

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepribadian

2.1.1. Pengertian

Kepribadian merupakan kata lain dari karakteristik atau kebiasaan manusia. Kepribadian cenderung dominan pada ilmu psikologis. Tabib Yunani Hippocrates (2013) memasukkan empat temperamen ke dalam teori medisnya sebagai bagian dari konsep medis kuno humorisme, bahwa empat cairan tubuh memengaruhi sifat dan perilaku kepribadian manusia. Teori tersebut dibagi menjadi 4 kepribadian dasar manusia. Diantaranya adalah *Sanguinis* (optimis, aktif dan social), *Koleris* (pemarah, cepat atau mudah tersinggung), kemudian tipe *Melankolis* (analitis, bijak dan tenang), dan *Plegmatis* (santai dan damai). Tetapi, ada kemungkinan seseorang memiliki dua karakter, seperti plegmatis (70 persen) dan melankolis (30 persen).

Menurut Kartini Kartono dan Dali Gulo dalam Sjarkawim (2015) kepribadian merupakan sifat dan tingkah laku khas seseorang yang membedakannya dengan orang lain; integrasi karakteristik dari struktur-struktur, pola tingkah laku, minat, pendirian, kemampuan dan potensi yang dimiliki seseorang; segala sesuatu mengenai diri seseorang sebagaimana diketahui oleh orang lain. Kepribadian merupakan kepribadian pola abadi, khas pikiran, emosi dan perilaku yang karakterisasi cara individu beradaptasi dengan dunia (King:2014).

Jadi, bisa disimpulkan bahwa kepribadian adalah suatu perpaduan yang utuh antara sifat, sikap, pola pikir, emosi, serta juga nilai-nilai yang mempengaruhi individu tersebut agar berbuat sesuatu yang benar sesuai dengan lingkungannya. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan organisasi dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir, serta juga merasakan dengan secara

khusus jika ia berhubungan dengan orang lain atau juga pada saat ia menghadapi suatu masalah / keadaan.

2.1.2. Jenis Kepribadian

Jenis kepribadian ada 4, yaitu Sanguinis, Melankolis, Plegamtis, dan Koleris. Berikut merupakan penjelasan dari 4 kepribadian manusia menurut Florence Littauer (2011).

1. Sanguinis

Orang dengan kepribadian yang optimis, ringan dan riang. Sanguin menyukai petualangan dan memiliki toleransi yang tinggi terhadap resiko. Namun, sanguin juga mudah bosan, dan selalu mencari variasi dan hiburan. Mereka sangat kreatif dan dikenal bisa menjadi seniman serta penghibur yang hebat. Pekerjaan yang cocok untuk sanguin adalah pekerjaan yang berhubungan dengan *marketing, travel, fashion*, kuliner, atau olahraga.

2. Koleris

Koleris terkenal sangat cerdas, analitis dan logis. Koleris merupakan tipe orang yang sangat praktis, tetapi tipe ini tidak harus menjadi teman yang baik atau orang yang ramah. Tipe koleris cenderung suka sendirian daripada di perusahaan dengan orang yang berkepribadian lemah. Mereka suka menghabiskan waktu bersama orang-orang yang *professional* dan memiliki minat serupa. Pekerjaan yang cocok untuk seorang *koleris* adalah terkait dengan industry pengelolaan, teknologi, *statistic*, teknik dan pemrograman.

3. Melankolis

Orang-orang melankolis menyukai tradisi. Misalnya adalah memasak. Tipe melankolis rata-rata sangat menyayangi keluarga dan teman-temannya. Mereka tidak menyukai hal-hal baru dan petualangan.

Orang melankolis dikenal dengan social yang baik, sangat teliti dan akurat. Karir yang baik untuk melankolis adalah dalam bidang pengelolaan, manajemen, akuntansi, pekerjaan sosial, atau bagian administrasi.

4. Plegmatis

Plegmatis adalah orang-orang yang cinta damai. Tipe ini biasa mencari keharmonisan antar pribadi dan hubungan dekat yang membuat orang-orang menjadi pasangan setia dan orang tua yang penuh kasih. Orang-orang plegmatis menjaga hubungan dengan teman-teman lama, anggota keluarga yang jauh, dan tetangga. Plegmatis cenderung menghindari konflik dan berusaha sebagai penengah untuk sebuah permasalahan. Pekerjaan yang cocok untuk plegmatis adalah perawat, guru, psikolog, konselling, atau layanan sosial.

Selanjutnya adalah tipe kepribadian menurut Hippocrates dan Galenus (2013). Hippocrates-Galenus membagi tipe kepribadian menjadi 4 kelompok besar dengan fokus pada cairan tubuh yang mendominasi dan memberikan pengaruh kepada individu tersebut. Berikut adalah pembagian tipe kepribadian berdasarkan tipologi Hippocrates-Galenus.

1. Sanguin

Cairan yang lebih dominan dalam tubuh yaitu cairan Sanguin. Dimana orang yang sanguin adalah orang yang memiliki tipe kepribadian yang khas. Mereka memiliki sifat sedikit seperti anak-anak. Mereka sangat suka bicara, gampang untuk mengikuti sebuah kelompok. Seseorang dengan kepribadian sanguin memang agak susah untuk berkonsentrasi pada suatu hal, ia juga egois, pelupa, suka terlambat, dan seringkali membuat satu hal kecil menjadi besar. Meskipun sanguin bukan menjadi seorang pemimpin dalam sebuah kelompok, namun sanguin biasanya ingin tampil lebih mencolok ketimbang anggota kelompok lainnya.

2. Koleris

Manusia dengan kepribadian koleris memiliki kemampuan memimpin yang baik karena bisa dengan mudah mengambil sebuah keputusan. Orang-orang koleris memiliki tujuan yang baik untuk ke depannya serta selalu produktif dan dinamis. Koleris pun adalah pribadi yang menyukai kebebasan dan selama hidupnya akan selalu bekerja keras. Namun, tipe koleris suka memerintah karena sifat kepemimpinannya, susah untuk mengalah, menyukai pertentangan, mudah terpancing emosi, tidak mudah untuk disuruh sabar, dan termasuk tipe yang keras kepala karena kemauannya yang keras.

