

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SHOPEE YANG
MELAKUKAN *WORK FROM HOME***



DIAJUKAN OLEH:
NAMA: RIDHO ASMARA
NIM: 115170385

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPIAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANANGARA
JAKARTA
2022**

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SHOPEE YANG MELAKUKAN WORK FROM HOME



DIAJUKAN OLEH:
NAMA: RIDHO ASMARA
NIM: 115170385

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPIAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANANGARA
JAKARTA
2022**

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : RIDHO ASMARA
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170385
Program Studi : S1 MANAJEMEN
Alamat : Kp. Tanjung limbung mentok no. 364 rt / rw 003/003

Telp. -
HP. 087878491766

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data **fiktif** atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 26 November 2021

Materai



RIDHO ASMARA

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum setelah lulus ujian dan revisi.

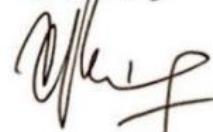
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RIDHO ASMARA
NIM : 115170385
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KARYAWAN
SHOPEE YANG MELAKUKAN WORK
FROM HOME

Jakarta, ...26 November 2021...

Pembimbing,



(CAROL DANIEL KADANG)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : **RIDHO ASMARA**
NIM : **115170385**
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
KEPIMPINAN TERHADAP KARYAWAN
SHOPEE YANG MELAKUKAN WORK
FROM HOME

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal **13 JANUARI** dan dinyatakan lulus,
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : IDA PUSPITOWATI, SE, ME
2. Anggota Penguji : - CAROL DANIEL KADANG, SE, MM
- DR. MASWAR ABDI, ME

Jakarta, **20 JANUARI 2022**

Pembimbing,



(CAROL DANIEL KADANG)

ABSTRACT

**TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA**

(A) RIDHO ASMARA (115170385)

(B) *The effect of job satisfaction and leadership on employee performance of shopee who do work from home*

(C) vi + 58 page, 2021, 19 table; 3 Picture; 3 attachment

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *This study was conducted to see the effect of job satisfaction and leadership on employee performance. The population used in this study are Shopee employees who are domiciled in West Jakarta. While the sampling technique used in this study is purposive sampling where the sample has met the research criteria. The sample size in this study amounted to 170 shopee employees who work from home. Data was collected through the distribution of online questionnaires using google form. The data analysis technique uses a structural equation model (SEM) with the help of the smartPLS version 3. The results of hypothesis testing prove that job satisfaction has an effect on employee performance. Leadership also has a significant effect on the performance of shopee employees who work from home.*

(F) *Reference list 52*

(G) CAROL DANIEL KADANG S.E., M.M

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

- (A) RIDHO ASMARA (115170385)
- (B) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Shopee yang Melakukan *Work From Home*
- (C) vi + 58 halaman, 2021, 19 tabel; 3 gambar; 3 lampiran
- (D) SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Penelitian ini dilakukan untuk melihat adanya pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Shopee yang berdomisili di Jakarta Barat. Sedangkan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dimana sampel telah memenuhi kritetria penelitian. Ukuran sampel pada penelitian berjumlah 170 orang karyawan shopee yang melakukan *work from home*. Pengumpulan data dilakukan lewat penyebaran kuesioner secara online menggunakan *google form*. Adapun teknik analisis data menggunakan *structural equation model* (SEM) dengan bantuan program smartPLS versi 3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan shopee yang melakukan work from home.
- (F) Daftar Acuan 52
- (G) CAROL DANIEL KADANG S.E., M.M

*Jika Kamu bukan bagian dari kebaikan,
Kamu juga bukan bagian dari keburukan*

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk:
Saya sendiri,
Seluruh keluarga,
Seluruh rekan seperjuangan,
Seluruh pengajar dan pembimbing yang terhormat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari beberapa kesulitan untuk menyelesaiakannya. Dengan adanya panduan penulisan skripsi, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Dr. Carol Daniel Kadang S.E, MM., yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, motivasi, serta pengarahan yang sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidiji Widoatmodjo, S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni S.E, MM., Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Segenap dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
6. Bapak Azwar Zubir, Ibu Ida Nursanti, dan Trisa Jayanthi selaku ayah, ibu dan adik kandung saya yang tidak pernah lelah memberikan dukungan berupa doa, motivasi, dan kasih sayang yang berlimpah sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Kepada seluruh anggota grup untarian yang selalu mendukung dan memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada teman bimbingan Ferry Irawan yang turut membantu dalam penyusunan skripsi.
9. Etty Nurcahyati yang telah membantu doa, dan memberi semangat selama mengerjakan skripsi

10. Ci Bella yang telah membantu dan memberikan saran selama pengerjaan skripsi.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca akan bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, Januari 2022

Penulis,

Ridho Asmara

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT..... | ii |
| HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI..... | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | iv |
| <i>ABSTRACT.....</i> | v |
| ABSTRAK..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | 1 |
| Daftar Tabel..... | 3 |
| Daftar Gambar & Diagram..... | 4 |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 5 |
| A. PERMASALAHAN..... | 5 |
| 1. Latar Belakang Masalah..... | 5 |
| 2. Identifikasi Masalah..... | 7 |
| 3. Batasan Masalah..... | 8 |
| 4. Rumusan Masalah..... | 9 |
| B. TUJUAN DAN MANFAAT..... | 9 |
| 1. Tujuan..... | 9 |
| 2. Manfaat..... | 9 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 11 |
| A. Gambaran Umum | |
| Teori..... | 11 |
| 1. Kepuasan Kerja..... | 13 |
| 2. Kepemimpinan Kerja..... | 13 |
| 3. Kinerja Karyawan..... | 14 |
| B. Definisi Konseptual Variabel..... | 14 |
| 1. Kepuasan Kerja..... | 14 |
| 2. Kepemimpinan..... | 15 |
| 3. Kinerja Karyawan..... | 16 |
| C. Kaitan Antara Variabel..... | 16 |
| 1. Kaitan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan..... | 16 |
| 2. Kaitan antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan..... | 17 |
| 1. Kerangka Pemikiran..... | 21 |
| 2. Hipotesis..... | 22 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 23 |
| A. Desain Penelitian..... | 23 |

| | | |
|----|---|-----------|
| B. | Populasi, Teknik Pemilihan Sample, dan Ukuran Sample..... | 23 |
| 1. | Populasi..... | 23 |
| 1. | Kepuasan Kerja..... | 24 |
| 2. | Kepemimpinan..... | 25 |
| 3. | Kinerja Karyawan..... | 26 |
| D. | Analisis Validitas dan Reliabilitas..... | 26 |
| 1. | Validitas..... | 26 |
| 2. | Reliabilitas..... | 27 |
| 1. | Inner Model (Structural Model)..... | 28 |
| | BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN..... | 31 |
| A. | Deskripsi Subjek Penelitian..... | 31 |
| B. | Deskripsi Objek Penelitian..... | 31 |
| C. | Hasil Analisis Data..... | 38 |
| D. | Pembahasan..... | 45 |
| | BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 47 |
| A. | Kesimpulan..... | 47 |
| B. | Keterbatasan..... | 47 |
| C. | Saran..... | 48 |
| | Daftar Pustaka..... | 49 |

Daftar Pustaka

- Abdillah., W dan Jogiyanto. 2009. Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis . Penerbit Andi: Yogyakarta. Hal 262.
- Adiwinata, Irvan dan Sutanto, Eddy M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. Agora Vol 2
- Affandi, P. (2016). Concept & indicator human resources management for managementtreaserch. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Affandi, P. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru
- Ahmad, Syarwan. (2014). Problematika Kurikulum 2014 dan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah. Jurnal Pencerahan, 8(2): 98-108.
- Alfian, Alfian & Afrial, Doni. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. JURNAL PUNDI. 3. 91. 10.31575/jp.v3i2.169.
- Ali, M., Idris, A., & Kalalinggi, R. (2013). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA SAMARINDA, 1(2), 418–430
- Alma, Buchari. (2001). Kewirausahaan. Bandung: Alfa Beta.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 14. PT Remaja Rosdakarya.
- Arianto, Nurmin. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia). 1. 10.32493/JJSDM.v1i3.1289.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI).
- Jakarta: Rineka Cipta
- Badriyah, Mila. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV

Pustaka Setia.

Dar, Laiba & Akmal, Anum & Naseem, Muhammad & Khan, Kashif. (2011). Impact of Stress on Employees Job performance in Business Sector of Pakistan. Global Journal of Management and Business Research. 11. 1-4

Darmaja, I Putu Eka Yasa. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang Tahun 2013. 5(1).

Dewi, A.A.I.S., and Darma, G.S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen & Bisnis, 14 (1): 1-18.

Dingel, Jonathan & Neiman, Brent. (2020). How many jobs can be done at home?. Journal of Public Economics. 189. 104235. 10.1016/j.jpubeco.2020.104235.

Dubrin Andrew J.(2005). Leadership (Terjemahan), Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.

Dudung, Juhana & Reni, Ambarsari. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat. Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship. 6(1): 15-25.

