dalam pemberian kompensasi.

2. Kompensasi tidak langsung: Kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pension, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

### **2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2017) ada 6 (enam) faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu:

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal (UMR), pajak, biaya transportasi dan harga bahan baku, inflasi maupun devaluasi sangat berpengaruh dalam penentuan pemberian kompensasi.

2. Penawaran antar perusahaan dan pegawai

Kebijakan penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besaran upah yang akan di terima saat mulai akan bekerja.

3. Standar biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu memperhatikan standar dan biaya hidup pegawai karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam penentuan kompensasi juga dipengaruhi oleh besar kecilnya suatu perusahaan, pendidikan pegawai, masa kerjapegawai

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan komensasi perlu memperhatikan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

#### 6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu diperhatikan kemampuan perusahaan dalam membayar gaji pegawai.

#### **2.1.3.3. Tujuan pemberian kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan (2017:120), antara lain sebagai berikut:

##### a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan yang disepakati.

##### b. Kepuasan kerja

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

##### c. Pengadaan Efektif

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

##### d. Motivasi

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

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relative kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari seerta menataati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawanakan bekonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan Menurut Marwansyah (2017:270) tujuan manajemen kompensasi adalah:

1. Mendapatkan karyawan yang cakap/kompeten Kompensasi harus cukup tinggi untuk menarik para pelamar tingkat pembayaran harus merespon permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja. Karena banyak perusahaan /majikan yang bersaing untuk mendapat pekerja berkualitas tinggi.

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada Para pekerja akan berjenti jika tingkat balas jasa tidak komperatif, yang akan menimbulkan perputaran tenaga kerja yang lebih tinggi.
3. Menjamin terciptanya tenaga kerja Manajemen kompensasi berupaya menciptakan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal berarti bahwa imbalan yang diberikan terkait dengan nilai relatife sebuah jabatan sehingga jabatan yang sama mendapat imbalan yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebanding dengan apa yangditerima oleh pekerja yang setingkat dalam perusahaan lain dalam pasar tenaga kerja.
4. Memberi penghargaan atas perilaku yang diharapkan Kompensasi harus dapat memperkuat perilaku yang diharapkan dan berfungsi sebagai perangsang agar perilaku itu muncul lagi dimasa depan.
5. Mengendalikan biaya Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerja dengan tingkat biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif para pekerja mungkin di abayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.
6. Mengikuti peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku
7. Sistem gaji atau upah yang baik perlu mempertimbangkan dan mematuhi aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

#### **2.1.3.4. Dimensi dan indikator kompensasi**

Pemberian kompensasi dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk

memenuhi kebutuhan setiap karyawannya. Dengan demikian kompensasi merupakan bentuk kepuasan kerja yang dinyatakan dalam bentuk uang maupun fasilitas. Menurut Sedarmayanti (2017:175) terdapat dua dimensi dan beberapa indikator dari kompensasi yaitu diantaranya sebagai berikut:

1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan bentuk penghargaan atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan teggang waktu yang tetap dalam bentuk uang secara tunai ataupun berupa barang berdasarkan kontribusi atas jasa pegawai yang dilakukan. Adapun indikator kompensasi langsung yaitu:

- a. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
- b. Kesesuaian insentif dengan hasil yang diterima
- c. Bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan.

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi atas keuntungan perusahaan bagi para pekerja diluar gaji/upah tetap, yang dapat berupa barang atau uang. Adapun indikator kompensasi tidak langsung yaitu:

- a. Kesesuaian pemberian tunjangan dengan yang diharapkan
- b. Kesesuaian asuransi dengan kebutuhan hidup
- c. Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan
- d. Kesesuaian dengan penghargaan yang diberikan dengan hasil kerja.

Besarnya balas jasa telah ditentukan sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi ini lah yang akan digunakan karyawan beserta keluarganya untuk



memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima dan dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak hal pula dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

#### **2.1.4. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang diberikan oleh karyawan atas pekerjaan, imbalan atau gaji, penghargaan, rekan kerja, sikap atasan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

##### **2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam perusahaan, hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, atau produktif. Perilaku manusia ditentukan oleh motif atau kebutuhan dalam diri manusia berdasarkan pada pengenalan yang diterima sebelumnya serta berhubungan dengan situasi dan perannya dalam perusahaan.

Lijan Poltak Sinambela (2016) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Meithiana Indrasari (2017:39) Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah

evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan, sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaan mereka, perasaan ketidakpuasan kerja karyawan muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi. Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan dan harapan-harapan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Apabila kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi berarti pekerjaan yang digeluti dapat memberikan rasa kepuasan, namun sebaliknya jika kebutuhannya tidak terpenuhi dengan baik, maka karyawan tersebut merasakan pekerjaannya tidak memberikan rasa keputusan.