3. Melankolis

Individu dengan pribadi melankolis adalah tipe manusia yang memiliki sifat analitis, suka memerhatikan orang lain, perfeksionis, hemat, tidak begitu menyukai perhatian, serius, artistik, sensitif dan senantiasa rela berkorban. Hanya saja tipe pribadi melankolis biasanya berfokus pada sebuah cara atau proses ketimbang tujuan. Mereka kurang bisa menyuarakan opininya, seringkali juga memandang masalah dari sisi buruknya, serta kurang mampu bersosialisasi dengan baik. Banyak orang yang melankolis berbakat menjadi seorang pengusaha yang hebat dan sukses.

4. Plegmatis

Plegmatis merupakan jenis kepribadian individu yang selalu cinta damai dengan menjadi netral dalam segala kondisi konflik tanpa ingin memilih kubu. Dalam kehidupan sosialnya, individu plegmatis akan lebih senang menjadi pendengar yang baik daripada sebagai pelaku cerita. Manusia berkepribadian plegmatis mempunyai selera humor yang bagus walau sarkatik (sifat humor yang menyinggung atau mengejek), menyukai keteraturan, mudah bergaul, serta suka mencari jalan pintas. Individu ini

juga tidak suka dipaksa, suka menunda sesuatu hal dan memiliki antusias yang kurang terhadap hal-hal baru.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat jenis kepribadian yang sama berdasarkan Florence Litteaur (2011) dan Hippocrates dan Galenus (2013) yang menyatakan bahwa jenis kepribadian terdapat 4 jenis yaitu Sanguinis, Melankolis, Koleris dan Plegmatis. Dimana keempat kepribadian ini merupakan sifat psikolog yang pasti terapat dalam diri manusia, dan salah satu diantaranya adalah yang mendominasi.

2.1.3. Indikator Kepribadian

Cara dalam menentukan bagaimana kepribadian seseorang adalah dengan menggunakan berbagai cara. Salah satu diantaranya adalah menggunakan kuesioner atau pertanyaan-pertanyaan yang mencakup hal tertentu untuk bisa dipertimbangkan dalam menentukan bagaimana kepribadian kita yang sesungguhnya. Menurut Florence Littauer (2011), ada beberapa indikator kepribadian yang dapat dipertimbangkan, antara lain :

1. Emosional

Emosional merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan apa jenis kepribadian seseorang. Emosional dapat dilihat dalam lingkup bagaimana seseorang menghadapi dan menyelesaikan masalah, sikap seseorang dalam merespon sesuatu, dan cara seseorang dalam mengontrol ego masing-masing.

2. Orientasi pada Tugas

Bekerja merupakan hal yang harus dilakukan dengan profesional dan sebaik mungkin. Namun, terkadang ada beberapa orang yang tidak berpikir demikian. Hal ini disebabkan beberapa diantaranya adalah

seseorang yang bekerja karena paksaan, bekerja karena hanya mengisi waktu luang, dan bekerja untuk gengsi. Seseorang yang profesional pasti memperhatikan tugas-tugas yang diberikan atasan dan visi misi yang dicapai oleh perusahaan. Banyak cara yang dilakukan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas bergantung dari kepribadian masing-masing. Hal ini akan menentukan jenis kepribadian yang ada dalam diri seseorang.

3. Karakter

Karakter atau watak sering disebut dengan ciri khas diri. Hal ini tentu bukanlah hal mudah. Terkadang seseorang kurang memahami bagaimana karakter asli mereka karena cara beradaptasi mereka yang berbeda-beda. Karakter adalah hal yang sangat sulit untuk diubah, namun bisa jika seseorang memiliki kemauan kuat. Hal yang mudah adalah salah satunya dengan meminta penilaian orang-orang terdekat dan dengan mengisi kuesioner tentang kepribadian seseorang.

4. Kebiasaan

Kebiasaan bergantung dengan faktor internal maupun eksternal. Kebiasaan tiap-tiap orang pasti berbeda dilihat dari lingkungan masing-masing. Faktor internal terdiri dari keyakinan, cara berpikir, dan emosional. Sedangkan faktor eksternal adalah dari lingkungan keluarga, teman, pekerjaan, dan sosial media. Kebiasaan merupakan hal yang dapat diubah, karena kebiasaan akan berubah ketika seseorang memiliki lingkungan baru dan beradaptasi.

Terdapat indikator kepribadian juga menurut King (2014) diantaranya adalah :

1. Kepribadian Individu

Kepribadian individu merupakan cara seseorang untuk bereaksi dengan individu lain, atau manusia disebut dengan makhluk sosial.

Bagaimana manusia dapat merespon kondisi dan beradaptasi dengan lingkungannya. Kepribadian individu dapat berupa *introvert*, *extrovert* dan *ambivert*. *Introvert* merupakan kepribadian seseorang dengan tipikal yang jarang berkomunikasi dan lebih memilih untuk sendiri. *Extrovert* adalah kebalikan dari *introvert*, dimana kepribadian *ekstrovert* beradaptasi dengan keramaian dan cenderung menyukai kerjasama tim. Sedangkan *ambivert* merupakan kepribadian dengan sangat baik, karena dapat memiliki kedua sifat diantara *introvert* dan *ekstrovert* dan mereka dapat menempatkan sikap dengan sangat baik saat beradaptasi dengan lingkungan.

2. Pikiran Individu

Pikiran individu merupakan cara seseorang dalam berpikir untuk menghadapi lingkungan sekitar. Pikiran individu Bagaimana individu berpikir tentang dirinya dan lingkungan sosialnya. Bagaimana individu menseleksi, menginterpretasikan, mengingat, dan menggunakan informasi sosial untuk membuat judgment dan keputusan (Aronson, Wilson & Akert:2010).

3. Emosi

Emosi merupakan sesuatu yang terdapat didalam diri seseorang yang berupa sifat dan watak yang dapat dikontrol untuk menyesuaikan suatu kondisi tertentu. Emosi dapat berupa amarah, kebahagiaan, tawa, kekesalan dan lain sebagainya.