Eunike, Anggie Pio & Greis, Sendow.(2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Jurnal EMBA. 3(3): h: 1140-1150

Gede, I Komang & Piautini, Putu Saroyeni. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja pada BPR se-Kecamatan Sukawati Gianyar. E-journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 7(4):1107-1134.

Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4).

Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. & Black, W. & Babin, Barry & Anderson, Rolph. (2009). Multivariate data analysis.

Prentice Hall. London.

Hendro, Timoti. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. AGORA 6(1).

Henseler, Jörg & Ringle, Christian & Sinkovics, Rudolf. (2009). The Use of Partial LeastSquares Path Modeling in International Marketing.10.1108/S1474-7979(2009)0000020014.

Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions, International Journal of Learning & Development, 4(2), 120–140.

Indrasari, Meithiana. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Indo Pustaka, Sidoarjo.

Malhotra, N.K. (2009). Riset Pemasaran, Edisi keempat, Jilid 1, PT Indeks, Jakarta

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung:

PT. Remaja Rosdakarya.

_____ (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung:

PT. Remaja Rosdakarya.

Mungkasa, Oswar. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH):
Menuju Tatanan

Baru Era Pandemi COVID 19. Jurnal Perencanaan Pembangunan: The
Indonesian Journal of Development Planning. 4. 126-150. 10.36574/jpp.v4i2.119.

Nawawi. Widodo, Suparno Eko. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber
Daya Manusia.

Pustaka Pelajar : Yogyakkarta

Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck., Barry Gerhart and Patrick M.
Wright.2011.

Fundamentals of Human Resource Management. New York: McGraw Hill

Overmyer, Scott P. (2012). Implementing Telework: Lessons Learned from Four
Federal

Agencies. IBM Center for The Business of Government.

Prawirosentono, Suyadi. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

Putra, I. B. A. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompensasi
dan Kepuasan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan
Ganesha, 4: 1-9

Rivai, Veithzal. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan
Dari teori Ke
Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. (2001). Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi,
Jilid 1, Edisi 8,
Prenhallindo, Jakarta.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). Manajemen (edisi kesepuluh).
Jakarta: Erlangga.

Saputra, A., T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). Pengaruh kepuasan
kerja dan loyalitas

karyawan terhadap kinerja karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, 4(6), 1–8

Saputri, Rahayu & Andayani, Nur Rahmah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. Journal of Applied Business Administration, 2(2).~
<https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>

Sekaran, Uma. (2007). Research Method For Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis), Edisi 4. Jakarta: Salemba 4.

Sholihin, M., dan Ratmono, D. (2013). Analisis SEMPLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: Andi Offset

Siagian, Sondang P. (2003). Teori & praktik kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutama, C., D., & Stiven, F. (2014). Analisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional di Kowloon Palace International Restaurant Surabaya. Jurnal Hospitality dan Manajemen jasa, 2(2), 139–153.

Sugiyono. (2007). Statistik untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.

Suwatno & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis.

Bandung: Alfabeta

Turkyilmaz, Ali. et, al.(2011). Empirical Study of Public Sector Employee Loyalty and Satisfaction. Journal of Industrial Management and Data System, 111(5). pp.675- 696.

Wahjusumidjo. (1991). Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta: Balai Pustaka.

Warsidi. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Pemberdayaan

Pengawai di Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur (Studi Terhadap Persepsi Pegawai di Lingkungan Distarkim Kab. Cianjur)

Wiandari, I.A.A., and Darma, G.S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan, JurnalManajemen & Bisnis, 14 (2): 61-78.

Wijaya, Iwan Kurnia. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV BukitSanomas, AGORA, 6(2).

Wirawan. (2013). Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Daftar Riwayat Hidup

Nama : Ridho Asmara
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Tempat/ Tanggal Lahir : Bangka, 18 Juni 2000
Alamat : Jln Tangki Minyak Kp. Tanjung Lumbung Muntok
No. 364 RT 03 / RW 03, Kab. Bangka Barat,
Bangka Belitung
Riwayat Pendidikan : 2017-sekarang Universitas Tarumanagara
2014-2017 SMA Negeri 1 Muntok
2012-2014 SMP Negeri 1 Muntok
2006-2012 Muhammadiyah Muntok

Turnitin Originality Report

Processed on: 29-Nov-2021 07:28 WIB
 ID: 1714525983
 Word Count: 9039
 Submitted: 1

Similarity Index
7%

Similarity by Source

| |
|----------------------|
| Internet Sources: 8% |
| Publications: 6% |
| Student Papers: N/A |

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SHOPEE YANG MELAKUKAN WORK FROM HOME By Sm Ridho Asmara

1% match (Internet from 31-Aug-2021)
<http://eprints.umpo.ac.id/7013/6/BAB%20IV.pdf>

1% match ()
Nurjannah. "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FIFGROUP CABANG PEMATANGSIANTAR", 2019

1% match (Internet from 09-Mar-2021)
<https://media.neliti.com/media/publications/36059-ID-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-motivasi-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan.pdf>

1% match (Internet from 28-Jun-2020)
http://e_repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/4781/1/SKRIPSI%20TANPA%20HAL%20-%20Copy.pdf

1% match (Internet from 11-Nov-2020)
<http://lib.ibs.ac.id/materi/Prosiding/SNA%20XVI/makalah/sesi%202.pdf>

1% match (Internet from 21-Apr-2021)
<http://repository.ub.ac.id/183789/1/-%20Dyska%20Ayu%20Rosanty%20%282%29.pdf>

1% match ()
Bambang Sutejo. "IMPLEMENTASI PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) PT. PERTAMINA (PERSERO) REFINERY UNIT II SUNGAI PAKNING DALAM MENCIPTAKAN CITRA POSITIF DI KALANGAN MASYARAKAT DESA SUKAJADI KECAMATAN BUKIT BATU KABUPATEN BENGKALIS", 2010

1% match (Internet from 17-Dec-2018)
<https://docplayer.info/71330340-Pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-al-ijarah-indonesia-finance-lampung.html>

1% match (Internet from 18-Nov-2020)
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/19048/130903120.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

1% match ()
-, Oktavianus. "Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan CV. Putra Bintang Api,

Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah)", 2018

SKRIPSI PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SHOPEE YANG MELAKUKAN WORK FROM HOME DIAJUKAN OLEH: NAMA: RIDHO ASMARA NIM: 115170385 UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPIAI GELAR SARJANA MANAJEMEN PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANANGARA JAKARTA 2021 BAB I PENDAHULUAN A. PERMASALAHAN 1. Latar Belakang Masalah Sejak akhir 2019, dunia sedang diperhadapkan dengan pandemi Covid-19 yang menghancurkan seluruh sektor perekonomian seluruh dunia. Oleh sebab itu, demi memutus rantai penyebaran covid-19, baik pemerintah pusat maupun daerah membuat peraturan serta kebijakan-kebijakan yang dinilai efektif seperti Pembatasan Sosial Berskala Besar, Lock Down, hingga program yang saat ini sedang berlaku yaitu Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat. Dengan serangkaian kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah, banyak perusahaan di Indonesia terkena imbasnya. Tidak sedikit perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan sudah tidak mampu lagi untuk membiayai operasi hingga memberlakukan kebijakan Work From Home pada seluruh karyawannya. Berkaitan dengan WFH, banyak peneliti sebelumnya menyatakan bahwa kebijakan tersebut tidak efektif bagi perusahaan karena dinilai dapat menurunkan kinerja para karyawan. Adapun yang menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan adalah perubahan lingkungan, banyaknya distraksi, serta kurangnya kontrol, pelatihan pada karyawan. Secara terperinci Mungkasa (2020) menyebutkan bahwa kekurangan dari WFH bagi karyawan adalah terbatasnya transfer pengetahuan secara langsung, terbatasnya interaksi dengan karyawan dan pimpinan, serta situasi dan kondisi lingkungan yang tidak mendukung untuk bekerja di rumah. Sedangkan dari sudut pandang pemberi kerja melihat bahwa keberadaan kebijakan WFH menyulitkan dalam memantau kinerja karyawan, tidak bisa mengukur produktivitas pekerja, bahkan dapat pula menjadi ancaman terhadap identitas, jabatan serta harga diri dari pimpinan unit kerja (Overmyer, 2012). Dengan beragam kesulitan yang telah dijabarkan pada paragraph sebelumnya, Dingel dan Neiman (2020) menyampaikan bahwa pekerjaan sangat tidak mungkin untuk dilakukan dari rumah. Sedangkan pada situasi seperti saat ini, baik karyawan maupun para penyedia kerja tidak memiliki pilihan lain selain turut menerapkan Work From Home. Oleh karena itu, setiap perusahaan juga tetap menginginkan kinerja karyawan yang baik meskipun dalam situasi seperti saat ini. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, diharapkan dapat pula menghasilkan mutu serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar (Dewi dan Darma, 2017; Wiandari dan Darma 2017) Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan yang dapat diwujudkan berupa material maupun non material (Nawawi dan Suparno, 2015). Wijaya (2018) menambahkan bahwa dalam menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja yang baik seperti dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan waktu yang diberikan, serta dapat mencapai target kerja sesuai dengan yang telah direncanakan (Mangkunegara. 2013). Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mendapatkan kepuasan kerja (Affandi, 2016). Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kondisi emosional positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang atas pekerjaan atau pengalaman bekerjanya. Menurut Wirawan (2013) hal tersebut dikarenakan oleh perasaan serta sikap yang dirasakan oleh setiap karyawan terhadap pekerjaannya memberikan pengaruh terhadap dirinya sendiri dan organisasi tempatnya bekerja.