#### **2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Keputusan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Lijan Poltak Sinambela (106:309) bahwa setidaknya terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja dan suhu ruangan.
4. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.
5. Mutu pengawasan, kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
6. Faktor hubungan antar pegawai antara lain hubungan antara manager dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara pegawai, sugesti dari teman sekantor, emosi serta situasi kerja.

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan mereka. Kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dengan karyawan merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan yang mereka yakin akan diterima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Menurut Meithiana Indrasari (2017:44) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan *supportive colleagues*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. *Mentally Challenging Work*

Karyawan dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas.

### 2. *Equitable Rewards*

Karyawan menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil sesuai yang diharapkan.

### 3. *Supportive Working Conditions*

Karyawan selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman.

### 4. *Supportive Colleagues*

Karyawan yang mendapatkan dukungan positif dari rekan-rekan kerjanya akan cenderung mendapatkan kepuasan dalam setiap pekerjaan.

Sehingga dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dari diri karyawan, maka akan tercipta perasaan puas dan otomatis karyawan yang mengalami kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Faktor kepuasan kerja karyawan tidak hanya berdampak pada kualitas layanan, namun juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan agar perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan itu sendiri.

#### **2.1.4.3. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Stephen P. Robbins (2017:121), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
  - a. Tugas yang diberikan.
  - b. Kesempatan belajar.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
  - a. Kesesuaian gaji yang diterima.
  - b. Keadilan penggajian.
3. Promosi (Promotion), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
  - a. Peluang promosi kenaikan jabatan berdasarkan senioritas.
  - b. Peluang promosi kenaikan jabatan berdasarkan prestasi.
4. Supervisi (Atasan), yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Atasan yang memotivator.
  - b. Atasan yang solutif.
5. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja.

Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Rekan kerja yang memberikan kenyamanan.
- b. Bantuan dan nasihat antar rekan kerja.

### **2.1.5. Pengertian Kinerja Karyawan**

Pengertian Kinerja Karyawan Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Tamás Bányai (2019:288) Kinerja adalah proses atau tindakan untuk menyelesaikan atau melaksanakan suatu tindakan, tugas, atau fungsi. Ini adalah pencapaian tugas yang diberikan. A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Armin Trost (2020:19) Kinerja karyawan digabungkan dengan penilaian potensi, maka perusahaan berada dalam posisi untuk mengidentifikasi apa yang disebut karyawan berpotensi tinggi dalam proses yang disebut tinjauan bakat

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.5.1. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan**

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:10) yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan Disiplin Kerja, khususnya rencana diklat dan menyetujui rencana.

6. Jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.
7. Tujuan penilaian kinerja karyawan untuk mengevaluasi kelemahan yang menghambat kinerja karyawan guna untuk perbaikan agar terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan yaitu:
8. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
9. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
10. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
11. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
12. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
13. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
14. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
15. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
16. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
17. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.



### 2.1.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) yaitu:

#### 1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120). Apabila IQ superior, very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan memadai untuk jabatannya serta mempermudah dalam mengerjakan pekerjaan.

#### 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kinerja akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:68) kinerja dapat dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu:

1. Faktor individu meliputi: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis meliputi: persepsi, attitude personality, dan motivasi.
3. Faktor organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, job design.

Sedangkan menurut Armstrong (2017:197) ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. *The Individual*

Yang membutuhkan tingkat pengetahuan dan keterampilan, motivasi, dan keterlibatan yang tepat untuk bekerja secara efektif.

2. *The Individual's*

Job Yang harus dirancang untuk memberikan kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan memberikan tingkat otonomi yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaan.

3. *The Individual's*

Manager Yang harus memberikan kepemimpinan dan dukungan dan bertindak sebagai pelatih dan mentor sesuai kebutuhan.

4. *The Individual's Work*

Group Yang anggotanya akan memberikan pengaruh positif atau negatif yang kuat pada sikap, perilaku, dan kinerja individu.

5. *The Organization*

Yang harus memberikan visi yang kuat dan koheren serta mengoperasikan sistem kerja yang memfasilitasi kinerja tinggi.

### **2.1.5.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, adapun dimensi dan indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian, dan kehandalan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu: ketepatan waktu, hasil kerja, dan kepuasan kerja.