4. Perilaku Individu

Perilaku Individu dapat berupa pemecahan masalah, proses berpikir, komunikasi, dan tindakan. Bagaimana tingkat perilaku individu seseorang adalah dapat dilihat saat seseorang memecahkan masalah, seseorang berpikir atau bagaimana kerangka berpikir dalam kehidupan sehari-hari, bagaimana seseorang dalam menata komunikasi atau

berkomunikasi dengan sangat baik dan bagaimana seseorang merespon dalam suatu tindakan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian memiliki indikator yang berbeda-beda. Menurut Litteaur (2011) terdapat 4 item kepribadian diantaranya adalah emosional, orientasi pada tugas, karakter dan kebiasaan. Dimana indikator yang tercantum pada buku *Personality Plus* yang focus pada dunia kerja. Sedangkan menurut pendapat King (2014) jenis kepribadian adalah kepribadian individu, pikiran, emosi, dan perilaku individu.

2.1.4. Manfaat Mengetahui Kepribadian

Banyak sekali hal yang didapat apabila seseorang dari awal sudah mencari tahu seperti apa kepribadian dan karakter individualnya. Hal ini sangat penting karena untuk mencari tahu apakah seseorang sudah tepat berada dalam lingkup tersebut dengan pekerjaan tersebut. Menurut (Cahya, Izah: 2019) berikut beberapa manfaat ketika seseorang mencari tahu kepribadian masing-masing.

1. Menjadi tahu kekurangan dan kelebihan yang dimiliki
2. Mampu menentukan pilihan dengan mudah
3. Mudah memahami orang lain dengan baik
4. Mengerti hal apa saja hal yang disukai dan hal yang tidak disukai
5. Ikhlas dengan keadaan diri sendiri

Manfaat mengetahui kepribadian juga terdapat dalam artikel (Puji, Aprinda: 2019) diantaranya adalah

1. Membantu memahami orang lain dengan baik
2. Tahu kelemahan dan kelebihan sendiri
3. Tahu mana yang disukai dan tidak disukai

Berdasarkan uraian diatas, manfaat mengetahui kepribadian adalah menjadi tau diri sendiri baik dalam segi kekurangan, kelebihan, bakat dan hobi yang diminati sesuai dengan pekerjaan. Untuk mengetahui orang lain dan mudah memahami orang lain, karena setiap manusia pasti memiliki kepribadian yang berbeda-beda pasti beda juga dalam penanganannya.

2.2. Gaya Hidup

2.2.1. Pengertian

Gaya hidup merupakan kebiasaan seseorang atau suatu kelompok yang meliputi sosial, budaya dan ekonomi. Cara pandang seseorang terhadap sesuatu dan pelaksanaannya. Menurut Sutisna dalam Heru Suprihhadi (2017) gaya hidup secara luas didefinisikan sebagai cara hidup yang diidentifikasi oleh bagaimana orang lain menghabiskan waktu mereka (aktivitas) dilihat dari pekerjaan, hobi, belanja, olahraga, dan kegiatan sosial serta interest (minat) terdiri dari makanan, mode, keluarga, rekreasi dan juga opinion (pendapat) terdiri dari mengenai diri mereka sendiri, masalah-masalah sosial, bisnis, dan produk. Gaya hidup mencerminkan keseluruhan pribadi yang berinteraksi dengan lingkungan. Menurut Sumarwan (2011), Gaya hidup sering digambarkan dengan kegiatan, minat dan opini dari seseorang (activities, interests, and opinions). Gaya hidup seseorang biasanya tidak permanen dan cepat berubah. Seseorang mungkin dengan cepat mengganti model dan merek pakaiannya karena menyesuaikan dengan perubahan hidupnya.

Menurut Kasali dalam Dwi Ilham (2014) gaya hidup adalah suatu pola konsumsi uang mencerminkan pilihan seseorang terhadap berbagai hal dan bagaimana menghabiskan waktu dan uangnya. Mowen dan minor dalam Dwi Ilham (2014) mendefinisikan “gaya hidup adalah bagaimana orang hidup, bagaimana membelanjakan uangnya, dan bagaimana mengolaksikan waktu”. Sedangkan menurut Kotler dan

Keller (2012) Gaya hidup adalah pola hidup seseorang di dunia yang diekspresikan dalam aktivitas, minat, dan opininya. Gaya hidup menggambarkan keseluruhan diri seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Gaya hidup menggambarkan seluruh pola seseorang dalam beraksi dan berinteraksi di dunia

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya hidup merupakan suatu pola hidup seseorang tentang bagaimana mereka menghabiskan waktu mereka, apa yang mereka anggap paling penting bagi diri mereka dalam kehidupan sehari-hari dan bagaimana pandangan mereka tentang diri mereka ataupun tentang dunia luar sekitar mereka.

2.2.2. Klasifikasi gaya hidup

Gaya hidup memiliki klasifikasi atau pengelompokkan khusus untuk menentukan indikator-indikator kgaya hidup. Menurut Kotler dalam Dwi Ilham dan M Edwar (2014) mengklasifikasikan gaya hidup berdasarkan tipologi *values and lifestyle* (VALS) dari Stanford Research International yang disarikan sebagai berikut.

- a. *Actualizes* merupakan orang yang memiliki pendapatan paling tinggi dengan banyak sumber daya yang ada mereka sertakan dalam suatu atau semua orientasi diri.
- b. *Fulfilled* merupakan orang profesional yang matang, bertanggung jawab, dan berpendidikan tinggi.
- c. *Believers* merupakan konsumen konservatif, kehidupan mereka berpusat pada keluarga, agama, masyarakat dan bangsa.
- d. *Achievers* merupakan orang-orang yang sukses, berorientasi pada pekerjaan, konservatif dalam politik yang mendapatkan kepuasan dari pekerjaan dan keluarga mereka.

- e. *Strivers* merupakan orang-orang dengan nilai-nilai yang serupa dengan *achievers* tetapi sumberdaya ekonomi, sosial dan psikologisnya lebih sedikit.
- f. *Experiences* merupakan konsumen yang berkeinginan besar untuk menyukai hal-hal baru.
- g. *Makers* adalah orang yang senang mempengaruhi lingkungan mereka dengan cara yang praktis.
- h. *Strugglers* adalah orang yang berpenghasilan rendah dan relative sedikit sumber dayanya untuk dimasukkan kedalam orientasi konsumen dengan segala keterbatasannya, mereka cenderung menjadi konsumen yang loyal pada merek.