Sehingga dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh para karyawan di sebuah perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ia hasilkan. Sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kerja pada karyawan rendah maka akan semakin rendah pula kinerja yang dihasilkannya. Gede dan Piartini (2018) dalam jurnalnya mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memberikan pengaruh pada orang lain yang bertujuan untuk mencapai target yang diinginkan. Hubungan yang kurang harmonis antara pemimpin dan karyawan dapat menyebabkan ketidakpahaman atas tujuan dari pekerjaan yang sedang dilakukannya dan ditengarai dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Arianto, 2018). Oleh karena itu, Alifan dan Afrial (2019) menyatakan bahwa suatu perusahaan dikategorikan baik apabila seluruh karyawan dapat menjalankan tugas dengan dorongan dari pemimpin. Untuk menjadi pemimpin diperlukan ketrampilan mendasar seperti pemberian kuasa kepada bawahan, intuisi, pemahaman diri, pandangan serta nilai keselarasan (Anwar, 2017), yang akan membantunya untuk menjadi teladan dan mencapai tujuan perusahaan Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Shopee International Indonesia Tahun 2019-2021 Tahun Kuadral I Kuadral II Kuadral III Kuadral IV 2.748 2020 4.000+ 2021 10.530 sumber: iprice.co.id/insights/mapofecommerce/ 3.017 5.100 12.192 3.225 7.000 12.322 3.799 9.066 - Dimasa pandemi seperti saat ini, banyak perusahaan yang terkena imbasnya, namun lain halnya dengan PT Shopee Internasional Indonesia. PT Shopee Internasional merupakan perusahaan e-commerce dengan jutaan pengguna di Indonesia. Saat ini perusahaan tersebut telah melakukan rekrutmen secara besar-besaran dengan target pelamar kerja di usia produktif yang baru menyelesaikan pendidikan sarjana. Selain itu, peneliti juga melihat bahwa perusahaan shopee memiliki banyak sekali pelatihan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan meskipun sedang WFH. Dengan melihat upaya yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Shopee yang Melakukan Work From Home. 2. Identifikasi Masalah Penelitian mengenai kepuasan, kepemimpinan dan kinerja karyawan sebelumnya telah banyak dilakukan. Namun terdapat perbedaan hasil dari penelitian tersebut. Beberapa peneliti menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Putra, dkk., 2016). Namun juga ada penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan memberikan pengaruh yang negative dan parsial terhadap kinerja karyawan (Hendro, 2018). Dengan demikian dapat diketahui bahwaternadapat perbedaan hasil penelitian antara dua penelitian sebelumnya. Selain itu dalam penelitian ini, peneliti menggunakan setting kondisi dan tempat yang berbeda dengan dua penelitian sebelumnya. Jumlah responden yang diambil oleh beberapa peneliti sebelumnya merupakan partisipan jenuh yang berarti seluruh karyawan di suatu perusahaan digunakan sebagai responden dalam penelitian. Hal tersebut dikarenakan jumlah karyawan yang tidak banyak. Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan karyawan perusahaan e-commerce dengan jumlah responden besar yakni 207 responden. Berdasarkan penjabaran pada sub-bagian sebelumnya, peneliti mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yang meliputi: a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan saat WFH ? b. Apakah kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan saat WFH? 3. Batasan Masalah Di dalam sebuah topik pembahasan terdapat beragam permasalahan yang dapat ditelaah dan dapat diteliti lebih lanjut, oleh karena itu, dalam suatu penelitian diperlukan adanya batasan permasalahan agar penelitian dapat terfokus pada topik yang telah dipilih. Batasan yang ditetapkan pada penelitian dapat dijelaskan dalam variabel independent, variabel dependen, dan penggunaan responden penelitian.

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Peneliti melihat bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai apabila seluruh karyawannya memiliki kinerja yang baik. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini ialah kepuasan kerja dan kepemimpinan kerja. Kepuasan kerja dipilih menjadi salah satu variabel independent karena dimasa pandemi yang menerepkan Work From Home memberikan tantangan dan permasalahan tersendiri sehingga dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu, kepemimpinan kerja dipilih karena disebutkan bahwa work from home memiliki salah satu kelemahan yakni kurangnya pengawasan atau monitoring pada karyawan, sehingga peneliti perlu untuk meninjau variabel kepemimpinan kerja lebih lagi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan populasi seluruh karyawan PT Shopee Internasional Indonesia. Pemilihan perusahaan ini didasari atas data nyata yang menunjukkan bahwa dalam situasi pandemi, PT Shopee Indonesia melakukan perekruit secara global, sehingga peneliti ingin melihat bagaimana perusahaan tersebut mengembangkan sumber daya manusia meskipun sedang melakukan Work From Home.

4. Rumusan Masalah Berdasarkan pada pembahasan utama "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Shopee yang Melakukan Work From Home", dapat dirumuskan permasalahan yang akan ditelaah [pada penelitian ini](#) yakni: a. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan saat WFH ? b. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan saat WFH?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat Work From Home
- b. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada saat Work From Home

2. Manfaat

Terdapat dua manfaat utama dari dilakukannya penelitian ini, yang dapat dijabarkan seperti dibawah ini :

- a. Manfaat Praktis Secara praktis, penelitian ini dapat membantu para penyedia kerja, pemberi pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ditinjau dari sudut pandang kepuasan kerja serta kepemimpinan kerja pada saat work from home.
- b. Manfaat Teoritis Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan tambahan literatur mengenai Management Sumber Daya Manusia yang secara khusus berkaitan dengan kepuasan kerja, kepemimpinan, serta kinerja karyawan. Selain itu, juga dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan variabel yang terkait dengan variabel dalam penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori Penelitian ini menggunakan teori followership sebagai gambaran umum teori. Peneliti memilih teori followership karena mempertimbangkan keberadaan variable kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Barry (2011) mendefinisikan follower sebagai seseorang yang memiliki pemimpin yang telah dipilih sebelumnya. Ia menambahkan pula bahwa menjadi pengikut diperhadapkan dengan dua pilihan yakni memperlakukan pemimpin sebagai pemimpin yang dapat membimbing kita sehingga kita semakin berkembang, atau berpindah tempat kerja untuk orang lain yang ditunjuk sebagai pemimpin. Followership sendiri terdiri dari dua dimensi, yang dapat dijelaskan oleh Kelley (1992) sebagai berikut:

- a. Dimensi derajat berpikir kritis. Dimensi ini memiliki rentang dari tidak berpikir dengan kritis hingga kemampuan dalam berpikir secara kritis serta independent. Pengikut dinilai memiliki derajat berpikir kritis apabila ia mampu berpikir untuk dirinya sendiri, memberikan kritik yang konstruktif, mampu berinovasi, serta kreatif. Sedangkan, pengikut yang tidak dapat berpikir kritis adalah seorang pengikut yang harus dituntun satu per-satu, tidak dapat mengembangkan ide sendiri, dan tidak tahu apa yang harus dilakukan selanjutnya.
- b. Dimensi derajat keaktifan pengikut dalam bekerja. Dimensi ini memiliki rentang dari pengikut yang dapat dikategorikan aktif dan pengikut yang digolongkan pasif. Pengikut yang dikategorikan aktif apabila

mampu mengambil inisiatif dan memiliki rasa kepemilikan akan organisasi yang diikutinya saat ini, dan dapat bekerja melebihi target yang telah ditetapkan. Berdasarkan dimensi tersebut, pengikut dapat dibedakan berdasarkan beberapa jenis yakni, alienated follower, conformist follower, passive follower, pragmatist follower, dan effective follower. Kelima jenis follower tersebut dapat dijelaskan dan dapat dilihat melalui gambar di bawah ini: a. Alienated Follower Pengikut dengan jenis ini didapat setidaknya 15 hingga 25% dari jumlah pengikut secara keseluruhan. Pengikut dengan jenis ini memiliki kemampuan untuk berpikir kritis yang tinggi namun partisipasi dan tingkat keatifan pekerjaan tergolong rendah. Pengikut atau karyawan dengan jenis ini biasanya sangat mengkritisi pemimpin namun memiliki kinerja yang rendah. b. Conformist Follower Pengikut jenis conformist biasanya tidak berpikir secara aktif namun memiliki kinerja yang sangat aktif. Pengiku dengan jenis ini sering dijuluki dengan istilah "yes man", karena pengikut dengan jenis ini akan selalu mengerjakan tugas yang diberikan oleh pemimpinnya c. Passive Follower Sesuai dengan istilahnya, pengikut dengan jenis ini cenderung tidak berpikir secara kritis dan kinerjanya dinilai passive. Pengikut dengan jenis ini tidak memiliki inisiatif dan terus bergantung pada atasan. d. Pragmatis Follower Pengikut dengan jenis ini biasanya memiliki tingkat berpikir kritis dan kinerja yang sedang. Pengikut dengan jenis ini memiliki kecenderungan untuk bermain politik serta melakukan tawar-menawar demi kepentingan pribadi. e. Effective Followert Pengikut dengan jenis ini akan memiliki perilaku yang independent, inovatif, kreatif serta konsisten, serta memiliki loyalty kepada pemimpinnya. Pengikut dengan jenis ini akan menggunakan bakatnya untuk mengembangkan organisasi.