3. Kerja sama

Kerja sama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu: jalinan kerjasama dan kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

## 5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.

### 2.1.6. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian terlebih dahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Selain itu, penelitian terdahulu dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, serta dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang dapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Alvi nugraha dan sri surjani tjahjawati 2017  Jurnal: Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.	Penelitian ini sama-sama meneliti kompensasi dan kinerja karyawan	Tempat serta objek penelitian berbeda.

	Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol 3, No 3			
2	Ayu aryaningtiyas 2017  Jurnal: pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan toko buku togamas solo  Vol.3 No.4	- Variabel kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan kinerja karyawan secara parsial.  - Variabel kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negative yang signifikan dengan kinerja karyawan secara simultan	Meneliti variabel kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan .	Perbedaan tempat dan objek penelitian.
3	Goldwin, cut fitri rostiana dan kawan-kawan 2019 Jurnal: pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. <i>tanimas soap industries</i>  Jurnal riset manajemen dan bisnis Vol. 4 No. 1	Setelah dilakukan uji f dan uji t menunjukkan bahwa, variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan	Meneliti variabel kompensasi dan kepuasan kerja	Penelitian ini berbeda wilayah, tempat dan waktu penelitian. Tidak meneliti variabel kompensasi.
4	Herry Kurniawan 2021	- kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif	Persamaan meneliti variabel	Lokasi penelitian berbeda,

	<p>Jurnal: pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada balai taman nasional bukit duabelas</p> <p>Vol. 1 Issue. 3 E-ISSN: 2747-1993, P-ISSN</p>	<p>dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan</p> <p>- motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial</p> <p>.</p>	<p>kompensasi dan kepuasan kerja.</p>	<p>menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas (X2), objek penelitian pegawai.</p>
5	<p>Iwan kurnia Wijaya 2018</p> <p>Jurnal: pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV bukit sanomas</p> <p>AGORA Vol. 6 No. 2</p>	<p>Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti kepuasan kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian engan objek karyawan CV bukit sanomas.</p>
6	<p>Lilis suryani dan hastono 2020</p> <p>Jurnal: pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. mitra agung persada Jakarta</p>	<p>Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan</p>	<p>Meneliti variabel kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan tempat dan objek penelitian.</p>

	JENIUS Vol. 3 No. 3			
7	<p>Mauli siagian 2021</p> <p>Jurnal: pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. winsen kencana perkasa</p> <p>Jurnal ekonomi dan ekonomi syariah Vol. 4 No. 2</p>	<p>- Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.</p> <p>- Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan secara parsial dan simultan.</p>	Meneliti variabel kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.	Penelitian terdahulu berbeda tempat serta objek penelitian.
8	<p>Mardiana, 2020</p> <p>Jurnal: pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. sarana lampung ventura</p> <p>Vol.2 No.3</p>	Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial	Penelitian ini sama-sama meneliti kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan objek karyawan PT. sarana lampung ventura dan tidak terdapat variabel kompensasi .
9	<p>Moch alfiansyah 2021</p> <p>Jurnal: pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di rumah</p>	- Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial	Meneliti kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.	Perbedaan tempat dan objek penelitian.

	<p>sakit umum jampangkulon</p> <p>MANEGGIO Vol. 4 No. 1</p>	<p>- Variabel kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan secara parsial</p> <p>- Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan</p>		
10	<p>Opan Arifudin 2019</p> <p>Jurnal: Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. GLOBAL (PT.GM)</p> <p>Vol. 3 No. 2</p>	<p>Hasil penelitiannya yaitu: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p>	<p>Memiliki kesamaan Meneliti variabel kompensasi sebagai variabel bebas. dan meneliti kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>Peneliti tidak meneliti kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan objek penelitian berbeda</p>
11	<p>Risnawati 2020</p> <p>Jurnal: pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. sarana sulses ventura cabang makassar</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai</p>	<p>Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas.</p>



	Jurnal <i>economic</i> Vol. 8 No. 2		variabel terikat.	
12	Rizki novriyanti dan hajan hidayat 2017  Jurnal: pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank di kota batam  <i>Journal of applied managerial accounting</i> Vol. 1 No. 2	Variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan	Penelitian ini sama-sama meneliti kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel kompensasi.
13	Siti mas'adah, rully, dan kawan-kawan 2021  Jurnal: pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. pratama abadi industri JX. Sukabumi  Jurnal mahasiswa manajemen Vol. 2 No. 1	- Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.	Meneliti variabel kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.	Lokasi penelitian berbeda.
14	Sitti Fatimah, nursalim umar	- Variabel kompetensi, kompensasi, dan	Meneliti variabel kompensasi	Penelitian terdahulu menggunakan