Klasifikasi gaya hidup terdapat 2 jenis, yaitu secara internal dan secara eksternal. (Corey Gerald, 2012) Secara internal yaitu sikap, pengalaman, kepribadian, konsep diri, motif dan persepsi. Sedangkan secara eksternal adalah kelompok referensi yaitu kelompok yang memberikan pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap sikap dan perilaku seseorang. Diantaranya adalah keluarga dan kelas sosial.

Berdasarkan uraian diatas, klasifikasi gaya hidup terdapat banyak macam berdasarkan para ahli. Menurut Kotler dalam Dwi Ilham dan M Edwar (2014) mengklasifikasi gaya hidup terbagi menjadi 8 yaitu *Actualizes, Fulfilled, Believers, Achievers, Strivers, Experiences, Makers, Struggler*. Sedangkan menurut Gerald (2012) dibagi menjadi internal dan eksternal yang terdapat bagian lagi didalamnya. Klasifikasi gaya hidup dapat dibagi berdasarkan sikap dan pemikiran seperti menurut para ahli.

2.2.3. Indikator Gaya Hidup

Indikator Gaya Hidup merupakan lingkup yang akan diukur dan diteliti dalam menilai aspek-aspek gaya hidup. Menurut Kasali dalam Andri Tri, Achmad Fauzi, Brillyanes (2015) para peneliti pasar yang menganut pendekatan gaya hidup cenderung mengklasifikasikan konsumen berdasarkan variabel-variabel AIO, yaitu aktivitas, minat, dan opini. Menurut Joseph T. Plumber dalam Andri Tri, Achmad Fauzi, Brillyanes (2015) mengatakan bahwa gaya hidup mengukur aktivitas-aktivitas manusia dalam hal :

1. Bagaimana mereka menghabiskan waktunya
2. Minat mereka apa yang dianggap penting di sekitarnya.
3. Pandangan-pandangan baik terhadap diri sendiri, maupun terhadap orang lain.
4. Karakter-karakter dasar seperti tahap yang mereka telah lalui dalam kehidupan (*life-cycle*), penghasilan, pendidikan, dan dimana mereka tinggal.

Menurut Sciffman dan Kanuk dalam Dwi Ilham dan M Edwar (2014) mendefinisikan “Riset AIO adalah suatu bentuk riset konsumen yang memberikan profil yang jelas dan praktis mengenai segmen-segmen konsumen, tentang aspek-aspek kepribadian konsumen yang penting, motif belinya, minatnya, sikapnya, keyakinannya, dan nilai-nilai yang dianutnya. Menurut Sutisna dalam Heru Suprihhadi (2017) Gaya hidup akan berkembang pada masing-masing dimensi activity, interest, opinion atau AIO (aktivitas, minat, opini). AIO memiliki indikator sebagai berikut :

1. *Activity*

Aktivitas atau merupakan tindakan nyata Aktivitas ini dapat berupa kerja, hobi, acara sosial, liburan, hiburan, keanggotaan perkumpulan, jelajah internet, dan berbelanja. Aktivitas (kegiatan)

konsumen merupakan karakteristik konsumen dalam kehidupan sehari-harinya. Dengan adanya aktivitas konsumen, perusahaan dapat mengetahui kegiatan apa saja yang dapat dilakukan oleh pasar sasarannya, sehingga mempermudah perusahaan untuk menciptakan strategi-stareggi dari informasi yang didapatkan tersebut.

2. *Interest*

Ketertarikan atau tindakan yang menyertai perhatian khusus maupun terus menerus. Minat atau ketertarikan setiap manusia berbeda-beda. Adakalanya manusia tertarik pada makanan, adakalanya juga manusia tertarik pada mode pakaian, dan sebagainya. Minat merupakan faktor pribadi konsumen dalam mempengaruhi proses pengambilan keputusan. Setiap perusahaan dituntut untuk selalu memahami minat dan hasrat para pelanggannya. Dengan memahami minat pelanggannya, dapat memudahkan perusahaan untuk menciptakan konsep pemasaran guna mempengaruhi proses pembelian para pasar sasarannya.

3. *Opinion*

Merupakan jawaban lisan atau tertulis yang orang berikan sebagai respon terhadap situasi. Opini digunakan untuk mendeskripsikan penafsiran, harapan, dan evaluasi seperti kepercayaan mengenai maksud orang lain, antisipasi sehubungan dengan peristiwa masa datang, dan penimbangan konsekuensi yang memberi ganjaran atau menghukum dari jalannya tindakan alternatif.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa AIO (*activity, intention, opinion*) merupakan salah satu alat ukur dari gaya hidup. Aktivitas (*activity*) merupakan wujud dari aksi atau tindakan seseorang, minat (*intention*) merupakan derajat kesenangan yang menyertai perhatian khusus dan berkelanjutan pada objek, dan opini (*opinion*) merupakan jawaban yang berupa tulisan sendiri atau tulisan yang diberikan oleh seseorang sebagai respon terhadap stimulasi berupa

pertanyaan. Opini digunakan untuk menjelaskan interpretasi, harapan, dan evaluasi.

Berdasarkan uraian diatas, indikator terbagi menjadi 3 bagian yaitu Aktivitas, yaitu bagaimana seseorang menjalankan aktivitasnya berbentuk hobi, kebiasaan, pekerjaan, dan sebagainya. *Interest* atau ketertarikan. Apakah seseorang memiliki minat atau ketertarikan khusus seperti koleksi barang, makanan, dan sebagainya. Selanjutnya *Opinion* atau bagaimana cara berpikir seseorang. Dapat dilihat dari respon terhadap situasi tertentu.

2.3. Kompensasi

2.3.1. Pengertian

Kompensasi adalah hasil dari kesepakatan yang dilakukan oleh perusahaan dan SDM sebagai wujud tercapainya tujuan perusahaan karena usaha yang telah dilakukan oleh SDM tersebut. Berikut merupakan pengertian kompensasi dari para ahli. Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Mulyadi dalam (Rahayu & Pramularso, 2019) “Kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi”.

Menurut Yani tahun 2012 (dalam Widodo, 2016). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Menurut Acheampong dalam Timoti Hendro (2018) kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem membayar. Kemudian tambahan gaji dan bonus sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator kuat terhadap peningkatan kinerja individu, sedangkan menurut Mangkunegara (2013), kompensasi sebagai sistem reward atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan.