1. Kepuasan Kerja Affandi (2016) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu respon emosional yang muncul dari dalam diri para pekerja terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal yakni: gaji dan promosi (Naseem et al., 2001; Noe et al., 2008), pelatihan dan pengembangan (Turkyilmaz et al., 2011), beban kerja, kondisi lingkungan tempat bekerja, peraturan kerja, pemberdayaan dan partisipasi karyawan (Affandi, 2018), penghargaan dan pengakuan kerja, pengawasan (Gordon et al., 2011), serta kerja sama tim. Kepuasan kerja sendiri memiliki beberapa aspek, yang dapat dijabarkan oleh Robbin (2001) seperti kerja yang secara mental dapat memberikan tantangan, mendapatkan reward/punishment yang sesuai, kondisi pekerjaan yang baik, memiliki team work yang mendukung, serta pekerjaan yang sesuai dengan pribadi masing-masing karyawan (Badriyah, 2015). Untuk mengetahui seberapa tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, Indrasari (2017) mengungkapkan bahwa setidaknya terdapat lima indikator yang dapat menunjukkan kepuasan kerja seperti, kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, kepuasan terhadap gaji, adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi, kepuasan terhadap supervise (pemantauan), serta kepuasan terhadap rekan kerja.

2. Kepemimpinan Kerja DuBrin (2005) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan usaha dalam memberikan pengaruh pada banyak orang untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat beberapa tipe kepemimpinan menurut Suwatno & Priansa (2011) seperti personal, non-personal, authoritarian, paternal, democratic, serta indigenous leadership (Siagian, 2003). Kelima tipe tersebut memiliki ciri khas tersendiri serta memiliki kekurangan dan kelebihannya. Selain itu, tipe-tipe kepemimpinan juga dinilai unik, karena setiap individu akan memiliki tipe kepemimpinan yang berbeda dengan yang lainnya. Kepemimpinan semata-mata tidak hanya membantu dalam praktik kerja saja, namun Rivai (2005) menjelaskan bahwa fungsi kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan situasi sosial dalam kehidupan berkelompok atau organisasi. Adapun fungsi kepemimpinan dapat disebutkan seperti, fungsi instruktif, konsultatif, partisipasi, delegasi dan pengendalian. Wahjosumidjo (1991) dalam

penelitiannya menyebutkan bahwa baik tidaknya kepemimpinan seseorang dapat dinilai berdasarkan kemampuan bersikap adil, memberikan saran atau sugesti, katalisator, memberikan dukungan, memberikan rasa aman, mewakili organisasi, sumber inspirasi, serta kemampuan dalam menghargai orang lain (Usahawan, 2004). Lain halnya dengan Alma (2001) yang mengungkapkan bahwa dalam kepemimpinan, diperlukan energi jasmaniah serta mental, antusias akan hal yang dikerjakan, pendalaman pengetahuan akan hal yang dikerjakan (pengusaan teknik), kecerdasan, mampu memberikan arahan, memberikan contoh, mengajar, memiliki human skill, dan memiliki ketegasan dalam pengambilan keputusan. 3. Kinerja Karyawan Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilihat berdasarkan kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh karyawan berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2017). Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja yang optimal dan efektif dari karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perlu dipahami beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yakni faktor dari dalam diri karyawan tersebut seperti kemampuan (pengetahuan, bakat, minat, kecerdasan) serta konisi fisik (kondisi tubuh, mental, serta daya tahan tubuh) yang dimilikinya (Prawirosentono, 1999). Sedangkan faktor dari luar diri karyawan adalah gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, kebijakan perusahaan, serta pembagian kuasa antara pemimpin dan karyawan. Menurut Hendro (2018) tolak ukur kinerja karyawan dapat ditinjau dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, serta kerja sama tim. B. Definisi Konseptual Variabel 1. Kepuasan Kerja Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan definisi yang diungkapkan oleh Affandi (2016) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu respon emosional yang muncul dari dalam diri para pekerja terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan indikator sebagai berikut : a. Kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, b. Setiap pekerjaan akan menghasilkan tingkat kepuasan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mampu menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir. Kepuasan terhadap gaji, c. Gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat dipandang sebagai imbalan atas hasil kerja yang telah kita lakukan. Namun, gaji juga bersifat multidimensional, yang berarti bahwa gaji bukan hanya dipandang sebagai upah, namun juga dapat dapat diartikan sebagai suatu refleksi dari perusahaan atas kontribusi yang telah karyawan lakukan. Adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi, Terbukanya kesempatan untuk promosi adalah wujud dari berbeda dari imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan dalam rupa peningkatan taraf kerja. d. Kepuasan terhadap supervise (pemantauan), e. Pemantauan merupakan kegiatan yang berorientasi pada aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan supervisor yang lebih mengutamakan keikutsertaan karyawan dalam kegiatan kerja. Kepuasan terhadap rekan kerja. Rekan kerja menjadi salah satu sumber kepuasan kerja yang dinilai paling mempengaruhi. Karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi apabila dalam lingkup kerjanya terdapat rekan kerja yang memiliki kemiripan nilai-nilai dan perilaku. 2. Kepemimpinan Untuk variabel kepemimpinan, peneliti menggunakan definisi yang diungkapkan oleh DuBrin (2005) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan usaha dalam memberikan pengaruh pada banyak orang untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik dan tidak dapat dinilai dari beberapa indikator seperti di bawah ini: a. Energi Jasmaniah dan Mental b. Antusiasme c. Pendalaman Pengetahuan (Penguasaan Teknik) d. Keterampilan mengajar e. Kecerdasan f. Human Skill, g. Ketegasan dalam pengambilan keputusan 3. Kinerja Karyawan Mangkuegara (2017) mendefinisikan kinerja karyawan yang didasarkan pada kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh para karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator berikut: a. Kuantitas, Hal yang dimaksud oleh kuantitas

adalah jumlah yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dalam istilah unit, atau dapat juga berarti kegiatan-kegiatan yang telah diselesaikan Robbin (2006). b. Kualitas, Kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari sudut pandang karyawan mengenai kualitas kerja yang ia hasilkan. Selain itu juga dilihat berdasarkan kesempurnaan tugas yang telah ia selesaikan berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. c. Ketepatan waktu, d. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang terselesaikan dalam kurun waktu yang telah disepakati. Tidak hanya itu, ketepatan waktu juga meninjau koordinasi dengan hasil serta siswa waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Hendro (2018) bahkan turut menambahkan bahwa ketepatan waktu juga dapat dilihat dari kehadirannya, seperti intesitas keterlambatan dan intensitas tidak masuk kerja. Kerja sama tim. Sesuai dengan Namanya, penilaian mengenai kerjasama dapat dilihat daribagaimana kemampuan kerjasama karyawan antar divisi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan C. Kaitan Antara Variabel 1. Kaitan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan kerja pada karyawan dapat memberikan dampak positif pada hasil kerja karyawan (Putra dkk., 2016). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hendro (2018), karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan cenderung lebih sering masuk kerja, memiliki loyalitas yang tinggi serta memiliki tingkat kinerja yang tinggi pula (Robbins & Culter, 2010). Penelitian lain juga turut menyebutkan bahwa kepuasan kerja yang ditinjau dari gaji pokok yang didapatkan, adanya peluang kenaikan gaji, serta penghargaan akan hasil kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan (Javed, Balouch, Hassan, 2014). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan (Sutama & Stive, 2014; Saputra, Bagia, Yulianthini, 2016, Idris & Kalalinggi, 2013). 2. Kaitan antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Eunike & Greis (2015) menyatakan bahwa secara positif, kepemimpinan dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan, akan semakin tinggi kinerja yang dapat dihasilkan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja. Ia menambahkan bahwa dengan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk membagi tugas terhadap karyawan, memberikan saran yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan dalam menjelaskan perintah sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan dapat tercapai. (Dudung & Reni, 2012; Warsidi, 2015) D. Penelitian Yang Relevan No Peneliti Variabel Independen Metodologi Variabel Dependens Hasil Penelitian 1 Putra, dkk (2016) Kepuasan kerja Kompensasi Menggunakan pendekatan kuantitatif yang mengumpulkan data menggunakan survey kepada 50 karyawan di perusahaan X di daerah S. Kinerja Karyawan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan 2 Hendro (2018) Kepuasan kerja Kompensasi Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis kausal yang menggunakan sample sebesar n = 35. Pengolahan data menggunakan program SPSS dengan Teknik analisis regresi linier berganda Kinerja karyawan Kepuasan kerja memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan 3 Saputri & Kepemimpinan Penelitian ini Kinerja Kepemimpinan Andayani (2018) Motivasi Kerja menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatory yang bersifat asosiatif. Populasi penelitian sebesar 430, namun hanya 207 orang yang menjadi responden penelitian. Pengolahan data menggunakan program SPSS dengan teknik analisa liner berganda karyawan secara parsial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja secara parital