	<p>gani, dan kawan-kawan 2020</p> <p>Jurnal: pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. karyaputra suryagemilang</p> <p>PARADOKS: jurnal ilmu ekonomi Vol.3 No. 2</p>	<p>kepuasa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan</p>	<p>dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>an variabel kompetensi sebagai variabel bebas (X1).</p>
15	<p>Timoti hendro 2018</p> <p>Jurnal: pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap CV. Karya gemilang</p> <p>AGORA Vol. 6 No. 1</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan berdasarkan uji t dan uji f.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan lokasi penelitian.</p>
16	<p>Towy yusuf 2019</p> <p>Jurnal: pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian Pendidikan dan pelatihan daerah</p>	<p>Variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti kompensasi sebagai variabel bebas (X1)</p>	<p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan variabel bebas motivasi (X2) dan terdapat perbedaan</p>

	kabupaten lampung timur  Jurnal <i>simplex</i> Vol. 2 No. 2		tempat serta objek penelitian.
--	---	--	--------------------------------

Sumber: Hasil data diolah oleh peneliti (2021)

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan landasan ilmiah yang memuat teori-teori yang erat hubungannya dengan masalah yang diteliti. Perkembangan suatu perusahaan baik dilihat dari sudut pandang beban tugas, perkembangan teknologi dan metode kerja yang baru, perlu mendapat perhatian dan respon dari perusahaan. Dalam era globalisasi ini, persaingan merupakan salah satu pemicu perubahan yang harus dipertimbangkan dimana ada suatu tuntutan mengenai kebutuhan perusahaan atau organisasi dalam memiliki sumber daya manusia yang professional dan berkualitas. Sumber daya manusia adalah faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Untuk menciptakan hal tersebut perlu adanya suatu dorongan atau rangsangan dari suatu perusahaan atau organisasi demi tercapainya suatu efektifitas sebuah perusahaan atau organisasi dan salah satunya adalah mengenai peningkatan kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja setiap karyawannya

### **2.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Opan Arifudin (2019) yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung juga oleh alvi nugraha (2017) yang menyebutkan kompensasi berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Didukung kuat oleh hasil penelitian timoti hendro (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan.

### **2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan yang memiliki kepuasan rendah lebih mudah untuk meninggalkan organisasi dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Diketahui bahwa umumnya karyawan keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaannya karena tidak puas terhadap gaji, promosi, jenis pekerjaan, dan minimnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh mardiana, (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara positif secara parsial.

Penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari iwan kurnia Wijaya (2018) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan iwan kurnia Wijaya, penelitian yang dilakukan oleh lilis suryani (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