Berdasarkan uraian diatas, kompensasi merupakan pendapatan baik berbentuk uang maupun barang yang diberikan perusahaan kepada pegawainya untuk sebagai imbalan yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah hal wajib yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan agar meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

2.3.2. Komponen Kompensasi

Kompensasi memiliki komponen-komponen yang yaitu diantaranya dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Menurut Yani (2012:142) jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial. Kompensasi dalam bentuk finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu:
 - a. Kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus.
 - b. Kompensasi finansial yang dibayarkan secara tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan sebagainya.
2. Kompensasi dalam bentuk non-finansial. Kompensasi dalam bentuk non-finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Berhubungan dengan pekerjaan, seperti kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan naik jabatan.
- b. Berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas kerja yang baik.

Adapun jenis kompensasi secara garis besar menurut Nawawi dalam (Priansa, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung
Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi Tidak Langsung
Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. Insentif
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Berdasarkan uraian diatas, kompensasi ada yang berbentuk finansial maupun nonfinansial. Tidak semua kompensasi diartikan uang, namun kompensasi juga dapat berupa fasilitas atau tunjangan yang berikan perusahaan untuk kesejahteraan karyawan.

2.3.3. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi ada banyak sekali, salah satu diantaranya adalah memberikan kesejahteraan terhadap karyawan dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Namun, menurut Rivai (2004) tujuan kompensasi yaitu :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

2. Mempertahankan karyawan yang ada.
3. Menjamin keadilan
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti aturan hukum
7. Memfasilitasi pengertian
8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Menurut Hasibuan (2016), tujuan dari kompensasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerjasama

Agar terjalin ikatan kerjasama antara majikan dengan pegawai, dimana pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian.

2. Kepuasan Kerja

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

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan pegawai yang berkualitas untuk organisasi itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan memotivasi bawahannya cukup besar, manajemen akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Kerja

Pemberian program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

6. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka campur tangan pemerintah secara berlebihan dapat dihindarkan.

Berdasarkan uraian diatas, kompensasi sangatlah banyak. Kompensasi pasti diberikan kepada karyawan yang memberikan pengaruh baik terhadap perusahaan. Kompensasi diberikan berbeda-beda bergantung dengan pendapatan perusahaan. Salah satu manfaat kompensasi yang didapat perusahaan adalah untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

2.3.4. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi ini nantinya akan dijadikan patokan dalam membuat angket. Dimana poin-poin pentingnya adalah mencakup upah, insentif, tunjangan, dll. Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah merupakan bayaran pokok yang digunakan para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya adalah tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif atau tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan dapat berupa asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas merupakan pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus yang diperoleh karyawan.

Sedangkan menurut Menurut Mathis dan Jackson dalam Timoti Hendro (2016) Kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut.

1. Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

2. Gaji Variabel

Kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.

3. Benefit

Program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian benefit perusahaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, indikator kompensasi tidak terlepas dari gaji pokok atau upah, insentif atau bonus, tunjangan dan fasilitas. Kompensasi diberikan kepada karyawan berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan dan *feedback* yang diberikan terhadap perusahaan.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian

Kinerja merupakan bentuk pencapaian yang dilaksanakan dengan aturan-aturan tertentu dan kesepakatan antara beberapa pihak demi mewujudkan sasaran, visi misi, dan tujuan perusahaan melalui strategi manajemen perusahaan. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2009) dalam jurnal Setyowati&Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan

berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan uraian diatas, pengertian kinerja karyawan adalah suatu tindakan seorang karyawan yang mencerminkan bentuk tanggungjawab terhadap perusahaan dalam melakukan aktivitas sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja dapat dinilai perusahaan berupa penilaian kerja yang nantinya akan digunakan sebagai evaluasi perusahaan.

2.4.2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah hal yang sangat penting untuk digunakan dalam mengukur bagaimana dan apa standart kinerja seseorang dalam suatu perusahaan. Menurut Robbins (2015) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan uraian diatas, indikator kinerja ditentukan oleh komitmen kerja, kemandirian, efektivitas, ketepatan waktu, kuantitas, dan kualitas. Terlihat bahwa kinerja tidak dapat asal-asalan dinilai atau diukur, tapi kinerja ada dasarnya atau ada patokannya yaitu indikator tersebut. Indikator ini digunakan sebagai acuan atau standar perusahaan dalam menilai kinerja karyawan.

2.5. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hipotesis
1.	Suci Indah Sya'baniah, Oyon Saryono, Elin Herlina. Fakultas Ekonomi Universitas Galuh (2019)	Pengaruh Sikap Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap positif pegawai sebesar 18,32 % sedangkan 81,52

			% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari sikap terhadap kinerja pegawai.
2.	Rahmat Hidayat, Anna Cavorina (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing	Terdapat pengaruh antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t. Dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi dibawah 0,05
3.	Mita Meylina Rizki & Erni Agustina Setiowati Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung (2016)	Hubungan Antara <i>Psychological Meaning Of Money</i> Dan Konsep Diri Dengan	Hasil analisa terhadap hipotesis mayor diketahui bahwa ada hubungan yang sangat

		Gaya Hidup Hedonis Pada Karyawan Pt “X” Bersuku Jawa	signifikan antara <i>psychological meaning of money</i> dan konsep diri dengan gaya hidup hedonis pada karyawan PT “X”.
4.	Lely Nurvillah Anggraini (2015)	Pengaruh Gaya Hidup Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep	Berdasarkan pengujian hipotesis kedua atas pengaruh variabel bebas (gaya hidup) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial melalui uji t, terdapat tanda negatif pada koefisien beta artinya berbanding terbalik yaitu semakin tinggi tingkat gaya hidup karyawan maka terjadi penurunan pada kinerja karyawan (kurang optimal). Dengan

			demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaya hidup berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.
5.	Angel Kralita Poluakan Roy F. Runtuwene Sofia A.P. Sambul (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. PIn (Persero) Up3 Manado	Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis (Uji t) Pengaruh kompensasi ini bersifat positif dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0.05 artinya apabila pemberian kompensasi perusahaan semakin baik, maka hal tersebut akan mendorong