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4 Darmaja (2015) Kepemimpinan Kepuasan Kerja Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 35 orang di suatu perusahaan daerah, dengan menggunakan kuisioner yang dianalisa menggunakan path analysis Kinerja Karyawan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja 5 Gede & Partini (2018) Kepemimpinan dengan motivasi kerja sebagai moderator Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran dimana metode kuantitatif dan kualitatif dikombinasi untuk memperkaya hasil penelitian Kinerja Karyawan Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan A. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis 1. Kerangka Pemikiran Kepuasan kerja merupakan respon emosional yang muncul dari dalam diri pekerja terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan puas yang muncul dari dalam diri karyawan atas pekerjaannya, tempatnya bekerja, penghargaan yang diterima, pengawasan serta kerja sama tim yang didapatkan dari perusahaan tersebut. Kepuasan kerja dalam penelitian ini akan diukur berdasarkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, kepuasan terhadap gaji yang ia terima, kesempatan untuk mendapatkan promosi, kepuasan atas pemantauan, serta kepuasan terhadap rekan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Oleh sebab itu, apabila seorang karyawan merasa puas dengan gaji yang didapat, puas terhadap rekan kerjanya, tempat ia bekerja maka ia akan mampu menghasilkan kinerja yang baik seperti lebih sering hadir ke kantor, dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, serta dapat memberikan hasil secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan yang disepakati. Kepemimpinan adalah usaha dalam memberikan pengaruh pada banyak orang untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga dalam kepemimpinan seseorang harus dapat mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, serta mengarahkan karyawan untuk dapat bekerja sama secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Kepemimpinan seseorang dapat ditinjau berdasarkan kemampuannya dalam bertindak adil, memberikan sugesti atau nasihat, mendukung karyawan dalam mencapai tujuan, mampu menciptakan rasa aman, mampu menjadi wakil organisasi, sumber inspirasi, dapat menghargai karyawan serta mampu menjadi katalisator. Apabila kepemimpinan yang diberikan pada karyawan telah memenuhi indikator tersebut, maka karyawan dapat mengerti dengan jelas arah dan tujuan perusahaan yang dapat membantunya untuk memenuhi target-target yang ditetapkan. Selain itu apabila kepemimpinan yang didapatkan oleh karyawan dikategorikan baik, maka secara tidak langsung para karyawan juga akan memiliki panutan dan contoh yang baik dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Diagram 2.1 Pengaruh Kepuasan kerja, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kepuasan Kerja X1 Kinerja Karyawan Y Kepemimpinan X2 2. Hipotesis H11: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Shopee pada saat Work From Home H12: Kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Shopee pada saat Work From Home. BAB III METODE PENELITIAN A. Desain Penelitian Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji serta membuktikan hipotesis dengan melakukan serangkaian tes dan pengolahan data yang berhasildidapatkan melalui google form. Sekaran (2007) menjelaskan bahwa penggunaan pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang jenis data yang diolah berupa angka- angka yang didapatkan dari hasil mengumpulkan data lewat kuisioner yang telah dibagikan sebelumnya. B. Populasi, Teknik Pemilihan Sample, dan Ukuran Sample 1. Populasi Secara umum, Arikunto (2006) menyatakan bahwa populasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan dari subjek penelitian. Lebih rinci, Sugiyono (2007) menambahkan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek penelitian yang memiliki kuantitas serta

karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Shopee International Indonesia yang berdomisili di wilayah Jabodetabek. 2. Sampel dan Teknik Sampling Sugiyono (2007) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang sesuai dengan karakteristik penelitian. Berdasarkan data, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan PT Shopee International Indonesia pada akhir 2021 adalah 12.322 orang karyawan. Namun, karena jumlahnya yang terlalu banyak maka dalam penelitian ini tidak bisa seluruh populasi dijadikan sebagai sample penelitian. Oleh karena itu, Sugiyanto (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa jumlah responden yang disarankan adalah 30 hingga 500. Agar peneliti lebih mudah untuk menentukan jumlah dari responden maka, peneliti menggunakan teori dari Malhotra (2006) dengan mengalikan jumlah indikator/ item pertanyaan dengan 5. Dalam penelitian ini setidaknya terdapat 24 pertanyaan oleh sebab itu, setidaknya jumlah responden dalam penelitian ini adalah 120. Selain itu, dalam penentuan sample, peneliti menggunakan teknik purposive sample dengan memilih sample yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti akan menggunakan sample dengan jumlah 230 yang akan dibagikan kuisioner online yang disebar melalui media sosial, berikut merupakan kriteria sampel dalam penelitian ini: a. Bekerja di PT Shopee Internasional Indonesia b. Pernah / sedang melakukan Work From Home c. Berdomisili di wilayah Jabodetabek. C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen Fungsi dari operasionalisasi variabel adalah untuk membantu peneliti dalam menentukan parameter pengukuran dari tiap variabel yang digunakan. Pada sub-bagian sebelumnya, telah dituliskan bahwa instrument yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner, yang dibuat dalam bentuk online menggunakan google form. Penggunaan media online akan membantu peneliti dalam melakukan penelitian di saat pandemi covid-19 seperti saat ini. Tidak hanya itu, penggunaan kuisioner online juga dinilai efektif dan efisien, karena dapat menghemat waktu, tenaga, serta biaya penelitian. 1. Kepuasan Kerja Tabel 3.1 Kepuasan Kerja Variabel Indikator Kode Skala Sumber Kepuasan kerja Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan X1.1 Likert Adiwinata & Sutanto (2014). Saya merasa puas terhadap gaji yang diterima dari perusahaan X1.2 Saya merasa puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan dalam perusahaan X1.3 Saya merasa puas terhadap supervise yang diberikan oleh atasan Saya merasa puas terhadap rekan X1.4 kerja dalam perusahaan X1.5 2. Kepemimpinan Tabel 3.2 Kepemimpinan Variabel Indikator Kode Skala Sumber Kepemimpinan- pinan Pimpinan saya dengan senang hati menerima saran saya X2.1 Ordinal Alma (2001) Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuat sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan X2.2 Pimpinan saya peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja saya sehingga ia siap untuk memberikan motivasi pada saya agar kembali fokus dalam bekerja X2.3 Pimpinan saya selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan X2.4 3. Kinerja Karyawan Tabel 3.3 Kinerja Karyawan Variabel Indikator Kode Skala Sumber Kinerja Karyawan Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan Y1 Ordinal Hendro (2018) Saya mampu bekerja di bawah tekanan Y2 Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan Y3 Saya dapat bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan Y4 Saya selalu melakukan tugas dan tanggung jawab saya tanpa menunggu perintah dari atasan Y5 D. Analisis Validitas dan Reliabilitas 1. Validitas Sholihin & Ratmono (2013) menjelaskan bahwa salah satu tujuan model pengukuran (outermodel) adalah untuk menilai tingkat validitas yang terdapat pada sebuah alat ukur. Lebih terperinci lagi, dalam melakukan uji validitas menggunakan Smart PLS yang perlu diperhatikan adalah nilai dari convergent