### **2.2.3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

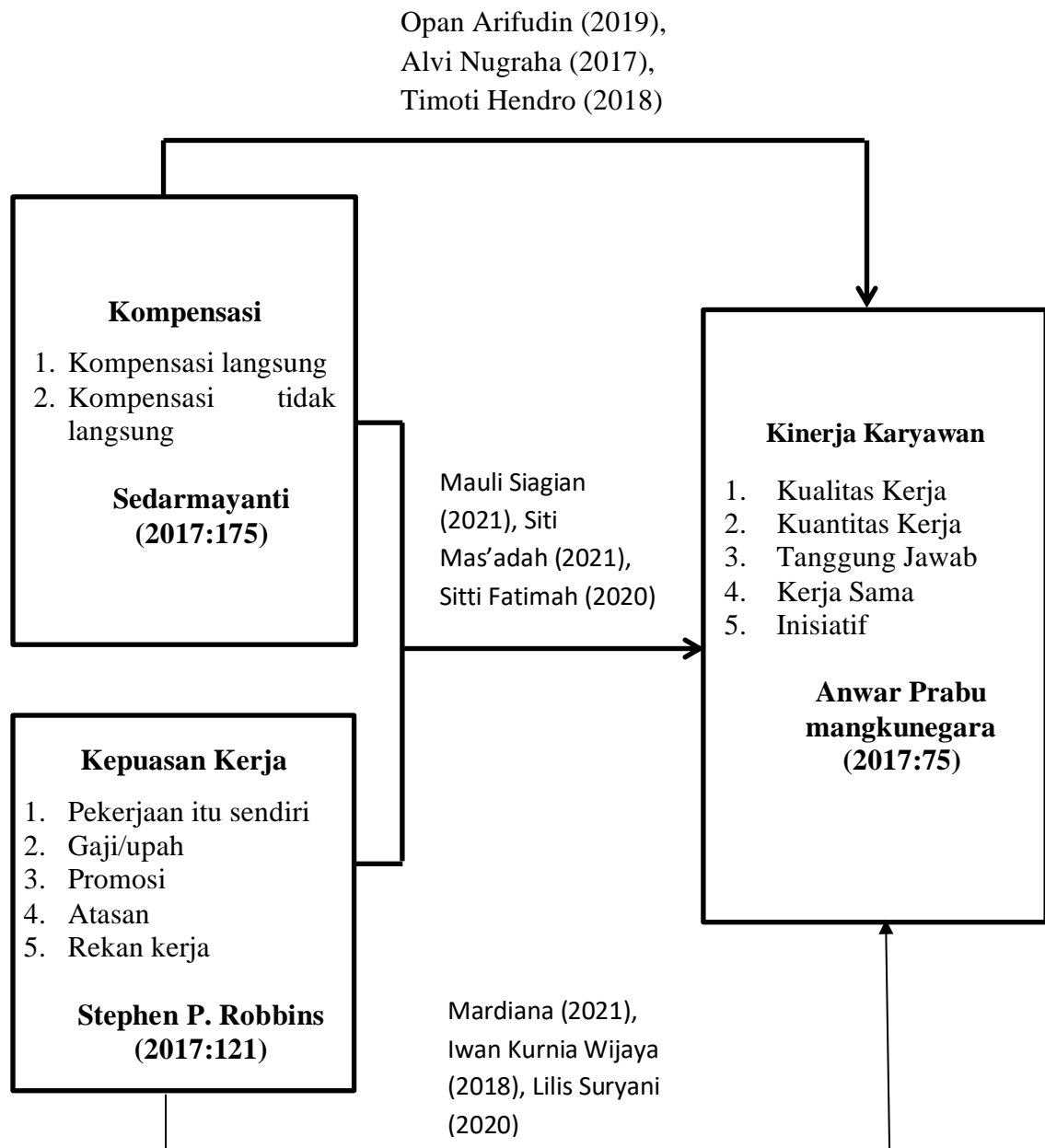
Perusahaan atau organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. kompensasi dan kepuasan kerja saling berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya kompensasi akan berdampak positif pada kinerja karyawan yang dimana kompensasi tersebut dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai dan membuat karyawan lebih semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan kepuasan akan meningkatkan semangat kerja pada karyawan sehingga kinerja karyawan berada pada titik maksimal. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk berkembang harus didukung oleh kompensasi dan kepuasan kerja untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan mauli siagian (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Siti mas'adah (2021) juga memperkuat penelitian mauli siagian dengan menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan secara simultan. Ada pula penelitian yang dilakukan oleh sitti Fatimah (2020)

menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

### 2.3. Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar di bawah ini:



**Gambar 2.1**

## **2.4. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2020:63) pengertian hipotesis adalah sebagai berikut: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris”.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu di atas, maka penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. **Hipotesis Simultan**

Terdapat pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. **Hipotesis Parsial**

- a. kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Penelitian Yang Digunakan**

Metode penelitian merupakan suatu cara ataupun teknik yang dipergunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data serta menganalisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2017:2) menjelaskan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan serasa lebih umum sering diberi nama metode survey. Metode survey adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskriptif dari rumusan masalah pertama, kedua, dan ketiga mengenai kompensasi dan kepuasan kerja



terhadap kinerja Karyawan pada UMKM ayam pedaging-HD farm, di rancaekek kabupaten bandung

Sugiyono (2017:37) Metode verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini juga dapat digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diteliti atau diajukan dalam hipotesis. Penelitian verifikatif bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang keempat yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM ayam pedaging-HD farm, di rancaekek kabupaten bandung baik secara persial atau simultan.

### **3.2. Definisi variabel dan Operasionalisasi Variabel**

Variabel merupakan unsur penting dalam penelitian, karena degan variabel inilah penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga diketahui pecahan masalahnya. Untuk melakukan pengolahan data, diperlakukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti dimensi, indikator, ukuran dan skala. Untuk lebih jelas, berikut pengertian variabel penelitian dan operasionalisasi variabel penelitian.

#### **3.2.1. Definisi variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM ayam pedaging-HD farm, di rancaekek kabupaten bandung. Adapun menurut Sugiyono (2017:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal

tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan terikat. Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau variabel yang diduga sebagai penyebab dari variabel lain. Variabel bebas dinyatakan dalam “X” dimana kompensasi sebagai ( $X_1$ ), kepuasan kerja sebagai ( $X_2$ ). Adapun variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kompensasi ( $X_1$ )

Sedarmayanti (2017:175) Kompensasi merupakan merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusi kepada perusahaan/organisasi menurut.

b. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Meithiana Indrasari (2017:39) Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan, sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Anwar Prabu Mangkunegara (2017:56) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut.