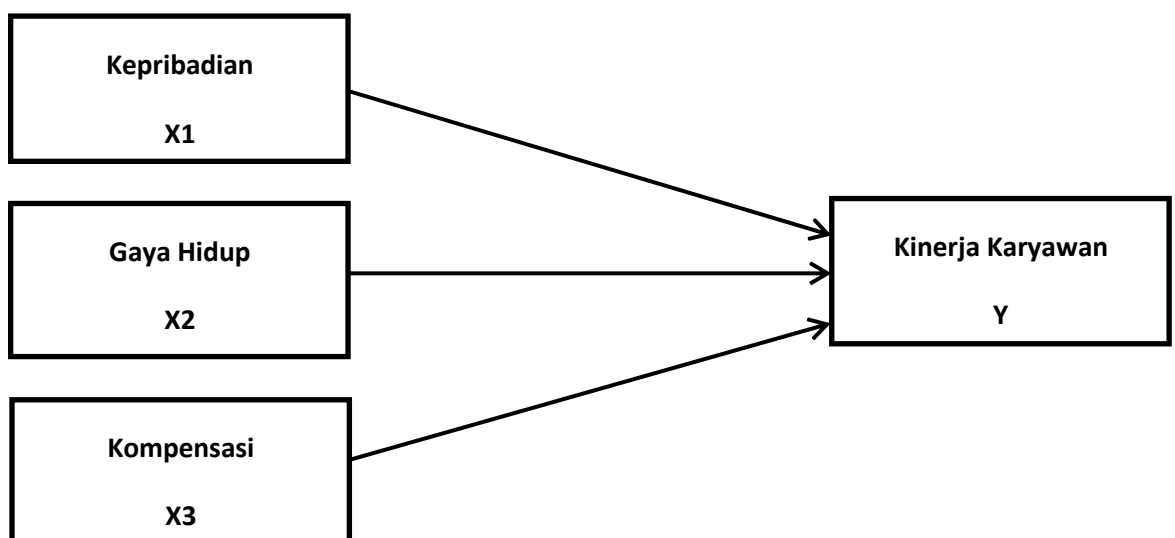
			pegawai untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan menjadi lebih baik.
6.	Nuraini Firmandari (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)	Variabel gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.
7.	Christopher Tanto Koestartyo, Shierly Yunita, Agustinus Nugroho (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop Di Surabaya	Terdapat hubungan positif yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Coffee Shop di Surabaya

			<p>maka semakin tinggi pula perilaku konsumtifnya.</p> <p>Begitu juga sebaliknya, semakin rendah gaya hidup hedonis seseorang, maka perilaku konsumtifnya semakin rendah.</p>
8.	Refi Mahardika (2017)	Pengaruh Gaya Hidup, Kepribadian, Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Melalui Keputusan Pembelian	<p>Kepribadian dan gaya hidup dapat berpengaruh secara langsung terhadap keputusan pembelian dan kepuasan konsumen.</p>
9.	Nilawati Fiernaningsih (2017)	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas	<p>Ha diterima, artinya bahwa variabel kepribadian mempunyai</p>

		Lamongan	pengaruh terhadap Variabel kinerja karyawan di Hotel Elresas Lamongan.
10.	Anggie Ayundea Firmana (2018)	Analisis Dampak Karakteristik Kepribadian Dan Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Atteena Hijab Jombang	Karakteristik kepribadian dan gaya kepemimpinan otokratis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6. Model Konseptual Penelitian

Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian



Pada alur diatas menunjukkan kerangka gambar dengan variabel independen yang meliputi Kepribadian (X_1), Gaya Hidup (X_2), dan Kompensasi (X_3) adalah faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). pada gambar tersebut bisa diartikan salah satu variabel independen misal (X_1) berpengaruh terhadap Y atau diartikan secara bersamaan yaitu variabel X_1, X_2 , dan X_3 berpengaruh terhadap Y .

2.7. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara pada rumusan masalah, bisa jadi benar atau bisa jadi salah. Hipotesis dapat diterima apabila terdapat bukti yang kuat dengan didukung oleh data-data yang valid. Jadi, hipotesis masih perlu dibuktikan kebenarannya. Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis seperti ini.

2.7.1. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Kepribadian merupakan hal yang sangat penting untuk diterapkan dalam salah satu tahap dalam penentuan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan yaitu dalam tahap Recruitment and Selection. Dalam hal ini, perusahaan pasti perlu untuk memahami karakteristik dan kepribadian kandidat SDM terutama dalam penempatan kerja agar tidak terjadi kesalahan. Dapat saya contohkan seperti ketika perusahaan menempatkan seseorang yang memiliki kepribadian yang cenderung pendiam, individual, kurang bisa beradaptasi dan cenderung keras kepala, yang bekerja dalam bidang *marketing*, maka perusahaan akan mendapatkan masalah besar. Bukan hanya keahlian dan kemampuan yang dilihat, namun kepribadian bawaan juga harus diperhatikan agar tidak salah tempat.

Seperti pada penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Suci Indah (2019) dengan judul Pengaruh Sikap Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai yang terdapat hipotesis bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jadi apabila semakin tinggi nilai kepribadian manusia maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang bekerja dalam *coffee shop* di kota Malang. Karena beberapa diantaranya ada kepribadian yang cocok untuk karyawan yang bekerja pada *coffee shop* dan ada juga karyawan yang tidak cocok apabila bekerja menjadi karyawan *coffee shop*. Semua akan bergantung pada jenis pekerjaan yang ditempati.

Maka dalam hal ini, Kepribadian sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan dengan perusahaan melihat cara bekerja karyawan, kedisiplinan, kerja tim, cara penyelesaian masalah, dan cara karyawan mengontrol emosi. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan

2.7.2. Pengaruh Gaya Hidup terhadap Kinerja Karyawan

Gaya hidup merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan kandidat SDM. Gaya hidup ini meliputi bagaimana seseorang hidup bergantung dalam ekonomi, kebiasaan dan cara pandang. Banyak karyawan yang cenderung semangat bekerja karena kebiasaan gaya hidup mereka yang cenderung rendah dari mereka lahir. Jadi mereka sudah mendapatkan tuntutan dari keluarga bahwa uang susah dicari dan mereka tidak mungkin dengan mudah menghabiskan uang dengan hal-hal yang tidak terlalu penting atau tidak mereka butuhkan. Gaya hidup memberikan pengaruh yang negative terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi gaya hidup seseorang maka

semakin rendah kinerja karyawan. Karena dengan tingginya gaya hidup seseorang, maka mereka akan terbiasa memiliki keuangan yang bagus dan semangat kerjanya cenderung rendah. Hal ini sangat sering terjadi terutama pada karyawan *coffee shop* karena rata-rata mereka dengangaya hidup yang tinggi dan bekerja pada *coffee shop* cenderung bekerja hanya karena mengisi waktu luang bukan karena semangat kerjanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Lely Nurvillah Anggraini (2015) yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat gaya hidup karyawan maka terjadi penurunan pada kinerja karyawan (kurang optimal). Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaya hidup berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Maka, dari sini saya dapat menyimpulkan dengan hipotesis :