validity dan discriminant validity. Dalam analisa data penelitian ini, pengujian validitas akan dilakukan dengan Teknik confirmatory factor analysis (CFA) yang mana analisis factor tersebut digunakan untuk meninjau indikator yang digunakan yakni variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Terdapat dua pengujian yakni convergent validity dan discriminant validity, yang mana kedua pengujian tersebut dapat dijelaskan seperti di bawah ini: a. Convergent Validity merupakan hasil korelasi antara nilai indikator dengan nilai dari variabel. Adapun kriteria dalam penentuan uji validitas menurut Henseler et al (2009) adalah sebagai berikut: Indikator akan dianggap valid, apabila nilai AVE $\geq .5$ serta seluruh dimensi pada variabel menunjukkan nilai loading $\geq .5$ b. Discriminant Validity bertujuan untuk melihat konstruk yang dinilai memiliki kemiripan. Adapun syarat untuk lulus uji discriminant validity setidaknya nilai yang didapatkan harus kurang dari 0.85 2. Reliabilitas Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, outer model juga digunakan untuk melakukan uji reliabilitas. Pengertian dari uji reliabilitas adalah pengujian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat konsistensi alat ukur, selain itu uji reliabilitas juga dapat digunakan untuk melihat tingkat konsistensi yang responden dalam memberikan jawaban pada instrument penelitian (Sholihin & Ratmono, 2013). Malhotra (2009) menambahkan bahwa kriteria reliabilitas pada suatu alat ukur dinyatakan konsisten apabila cronbach's alpha yang didapatkan adalah $\geq .6$. Berikut merupakan kategori dari reliabilitas: Rentang Kategori .8-1 Tinggi .6-.79 Sedang <.6 Rendah E. Analisis Data Pada penelitian ini, peneliti menggunakan program analisis data yang bernama Smart PLS versi 3.0. PLS sendiri adalah singkatan dari Partial Least Square yang merupakan teknik analisis persamaan struktural berdasarkan varian yang dapat melakukan pengujian seperti pengujian model pengukuran (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) (Abdillah & Jogiyanto, 2009). F. Asumsi Analisis Data Dalam penelitian ini, peneliti juga akan melakukan uji signifikansi. Uji signifikansi dilakukan untuk melihat besar kecilnya pengaruh yang diberikan oleh variabel independent (laten eksogen) terhadap variabel dependen (laten endogen). Dalam melakukan uji signifikansi perlu adanya perumusan hipotesis yang dapat dilihat seperti di bawah ini: H0: Variabel laten eksogen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen H1: Variabel laten eksogen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Keterangan: Untuk menyatakan nilai taksiran β_j , $s(\beta_j)$ dipergunakan untuk menyatakan standar error, dengan kriteria pengujian dengan taraf signifikansi H0 dinyatakan tolak apabila Tstatistik $> Ta,df$ atau $p\text{-value} < \alpha$. Secara terperinci, peneliti akan menjabarkan evaluasi yang akan dilakukan dalam teknik analisa seperti yang dapat dibaca di bawah ini: 1. Inner Model (Structural Model) Hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan structural model yang dapat dievaluasi dengan menggunakan R square, Path Coefficient, Evaluasi Goodness of Fit, Effect Size, dan Bootstrapping untuk menguji derajat signifikansi. Pengujian inner model dapat dijelaskan seperti di bawah ini: a. Pengujian R square Hair et al (2017) dalam jurnalnya menyatakan bahwa pengujian R square bertujuan untuk melihat derajat variasi dari variabel independent terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan untuk pengujian R Square adalah sebagai berikut: 1. $R^2 = 0.25$, maka dapat dikategorikan sebagai model penelitian yang lemah 2. $R^2 = 0.5$, maka dapat dikategorikan sebagai model penelitian yang kuat b. Path Coefficient Uji Path Coefficient bertujuan untuk meninjau besarnya signifikansi dalam sebuah hipotesis. Pedoman pengambilan keputusan didasarkan pada Abdilah & Hartono (2015) yang menetapkan bahwa nilai dari path coefficient harus dilihat dari perbandingan antara t-statistic dan t-table. Ditambahkan pula bahwa untuk mendapatkan hasil yang baik maka nilai t- statistic harus

lebih besar dibandingkan t-table. c. Evaluasi Goodness of Fit Pengukuran evaluasi Goodness of Fit hanya dapat dilakukan dengan cara manual yang rumusnya dapat dijabarkan sebagai berikut: $GoF = \sqrt{AVE} \times R^2$ Fungsi dari evaluasi goodness of fit adalah untuk meninjau derajat pengaruh yang diberikan oleh variabel independent kepada variabel dependen. d. Effect Size Tujuan dari dilakukannya pengukuran effect size adalah untuk melihat efek dari variabel predictor dalam model structural. Hair et al (2017) mengungkapkan bahwa pedoman dalam penentuan effect size adalah sebagai berikut: 1. Hubungan dikategorikan kuat apabila mendapatkan nilai kurang dari 0.35 2. Hubungan dikategorikan sedang apabila nilai yang didapatkan 0.15 3. Hubungan dikategorikan tidak berarti apabila mendapatkan nilai kurang dari 0.02 e. Uji Bootstrapping Tujuan dari uji bootstrapping adalah untuk melihat bagaimana variabel independent memprediksi variabel dependen. Berikut merupakan pedoman penentuan uji bootstrapping menurut Ghozali (2006): 1. T statistic > 1.96 dan p-values < 0.05, dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian diterima dan mampu menjadi memprediksi tingkat variabel dependen 2. T statistic < 1.96 dan p-values > 0.05, dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian tidak dapat diterima dan variabel tersebut dinilai tidak mampu dalam memprediksi variabel dependen. BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN A. Deskripsi Subyek Penelitian Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya populasi penelitian adalah karyawan PT Shopee International Indonesia yang pernah melakukan work from home. Data diperoleh dengan menggunakan membagikan kuisioner online yakni google form, setidaknya didapati adanya 170 responden yang bersedia dan sesuai kriteria untuk menjadi partisipan penelitian ini. B. Deskripsi Objek Penelitian Objek dari penelitian ini merupakan hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh para responden sebelumnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert yang memiliki rentang 1 sampai 5 untuk mempermudah dalam penilaian. Adapun penjelasan mengenai skala likert yang digunakan dapat terlihat melalui tabel di bawah ini: Sangat Setuju Setuju Kurang Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju 5 4 3 2 1 Melalui penelitian ini, peneliti akan menyusun objek penelitian yang terdiri dari beberapa variabel yang antara lain: kepuasan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Keseluruhan tanggapan dan hasil analisa yang telah dilakukan akan dijabarkan pada bagian di bawah ini: 1. Kepuasan Kerja Berikut adalah hasil tanggapan responden atas variabel kepuasan kerja. Peneliti akan menyajikan data dalam bentuk tabel seperti di bawah ini: Tabel 4.1. Deskripsi Responden Mengenai Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja No Item Pernyataan SS n % S n % N n % TS n % STS n % Mean Kategori 1 Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan 51 30 82 47.6 28 16.2 0 0 9 5.2 3.98 Baik 2 Saya merasa puas terhadap gaji yang diterima dari perusahaan. 51 30 82 47.6 22 12.7 9 5.2 6 3.4 3.96 Baik 3 Saya merasa puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan dalam perusahaan. 48 28.2 74 43.0 2 36 20.9 4 2.3 8 4.6 3.88 Baik 4 Saya merasa puas terhadap supervise yang diberikan oleh atasan. 55 32.3 93 54.1 15 8.7 4 2.3 3 1.7 4.14 Baik 5 Saya merasa puas terhadap rekan kerja di dalam perusahaan 66 38.8 61 35.4 39 22.6 4 2.3 0 0 4.11 Baik Sumber: Hasil olah data dengan Microsoft Excel Kepuasan kerja memiliki lima item indikator yang mengukur derajat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Pada item pertama, peneliti ingin meninjau akan kepuasan terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Hasil survey menunjukkan bahwa sebanyak 51 responden menjawab sangat setuju, 82 responden menjawab setuju, 28 responden menjawab netral, dan hanya 9 responden saja yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya kepuasan dari para karyawan akan pekerjaan yang diberikan. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas akan pekerjaan yang diberikan maka rata-rata pada item ini adalah 3.98 yang

dapat dikategorikan baik. Selanjutnya peneliti juga ingin meninjau tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji yang ia terima. Dari 170 respon, 51 responden menjawab sangat setuju, 82 responden menjawab setuju, 22 responden menjawab netral, 9 responden menjawab tidak setuju, dan 6 responden lainnya menjawab sangat tidak setuju, serta nilai rata-rata yang dihasilkan adalah sebesar 3.96. Dengan demikian dapat diketahui bahwa para karyawan telah merasa puas akan gaji yang telah diberikan perusahaan. Selain kepuasan terhadap gaji, peneliti juga melihat kepuasan karyawan yang dilihat dari sudut pandang kesempatan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan. Didapati bahwa sebanyak 48 responden menjawab sangat setuju, 74 responden menjawab setuju, 36 responden menjawab netral, 4 responden menjawab tidak setuju, dan 8 responden menjawab sangat tidak setuju. Secara tidak langsung, hasil dari survey ini memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan kesempatan promosi/kenaikan jabatan. Dalam suatu perusahaan, setiap karyawan akan merasakan supervise dari seseorang yang dinilai memiliki jabatan yang lebih tinggi. Dengan memperhatikan fenomena tersebut maka peneliti menggunakan item ini untuk menjelaskan bagaimana derajat kepuasan karyawan saat menerima supervise. Berdasarkan hasil survey didapati bahwa 55 responden menjawab sangat setuju, 93 responden menjawab setuju, 15 responden menjawab netral, 4 responden menjawab tidak setuju, dan 3 responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan kelima item tersebut dapat terlihat bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik yang ditunjukkan dengan kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, supervisi, serta kesempatan untuk promosi/ naik jabatan. Sebagian besar para responden setuju dengan beberapa pernyataan yang terdapat pada variabel kepuasan kerja. Namun, peneliti masih mendapati adanya responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Oleh karena itu, para pimpinan dalam perusahaan tersebut dapat mulai mengevaluasi tingkat kepuasan kerja selama bekerja di perusahaan tersebut.