### 3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan penjelasan masing – masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator – indikator yang membentuknya. Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, dan mengacu pada teori yang ada, maka peneliti menetapkan definisi dan indikator yang sesuai dengan situasi dan kondisi dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti yaitu kompensasi ( $X_1$ ) kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Definisi tentang operasionalisasi variabel penelitian yang terdiri dari konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran dan skala serta nomor item ini akan peneliti jelaskan dan dilihat

**Tabel 3.1**

#### **Operasionalisasi Variabel**

<b>Definisi varabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>	<b>No</b>
<b>Kompensasi (X1)</b>  Pemberian kompensasi dimaksudkan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta	Kompensasi langsung	a. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan	Tingkat gaji yang diterima	Ordinal	1
		b. Kesesuaian insentif dengan hasil yang diterima	Tingkat insentif yang diterima	Ordinal	2
		c. Bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan.	Tingkat bonus yang diterima	Ordinal	3

Definisi varabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<p>fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian kompensasi merupakan bentuk kepuasan kerja yang dinyatakan dalam bentuk uang maupun fasilitas.</p> <p>Sedermayanti (2017:175)</p>	Kompensasi tidak langsung	a. Kesesuaian pemberian tunjangan dengan yang diharapkan	Tingkat tunjangan-tunjangan	Ordinal	4
		b. Kesesuaian asuransi dengan kebutuhan hidup	Tingkat asuransi-asuransi	Ordinal	5
		c. Kesesuaian dengan penghargaan yang diberikan dengan hasil kerja.	Tingkat kesesuaian pemberian penghargaan	Ordinal	6
		d. Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan	Tingkat fasilitas dan tingkat pemenuhan pekerjaan	Ordinal	7
<p><b>Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)</b></p> <p>Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap</p>		a. Tugas yang diberikan	Tingkat tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan	Ordinal	8
		b. Kesempatan belajar	Tingkat kesempatan	Ordinal	9

Definisi varabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri ( <i>internal</i> ) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya ( <i>eksternal</i> ), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.  Meithiana Indrasari (2017:39)	Pekerjaan itu sendiri		belajar yang didapat		
	Gaji/Upah	a. Kesesuaian gaji yang diterima	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima	Ordinal	10
		b. Keadilan penggajian	Tingkat keadilan penggajian	Ordinal	11
	Promosi	a. Peluang promosi kenaikan jabatan berdasarkan senioritas	Tingkat peluang promosi kenaikan jabatan berdasarkan senioritas	Ordinal	
b. Peluang promosi kenaikan jabatan berdasarkan prestasi.		Tingkat Peluang promosi kenaikan jabatan	Ordinal		13

Definisi varabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
			berdasarkan prestasi		
	Supervisi (Atasan)	a. Atasan yang memotivator	Tingkat atasan yang memotivator	Ordinal	14
		b. Atasan yang solutif	Tingkat atasan yang solutif	Ordinal	15
	Rekan kerja	a. Rekan kerja yang memberikan kenyamanan	Tingkat rekan kerja yang memberikan kenyamanan	Ordinal	16
		b. Bantuan dan nasihat antar rekan kerja	Tingkat bantuan dan nasihat antar rekan kerja	Ordinal	17
<b>Kinerja karyawan (Y)</b> Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang	Kualitas kerja	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam bekerja	Ordinal	18
		b. Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam bekerja	Ordinal	19
		c. Kehandalan	Tingkat kehandalan dalam bekerja	Ordinal	20

Definisi varabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<p>karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p> <p><b>Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75)</b></p>	Kuantitas kerja	a. Ketepatan waktu	Tingkat waktu dalam bekerja.	Ordinal	21
		a. Hasil kerja	Tingkat kesesuaian hasil kerja karyawan	Ordinal	22
		b. Kepuasan kerja	Tingkat kepuasan dalam bekerja	Ordinal	23
	Kerja sama	c. Jalinan kerjasama	Tingkat kerjasama	Ordinal	24
		d. Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam bekerja	Ordinal	25
	Tanggung jawab	a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Tingkat tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Ordinal	26
		b. Memanfaatkan sarana dan prasarana	Tingkat pemanfaatan sarana dan prasarana	Ordinal	127
	Inisiatif	a. Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam bekerja	Ordinal	28

Definisi varabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
		b. Kemampuan dalam bekerja	Tingkat kemampuan dalam bekerja	Ordinal	29

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2021

### 3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:80). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dipopulasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan UMKM ayang pedaging-HD farm rancaekek kabupaten bandung sebanyak 30 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 30 orang (kurang dari 100), maka seluruh populasi ini juga dijadikan sebagai sampel penelitian.



### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Menurut Sugiyono (2017:137), untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

#### **1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui:

##### **a. Pengamatan (*Observation*)**

Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada karyawan UMKM Ayam Pedaging-HD Farm. Menurut Sugiyono (2017:203) observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

##### **b. Wawancara (*Interview*)**

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab dengan karyawan UMKM Ayam Pedaging-HD Farm. Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

##### **c. Kuesioner (*Questionnaire*)**

Kuesioner akan diberikan kepada karyawan UMKM Ayam Pedaging-HD Farm. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan

dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2017:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

## 2. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur, buku jurnal, internet dan data perusahaan antara lain data kinerja karyawan dan data yang berkaitan dengan objek.

### **3.5. Teknik Pengolahan Data**

Teknik pengolahan data ini menguraikan metode-metode analisis yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Metode analisis data sangat bergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data di ikuti dengan pengujian hipotesis sementara.

#### **3.5.1. Uji Instrument**

Instrument penelitian digunakan untuk mengukur nilai yang diteliti dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Uji validitas dan uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan

untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian.

### 3.5.2. Uji Validitas

Sugiyono (2017:121) Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian harus valid, untuk mencari validitas tersebut harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisiennya korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r$  = Koefesien validitas item yang dicari

$n$  = Jumlah responden

$X$  = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

$Y$  = Skor total instrument

$\sum X$  = Jumlah hasil pengamatan isbandi X

$\sum Y$  = Jumlah hasil pengamatan isbandi Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

$\sum XY$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan isbandi X dan isbandi Y

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, menurut Sugiyono (2017:125) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (signifikan).

### **3.5.3. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan jika tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Sugiyono (2016:173) Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu. Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan isbandi sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut ini:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total.
3. Untuk kelompok ganjil dan genap.
4. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap dengan rumus.

$$r_b = \frac{n \sum \alpha\beta - (\sum \alpha)(\sum \beta)}{\sqrt{[n \sum \alpha^2 - (\sum \alpha)^2] [(n \sum \beta^2 - (\sum \beta)^2]}}$$

Dimana:

$r$  = Koefesien korelasi product moment

$\alpha$  = Variabel Ganjil

$\beta$  = Variabel Genap

$\sum \alpha$  = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum \beta$  = Jumlah total skor belahan genap

$\sum \alpha^2$  = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum \beta^2$  = Jumlah kuadran total skor belahan gena

$\sum \alpha\beta$  = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi Spearman Brown sebagai berikut

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi

$r_b$  = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua batas reliabilitas minimal 0,7. Setelah di dapat nilai reliabilitas ( $r_{hitung}$ ) maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

Bila  $r_{hitung} \geq$  : Instrument tersebut dikatakan reliabel

Bila  $r_{hitung} \leq$  : Instrument tersebut dikatakan tidak reliabel

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat ada tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefesien reliabilitas. Apabila koefesien reliabilitas lebih besar dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

### **3.6. Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan isbandi dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan isbandi dari seluruh responden, menyajikan data setiap isbandi yang diteliti, melakukan

perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan. Analisis data dalam bentuk isbandin deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui isba, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan presentase.

Sugiyono (2017:148) Dalam metode deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antar isbandi melalui analisis korelasi, melakukan prediksi, dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent ( $X_1$ = Kompensasi,  $X_2$ = Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependent ( $Y$ =Kinerja karyawan) di UMKM ayam pedaging-HD farm di rancaekek kabupaten bandung.

### **3.6.1. Analisis Deskriptif**

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan mengenai fakta-fakta yang ada secara isband dan sistematis. Metode yang digunakan adalah sebagai berikut: hasil pengoperasian isbandi disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan (kuesioner/angket).  $X_1$  Kompensasi,  $X_2$  Kepuasan Kerja, dan  $Y$  kinerja karyawan,

setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda. Setiap pilihan jawaban akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pertanyaan (item positif) atau tidak mendukung pernyataan (item isbandi). Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan untuk pertanyaan positif dan isbandi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
		Bila Positif	Bila Negatif
1	SS (Sangat Setuju)	5	1
2	S (Setuju)	4	2
3	KS (Kurang Setuju)	3	3
4	TS (Tidak Setuju)	2	4
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber: Sugiyono (2017:94)

Setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kedua variabel diatas (variabel bebas dan variabel terikat) dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh isbanding pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala likert. Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau isbandin, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap isbandin mempunyai jumlah, maka selanjutnya peneliti membuat garis kontinum



$$(\text{nilai jentang interval}) = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu Tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval:  $5-1 = 4$
- d. Jarak Interval :  $(5-1) : 5 = 0,8$