H₂ : Gaya Hidup berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan

2.7.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hal yang sangat sering untuk dibahas adalah kompensasi. Hal ini merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan apakah baik atau tidak. Rata-rata lulusan Sekolah Menengah atau lulusan Sarjana pasti melihat kompensasi yang diterima dulu baru melihat *job description* nya. Mereka sangat memperhatikan berapa gaji yang diterima, apakah insetif yang didapat cukup tinggi dan apa saja tunjangan yang didapat. Hal ini sangatlah lumrah terjadi karena terkait dengan fasilitas dan reward yang mereka butuhkan. Semakintinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan. Hal ini akan memberikan hal yang positif terhadap karyawan. Karyawan akan termotivasi dan hal ini akan menambah semangat kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu Angel Kralita (2019) yaitu dengan hasil hipotesis apabila pemberian kompensasi perusahaan semakin baik, maka hal tersebut akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan menjadi lebih baik. Dalam hal ini, kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesejahteraan perusahaan. Maka dari itu, berdasarkan uraian diatas, saya membuat hipotesis :

H₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode merupakan cara yang teratur dan terpikirkan baik-baik dalam menyusun sesuatu dengan tujuan tertentu. Penelitian merupakan bentuk dalam penyesuaian masalah, pengajuan pertanyaan, dan mencoba menjawab pada suatu pertanyaan dengan pernyataan yang tepat dan akurat.

Metodologi penelitian merupakan suatu usaha atau proses untuk mencari jawaban atas suatu pertanyaan dan masalah dengan cara yang sabar, hati-hati, terencana, sistematis atau dengan cara ilmiah, dengan tujuan menemukan fakta-fakta atau prinsip-prinsip, mengembangkan dan menguji kebenaran ilmiah suatu pengetahuan.

Jadi disimpulkan bahwa, Metode Penelitian merupakan suatu cara atau proses yang teratur dan terpikir sedemikian rupa, digunakan untuk mencari jawaban atas suatu permasalahan yang sedang diteliti dengan tujuan menemukan kebenaran dari fakta-fakta atau prinsip-prinsip, mengembangkan dan menguji kebenaran ilmiah suatu pengetahuan. Oleh karena itu, agar penyusunan skripsi ini berjalan sesuai yang diharapkan maka diperlukan metode yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas dan relevan dengan teknik penulisan karya ilmiah.

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif korelasional. Menurut Sugiyono (2015), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian korelasional bertujuan untuk menguji

hubungan antar variabel yang timbul secara simetris tanpa memperhatikan suatu variabel lainnya. Nilai yang diuji adalah koefisien korelasi. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah penelitian survey, dengan alat pengumpul data kuesioner (angket) dengan alat analisis statistik regresi linear sederhana.

3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain yaitu prosedur dan langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data-data tersebut diperoleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis. Adapun kaitan variabelnya adalah :

3.2.1. Variabel dan Operasional Variabel

Variabel merupakan simbol yang nilainya bisa diubah-ubah. Operasional variabel adalah sistemnya atau cara yang digunakan untuk mendapatkan segala sesuatu informasi didalamnya. Menurut Sugiyono (2015), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasitertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono mengemukakan operasionalisasi variabel yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.2.1.1. Variabel Bebas

Variabel bebas (Variabel Independen) yang saya gunakan ini adalah Kepribadian (X_1), Gaya Hidup (X_2), dan Kompensasi (X_3). Secara psikologi, kepribadian sangat berpengaruh terhadap gaya kinerja karyawan, dimana kepribadian itu mencakup pemikiran, genetic, dan lingkungan intern maupun ekstern. Gaya hidup juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya hidup merupakan kebiasaan, budaya, dan hobi yang sering dilakukan oleh seseorang dan berhubungan dengan sosial ekonomi. Kompensasi jelas sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana jumlah gaji, bonus dan tunjangan memberikan motivasi kinerja yang baik terhadap tenaga kerja. Akan berbeda jika salah satunya tidak ada.

3.2.1.1.1. Kepribadian (X_1)

Kepribadian merupakan kata lain dari karakteristik atau kebiasaan manusia. Kepribadian cenderung dominan pada ilmu psikologis. Kepribadian memiliki beberapa jenis, menurut Litteauer (2011) Kepribadian dibagi menjadi 4 diantaranya adalah Sanguinis, Plegmatis, Melankolis, dan Koleris. Indikator kepribadian diantaranya adalah :

- a. Emosional
- b. Orientasi pada Tugas
- c. Karakteristik
- d. Kebiasaan

3.2.1.1.2. Gaya Hidup (X_2)

Gaya Hidup merupakan salah satu hal yang penting dalam mengukur kinerja seseorang. Gaya hidup dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja seseorang. Berikut merupakan indikator yang dapat digunakan dalam

mengukur gaya hidup seseorang menurut Menurut Sutisna dalam Heru Suprihhadi (2017), antara lain :

- a. Activity
- b. Interest
- c. Opinion

3.2.1.1.3. Kompensasi (X₃)

Kompensasi adalah salah satu hal yang paling sering menjadi alasan berubahnya kinerja seseorang. Kompensasi salah satunya adalah merupakan *reward* atau hadiah yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam mengapresiasi kinerjanya untuk perusahaan. Indikator kompensasi menurut Simamora (2004) diantaranya :

- a. Upah dan Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

3.2.1.2. Variabel Terikat

Variabel terikat (Variabel Dependen) yang saya gunakan adalah Kinerja Karyawan (Y). Secara konsep, Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh banyak hal, karena bagaimanapun kinerja karyawan itu sangat berdampak pada perusahaan. Apabila kinerja karyawan tidak bagus, maka perusahaan akan tidak berjalan dengan bagus juga. Seperti profit, kualitas pelayanan dan kualitas produk. Indikator kinerja menurut Robbins (2015) yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas

- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen Kerja

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang saya gunakan adalah kuesioner. Saya meneliti pada karyawan-karyawan coffee shop di Malang dan siklus pertemanan saya yang sedang bekerja *full time* maupun paruh waktu. Kuisisioner atau angket berupa *print out* maupun daring, yang berisikan pertanyaan dan pernyataan yang sesuai dengan pengisi angket tersebut. Angket akan saya buat 4 bagian, bagian pertama menggambarkan kepribadian dalam bekerja, bagian kedua menggambarkan gaya hidup atau keseharian karyawan, yang ketiga adalah kompensasi yang mencakup gaji dan reward saat menjalankan kinerja, dan yang ke 4 adalah kinerja karyawan. Kuesioner yang saya buat adalah skala likert yaitu skala 1 sampai 5 agar mendapatkan hipotesis yang tepat dan akurat dengan perhitungan angka. Disini saya juga mempersingkat pertanyaan kuesioner dan lebih memilih untuk memiliki varian jawaban yang lebih luas dari pengisi kuesioner.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi juga dapat dikatakan keseluruhan unit analisis yang akan diselidiki karakteristiknya. Menurut Sugiyono (2016) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian saya, saya meneliti karyawan Coffee Shop wilayah Mojolangu yang

kira-kira terdapat 100 kedai dengan estimasi per kedai memiliki karyawan 5-6 orang. maka populasinya adalah sekitar 500 orang atau bisa lebih.

3.4.2. Sampel

Dalam teknik pengambilan sampel, Menurut Roscoe (1975) yang dikutip (Sekaran. Uma., 2006) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel yaitu :

3.4.2.1.1. Ukuran sampel 30 -500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.

3.4.2.2. Jika sampel dipecah ke dalam sub sampel (pria/wanita, junior/senior, dan sebagainya), ukuran sampel minimum 30 untuk tiap kategori adalah tepat.

3.4.2.3. Dalam penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya minimal 10x lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian.

3.4.2.4. Untuk penelitian eksperimental sederhana dengan kontrol eksperimen yang ketat, penelitian yang sukses adalah mungkin dengan ukuran sampel kecil antara 10 –20.

Saya menggunakan sampel minimal 30 orang sampai dengan 60 orang lebih dengan pertimbangan 10 kali lipat lebih besar nilainya daripada variabel bebas yang saya gunakan yaitu 3 variabel.

3.5. Metode Analisis data

3.5.1. Pengujian Instrument

3.5.1.1. Uji Validitas

Untuk mendapatkan nilai yang baik maka saya akan melakukan pengujian instrument pengumpulan data menggunakan Uji Validitas dan Uji Reabilitas. Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. Dalam pengujian instrument

pengumpulan data, validitas dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan. Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor). Pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item.

Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total). Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor, berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara item dengan skor total faktor (penjumlahan dari beberapa faktor). Dari hasil perhitungan korelasi akan di dapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya digunakan uji signifikansi valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Teknik pengujian SPSS sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) dan Corrected Item-Total Correlation. (Dian Ayunita:2018)

3.5.1.2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat tersebut dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Ada beberapa metode pengujian reliabilitas di antaranya metode tes ulang, formula *Flanagan*,

Cronbach's Alpha, metode formula KR (Kuder-Richardson) –20, KR –21, dan metode Anova Hoyt. Metode yang sering digunakan dalam penelitian adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor dikotomi (0 dan 1) dan akan menghasilkan perhitungan yang setara dengan menggunakan metode KR-20 dan *Anova Hoyt*. Reliabilitas berarti "dapat dipercaya" artinya, instrumen dapat memberikan hasil yang tepat. Alat ukur instrument dikategorikan reliabel jika menunjukkan konstanta hasil pengukuran dan mempunyai ketetapan hasil pengukuran sehingga ter bukti bahwa alat ukur itu benar-benar dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi sederhana. Uji asumsi klasik yang mendasari dalam penggunaan regresi mencakup :

3.5.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai kesalahan taksiran model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data residual normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov Smirnov Test*.

3.5.2.2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012: 105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

korelasi antar variabel independen. Ada tidaknya terjadi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Nilai *cut off* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF $> 10\%$.

3.5.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013: 139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan uji korelasi *rank spearman*.

3.5.3. Analisis Regresi Sederhana

Metode analisis data menggunakan metode Analisis regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana yaitu untuk mengukur kekuatan hubungan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (secara parsial).

Pengukuran pengaruh variabel yang melibatkan satu variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$), digunakan analisis regresi linier sederhana, disebut linier karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus. Berikut ini estimasi regresi linier sederhana.

$$Y = a + b_1 X$$

keterangan :

a = Konstanta

Y = Kinerja Karyawan

b₁ = Koefien regresi

X₁ = Kepribadian

X₂ = Gaya Hidup

X₃ = Kompensasi

Penggunaan nilai konstanta secara statistik dilakukan jika satuan-satuan variabel X (*independent*) dan variabel Y (*dependent*) tidak sama. Sedangkan, bila variabel X (*independent*) dan variabel Y (*dependent*), regresi linier sederhana memiliki satuan yang sama maka nilai konstanta diabaikan dengan asumsi perubahan variabel Y (*dependent*) akan proposional dengan nilai perubahan variabel X (*independent*).

3.5.3.1. Uji Parsial (Uji T)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

- a. $H_{01} : b_1 \leq 0$, Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kepribadian dengan Kinerja Karyawan.
 $H_{a1} : b_1 > 0$, Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepribadian dengan Kinerja Karyawan
- b. $H_{02} : b_2 \leq 0$, Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Hidup dengan Kinerja karyawan.
 $H_{a2} : b_2 > 0$, Terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Hidup dengan Kinerja Karyawan

- c. $H_{03} : b_3 \leq 0$, Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja karyawan.
 $H_{a3} : b_3 > 0$, Terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut.

1. Jika tingkat signifikansi $< 5\%$, H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika tingkat signifikansi $\geq 5\%$, H_0 diterima dan H_a ditolak.