2. Kepemimpinan

Tabel 4.2. Deskripsi Responden Mengenai Pernyataan Variabel Kepemimpinan

| No Item | Pernyataan | SS | S | N | TS | Mean | Kategori | n | % | n | % | n | % | n | % | 1 | |
|---|--|--|------|----|------|------|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| 1 | <u>Pimpinan saya dengan senang hati menerima saran saya</u> | 54 | 31,8 | 68 | 39,5 | 36 | | | | | | | | | | | |
| 2 | <u>Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan</u> | 54 | 31,8 | 83 | 48,3 | 28 | | | | | | | | | | | |
| 3 | <u>28</u> 16,3 1 0,6 4 2,3 4.07 Baik 3 <u>Pimpinan saya peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja saya sehingga ia siap untuk memberikan motivasi pada saya agar kembali fokus dalam bekerja</u> | 44 | 25,9 | 87 | 50,6 | 29 | | | | | | | | | | | |
| 4 | <u>16,9</u> 3 1,7 7 4,1 3.93 Baik 4 <u>Pimpinan saya selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan</u> | 41 | 24,1 | 90 | 52,3 | 32 | | | | | | | | | | | |
| 5 | <u>18,6</u> 2 1,2 5 2,9 3.94 Baik | Sumber: Hasil olah data dengan Microsoft Excel | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tabel di atas berisikan tentang respon para karyawan mengenai kepemimpinan yang dirasakan selama bekerja di perusahaan tersebut. Pada item pertama, peneliti ingin meninjau kemampuan pemimpin dalam menerima saran. Sebanyak 54 <u>responden menjawab sangat setuju</u> , 68 <u>responden menjawab setuju</u> , 36 <u>responden menjawab netral</u> , 8 <u>responden menjawab tidak setuju</u> , dan 4 <u>responden menjawab sangat tidak setuju</u> , dengan <u>rata-rata</u> 3.94 yang tergolong baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin dapat menerima saran yang mereka berikan. Pada item ke dua, peneliti ingin melihat bagaimana keputusan pemimpin dapat terlaksana, dapat terlihat bahwa dari 170 responden 54 <u>responden menjawab sangat setuju</u> , 83 <u>responden menjawab setuju</u> , 28 <u>responden menjawab netral</u> , 1 <u>responden menjawab tidak setuju</u> , dan 4 <u>responden menjawab sangat tidak setuju</u> , dengan <u>rata-rata</u> 4.07. Hasil respon tersebut menandakan bahwa sebagian besar karyawan melihat bahwa keputusan yang telah dibuat pemimpin merupakan keputusan yang tepat dan harus terlaksana. Selanjutnya, peneliti ingin | | | | | | | | | | | | | | | | | |

melihat kemampuan pemimpin dalam menangani permasalahan yang dihadapi oleh para responden dalam lingkup pekerjaan. Dapat terlihat bahwa 44 responden menjawab sangat setuju, 87 responden menjawab setuju, 29 responden menjawab netral, 3 responden menjawab tidak setuju, dan 7 responden lainnya menjawab sangat tidak setuju dengan rata-rata 3.93. Dengan hasil respon tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin mereka dapat membantu menangani hambatan yang terkait dengan pekerjaan serta dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan performa kerja. Pada item terakhir variabel kepemimpinan, peneliti ingin melihat bagaimana kedekatan dari karyawan terhadap pimpinannya, berdasarkan pernyataan tersebut didapatkan sebanyak 41 responden menjawab sangat setuju, 90 responden menjawab setuju, 32 responden menjawab netral, 2 responden menjawab tidak setuju, dan 5 responden menjawab sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban 3.94. Dengan demikian dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa pimpinannya memiliki kepedulian lebih. Berdasarkan hasil respon yang diberikan, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan yang diberikan. Hal tersebut mencerminkan adanya kepemimpinan yang baik yang telah diterima oleh para responden selama bekerja di perusahaan tersebut. Namun dari hasil respon tersebut, peneliti juga masih melihat beberapa responden menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dari itu, peneliti menyarankan agar para pimpinan dapat memberikan evaluasi kerja pada kepala divisi dalam organisasi sehingga dapat lebih baik lagi dalam memimpin tim yang telah dipercayakan sebelumnya.

3. Kinerja Karyawan Tabel 4.3. Deskripsi Responden Mengenai Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan No Item Pernyataan SS n % S n % N n % TS n % STS n % Mean Kategori 1 Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan 39 22,9 92 53,5 29 16,9 1 0,6 9 5,2 3.89 Baik 2 Saya mampu bekerja dibawah tekanan 67 39,4 73 42,4 22 12,8 5 2,9 3 1,7 4.15 Baik 3 Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan 46 27,1 80 46,5 36 20,9 0 0,0 8 4,7 3.92 Baik 4 Saya dapat bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan 49 28,8 96 55,8 15 8,7 5 2,9 5 2,9 4.05 Baik 5 Saya selalu melakukan tugas dan tanggung jawab saya tanpa menunggu perintah dari atasan 58 34,1 80 46,5 24 14,0 0 3,0 8 4,7 4.06 Baik Sumber: Hasil olah data dengan Microsoft Excel Kinerja karyawan dalam penelitian ini dijadikan sebagai variabel dependen yang setiap indikatornya berisi tentang penilaian diri terhadap kinerja yang selama ini dilakukan. Item pertama merupakan penilaian akan ketepatan waktu. Hasil survey didapatkan bahwa sebanyak 39 responden menjawab sangat setuju, 92 responden menjawab setuju, 29 responden menjawab netral, 1 orang menjawab tidak setuju dan 9 orang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat diketahui bahwa para responden telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Kedua, peneliti akan melihat kemampuan responden untuk bekerja di bawah tekanan. Berdasarkan hasil survey dari 170 responden menjawab sangat setuju, 73 responden setuju, 22 responden menjawab netral, 5 responden menjawab tidak setuju, dan 3 responden lainnya menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa mereka mampu bekerja di bawah tekanan. Di setiap perusahaan dan di setiap bagian organisasi, pasti memiliki target kerja. Oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti ingin melihat bagaimana kemampuan responden dalam mencapai target. Hasil survey memperlihatkan bahwa 46 responden menjawab sangat setuju 80 responden menjawab setuju, 36 responden menjawab netral, dan 8 responden menjawab sangat tidak setuju. Hasil respon yang diberikan menunjukkan bahwa sebagian besar dapat mencapai target yang telah ditentukan. Selanjutnya peneliti ingin melihat bagaimana kemampuan para responden dalam mengerjakan tugas sesuai

dengan standar yang diberikan. Sebagian besar responden menjawab setuju yakni 96 responden, disusul dengan 49 responden yang menjawab sangat setuju, 15 responden menjawab netral, 5 responden menjawab tidak setuju, dan hanya 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini memiliki arti bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan standar kerja seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada item terakhir variabel ini, peneliti ingin meninjau bagaimana tingkat inisiatif dari para karyawan dalam bekerja. Sebanyak 58 responden menjawab sangat setuju, 80 responden menjawab setuju, 24 responden menjawab netral dan 8 responden menjawab sangat tidak setuju. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat inisiatif yang baik. Berdasarkan respon yang diberikan, dapat diketahui bahwa para responden telah memiliki kinerja yang baik yang ditandai dengan kemampuan dalam bekerja dibawah tekanan, menyelesaikan tugas sesuai dengan standar, waktu, dan target yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu, peneliti juga masih menemukan banyak partisipan yang menjawab netral, tidak setuju, bahkan sangat tidak setuju. Maka dari itu, peneliti ingin para responden dalam penelitian ini mulai mengevaluasi diri, untuk mencari tahu penyebab dari rendahnya kinerja yang dimiliki sehingga para responden dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

C. Hasil Analisis Data Seperti yang telah dijelaskan pada sub bagian sebelumnya, pada penelitian ini peneliti akan menggunakan aplikasi Smart Partial Least Square (SmartPLS) versi 3.0 untuk menganalisa hasil respon yang telah berhasil dikumpulkan. Pemilihan SmartPLS sebagai media analisa data dikarenakan SmartPLS tidak hanya mampu untuk menganalisa model pengukuran namun juga dapat dipergunakan untuk menguji model secara struktural (Ghozali, 2014). Dalam pengaplikasianya, data yang telah dikumpulkan akan melalui dua tahapan. Tahapan pertama, data akan melalui tahapan outer model dimana data tersebut akan ditinjau validitas dan reliabilitasnya. Apabila pada tahapan pertama dinyatakan memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, maka akan dilanjutkan ke tahapan inner model. Tahapan inner model akan menguji model struktural. Adapun penjelasan secara lengkap telah tertera pada sub nomor di bawah ini: 1. Outer Model (Uji Model Pengukuran) Outer model merupakan tahapan awal yang harus dilakukan di setiap uji Smart PLS. Dalam tahapan ini akan diukur tingkat validitas dan reliabilitas yang hasilnya dapat terlihat sebagai berikut: a. Uji Validitas. Uji validitas merupakan suatu uji yang memiliki tujuan untuk memastikan tingkat validitas yang dimiliki oleh alat ukur. Secara sederhana Ghozali (2011) menjelaskan bahwa suatu kuisioner akan dinyatakan valid apabila dapat mengukur apa yang akan diukur. Teknik yang digunakan dalam uji validitas ini adalah teknik Confirmatory Factor Analysis (CFA) yang dapat didefinisikan sebagai analisis faktor untuk mengidentifikasi indikator yang digunakan adalah konstruk dari variabel penelitian. b. Convergent Validity. Berdasarkan pedoman pengambilan keputusan, convergent validity akan mengacu pada nilai yang dihasilkan dari average variance extracted (AVE) dan loading factor. Nilai convergent validity dapat dinyatakan valid dan memenuhi kriteria jika nilai AVE lebih besar dari .5 (Fornell & Larcker, 1981).