**Tabel 3.3**

**Kategori Skala**

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Tidak Baik/Rendah
2,61 – 3,40	Cukup/Sedang
3,41 – 4,20	Baik/Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2017:97)

**3.6.2. Analisis Verifikatif**

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Menurut

Sugiyono, (2017:54). Dalam menggunakan isbandi verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut ini:

### 3.6.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (isband-sama) dua isbandi bebas (isbandi isbanding X) atau lebih yang terdiri dari  $X_1$  pelatihan kerja dan  $X_2$  kompensai dengan isbandi terikat (isbandi dependen Y) yaitu kinerja karyawan. Berikut ini persamaan dari regresi linier berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel kinerja karyawan

$X_1$  = Variabel pelatihan

$X_2$  = Variabel kompensasi

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien peningkatan Y jika ada peningkatan satu satuan Xi

$e$  = Standar error / isbandi pengganggu

Setelah diperoleh nilai koefisien regresi berganda, selanjutnya adalah menghitung korelasi berganda 3 prediktor yang terdiri dari kompensasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) lalu menghitung koefisien determinasi ( $R^2$ ) kemudian menguji signifikansi koefisien korelasi ganda.

Setelah harga  $F_{hitung}$  diketahui, selanjutnya adalah membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{Tabel}$  atau melihat signifikansi pada output SPSS. Untuk dk pembilang m dan

dk penyebut adalah  $(N - m - 1)$ . Jika  $F_{hitung} > F_{Tabel}$ , maka koefisien korelasi ganda yang diuji signifikan, yaitu dapat diberlakukan ke populasi dengan taraf kesalahan  $(\alpha) = 10\%$ .

### 3.6.2.2. Analisis korelasi Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan isbandi isbanding dengan isbandi dependen. Analisis ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu isbandi dengan isbandi lain yakni isbandi X terhadap isbandi Y. Rumus untuk mencari koefisien korelasi product moment adalah sebagai berikut

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien Korelasi Product Moment

$X$  = Variabel isbanding

$Y$  = Variabel Dependen

$n$  = Jumlah Sampel

Untuk bentuk atau arah hubungan, nilai koefisien korelasinya dinyatakan dalam positif (+) dan isbandi (-) atau  $(-1 \leq Kk \leq +1)$  dengan asumsi:

- a. Jika koefisien korelasi bernilai positif maka isbandi-variabel berkorelasi positif, artinya jika isbandi yang satu naik atau turun maka isbandi yang lainnya juga naik

atau turun. Semakin dekat nilai koefisien korelasi ke +1 semakin kuat korelasi positifnya.

- b. Jika koefisien korelasi bernilai isbandi maka isbandi-variabel berkorelasi isbandi, artinya jika isbandi yang satu naik atau turun maka isbandi lainnya juga naik atau turun. Semakin dekat nilai korelasi ke -1 semakin kuat korelasi negatifnya.
- c. Jika koefisien korelasi bernilai (0) nol maka isbandi tidak menunjukkan korelasi.

Kemudian untuk mengetahui suatu pengaruh kuat atau tidaknya maka dapat dilihat pada Tabel di bawah ini dimana angka korelasi berkisar antara -1 s/d 1 semakin mendekati 1 maka korelasi semakin mendekati sempurna. Interpretasi angka korelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**

**Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 -0,199	Sangat Lemah
0,20 -0,399	Lemah
0,40 -0,599	Kurang Kuat
0,60 -0,799	Kuat
0,80 -1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:147)

### 3.6.2.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) isbandi kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap isbandi kinerja karyawan ( $Y$ ). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

#### a. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase isbandi kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap isbandi Kinerja karyawan ( $Y$ ) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

$kd$  = Nilai koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi *product moment*

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

#### b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase isbandi kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap isbandi Kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial:

$$kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

$B$  = Beta (nilai standarized coefficients)

Zero Order = Matrik Kolerasi isbandi bebas dengan isbandi terikat

dimana apabila:

$kd$  = 0, berarti pengaruh isbandi X terhadap isbandi Y, lemah

$kd$  = 1, berarti pengaruh isbandi X terhadap isbandi Y. Kuat

### **3.7. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah UMKM ayam pedaging-HD farm, dirancaekek kabupaten bandung, JL. Raya Bandung-Garut KM 23, Kp. Cikijing RT/RW 04/10 Desa. Linggar Kec. Rancaekek Kab. Bandung. Waktu pelaksanaan penelitian ini terhitung mulai dari 23 September 2021 sampai dengan 30 Desember 2021.