Tabel 4.2. Hasil Uji Convergent Validity (Loading Factor) Kepemimpinan (X2)
Kepuasan Kerja (X1) Kinerja (Y) X1.1 0.875 X1.2 0.857 X1.3 0.705 X1.4
0.738 X1.5 0.705 X2.1 0.902 X2.2 0.700 X2.3 0.801 X2.4 0.820 Y1 0.840 Y2
0.712 Y3 0.840 Y4 0.848 Y5 0.666 Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.00

Tabel 4.4 diatas berisikan tentang nilai loading factor yang dihasilkan dari ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil yang didapatkan dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0.5. Berdasarkan pedoman pengambilan keputusan, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini ketiga variabel memiliki tingkat convergent validity yang baik karena memiliki nilai > 0.5. Dengan didapatkannya hasil yang memenuhi kriteria, maka peneliti

akan menyajikan gambar dari hasil uji outer model yang dapat terlihat dibawah ini: Diagram 4.1. Hasil Uji Validitas Konvergen Berikutnya, peneliti akan melihat hasil yang didapatkan dari uji average variance extratcted (AVE). Adapun hasil AVE tersebut telah peneliti sajikan pada tabel di bawah ini: Tabel 4.3. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE) Variabel Average Variance Extracted (AVE) Kepuasan Kerja (X1) 0,608 Kepemimpinan (X2) 0,655 Kinerja Karyawan (Y) 0,616 Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.00 Tabel tersebut memperlihatkan bahwa nilai AVE yang didapatkan oleh seluruh variabel memiliki kelayakan karena telah memiliki kriteria nilai AVE > 0.5 c. Discriminant Validity. Validitas diskriminan ini merupakan pengujian yang bertujuan untuk melihat nilai rata-rata yang diekstraksi telah melebihi korelasi kuadrat. Malhotra (2010) dalam penelitiannya mengemukakan validitas diskriminan sesuai adalah akar kuadrat dari hasil rata-rata vairans yang diekstrasi nilainya harus lebih besar dari koefisien korelasi. Adapun hasil discriminant validity dapat dilihat dari tabel di bawah ini: Tabel 4.4. Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loadings) Kepemimpinan (X2) Kepuasan Kerja (X1) Kinerja (Y) X1.1 0,505 0,705 0,501 X1.2 0,679 0,875 0,693 X1.3 0,579 0,857 0,737 X1.4 0,411 0,705 0,610 X1.5 0,421 0,738 0,522 X2.1 0,902 0,571 0,686 X2.2 0,700 0,479 0,517 X2.3 0,801 0,628 0,671 X2.4 0,820 0,490 0,617 Y1 0,614 0,668 0,840 Y2 0,576 0,549 0,712 Y3 0,674 0,680 0,840 Y4 0,636 0,682 0,848 Y5 0,535 0,533 0,666 Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.00 Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai cross loading yang didapatkan oleh tiap variabel konstruk yang terdapat dalam penelitian ini dinyatakan valid karena nilai yang dihasilkan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pada konstruk lainnya. d. Uji Reliabilitas Uji reliabilitas dalam sebuah penelitian diadakan untuk melihat kekonsistensian responden dalam menjawab pernyataan yang telah disiapkan oleh peneliti (Ghozali, 2011). Alat ukur akan dinilai reliabel jika tidak ada perubahan hasil meskipun telah diberikan kuisioner yang sama pada responden berulang-ulang. Dalam pengambilan keputusan, peneliti menggunakan pedoman yang diambil dari Fatah (2015) yang menjelaskan bahwa nilai Cronbach's alpha harus > 0.6 untuk mendapatkan alat ukur yang reliabel. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat melalui tabel di bawah ini: Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Cronbach's Alpha Kepuasan Kerja (X1) 0,836 Kepemimpinan (X2) 0,821 Kinerja Karyawan (Y) 0,841 Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.00 Berdasarkan perolehan nilai pada Cronbach's Alpha maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa hasil Cronbach's Alpha yang didapatkan oleh tiap variabel dikategorikan memiliki reliabilitas yang tinggi karena lebih dari 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan pula bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah lulus uji tahap outer model dengan perolehan score yang memenuhi kriteria pada uji validitas dan reliabilitas. Oleh sebab itu, analisa data ini akan dilanjutkan ke tahapan selanjutnya yakni tahapan uji inner model. 2. Inner Model (Uji Model Struktural) Pada sub-nomor ini, peneliti akan membahas mengenai hasil analisa data di tahapan inner model. Seperti yang telah dijelaskan pada pembahasan pada sub-bab sebelumnya, Tahapan Inner model berisi beberapa uji yakni R2, Path Coefficient, Evaluasi Goodness of Fit (GoF), Effect Size (f2), serta Uji signifikansi dengan menggunakan Bootstrapping. Hasil dari masing-masing uji dapat dijelaskan seperti di bawah ini: a. Hasil Uji R Square (R2) Tujuan dari R Square adalah untuk melihat derajat pengaruh yang diberikan oleh variabel independent terhadap variabel dependen yang dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun hasil pengujian tersebut dapat dilihat dari tabel di bawah ini Tabel 4.6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) Variabel R Square Kinerja Karyawan (Y) 0,74 Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.00 Dalam penelitian ini, hasil yang didapatkan adalah sebesar 0,74. Perolehan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: sebesar 74% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang ada dalam

penelitian ini yakni kepuasan kerja dan kepemimpinan. Sedangkan 26% dari variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel di luar dari penelitian ini b. Hasil Evaluasi Goodness of Fit Evaluasi Goodness of Fit dapat dihitung secara manual seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini: **Tabel 4.7. Hasil Uji Goodness of Fit** Average Variance Extracted (AVE) Kepuasan Kerja (X1) 0,608 Kepemimpinan (X2) 0,655 Kinerja Karyawan (Y) 0,616 Rata-rata AVE 0.626 R2 0.74 AVE x R2 0.43 GOF ($\sqrt{AVE} \times R2$) 0.6807 Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.00 Berdasarkan hasil penghitungan tersebut didapatkan bahwa nilai GoF adalah sebesar 0.6807. Perolehan nilai GoF dari penelitian ini lebih besar dari 0.38, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai kecocokan yang dimiliki oleh model penelitian ini tergolong dalam kategori yang tinggi. c. Hasil Uji Effect Size Tujuan dari dilakukannya pengukuran effect size adalah untuk melihat efek dari variabel predictor dalam model structural. Hair et al (2017) mengungkapkan bahwa pedoman dalam penentuan effect size adalah sebagai berikut: 1. Hubungan dikategorikan kuat apabila mendapatkan nilai kurang dari 0.35 2. Hubungan dikategorikan sedang apabila nilai yang didapatkan 0.15 3. Hubungan dikategorikan tidak berarti apabila mendapatkan nilai kurang dari 0.02 Tabel 4.8. Hasil Uji f2 Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (X1) 0,531 Kepemimpinan (X2) 0,399 Berdasarkan hasil uji effect size, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki efek sebesar 0.531, dan kompensasi sebesar 0.399. Kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. d. Hasil Uji Path Coefficients Uji Path Coefficient bertujuan untuk meninjau besarnya signifikansi dalam sebuah hipotesis. Pedoman pengambilan keputusan didasarkan pada Abdilah & Hartono (2015) yang menetapkan bahwa nilai dari path coefficient harus dilihat dari perbandingan antara t-statistic dan t-table. Ditambahkan pula bahwa untuk mendapatkan hasil yang baik maka nilai t-statistic harus lebih besar dibandingkan t-table. Berikut adalah hasil dari Uji Path analysis Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping Tabel 4.9. Hasil Path Coefficient Hubungan Variabel Path coefficients T-Statistics P-Values Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan (Y) 0,436 6,611 0,000 Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan (Y) 0,503 7,967 0,000 Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.00 Tabel diatas merupakan hasil dari path coefficient dari penelitian ini. Hasil perolehan tersebut kemudian akan dibuat dalam bentuk persamaan sebagai berikut $Y = 0.503X_1 + 0.436X_2$, Persamaan tersebut memiliki arti, semakin tinggi kepuasan kerja dan kepemimpinan yang dirasakan oleh para karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. e. Hasil Uji Signifikansi Tujuan dari uji bootstrapping adalah untuk melihat bagaimana variabel independent memprediksi variabel dependen. Berikut merupakan pedoman penentuan uji bootstrapping menurut Ghazali (2006): 1. $T_{statistic} > 1.96$ dan $p-values < 0.05$, dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian diterima dan mampu menjadi memprediksi tingkat variabel dependen 2. $T_{statistic} < 1.96$ dan $p-values > 0.05$, dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian tidak dapat diterima dan variabel tersebut dinilai tidak mampu dalam memprediksi variabel dependen. Berikut adalah hasil Uji Signifikansi yang dilakukan dalam penelitian ini: Tabel 4.10. Hasil Uji Signifikansi Hubungan Variabel T-Statistics P-Values Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan (Y) 6,611 0,000 Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan (Y) 7,967 0,000 Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.00 Berikut merupakan pembahasan dari hasil uji signifikansi yang tertera pada tabel 4.12 H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan shopee yang melakukan work from home. Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel 4.12 maka dapat diketahui bahwa hasil t- statistic adalah 6.611, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96. Selain itu, berdasarkan hasil analisa data, didapatkan bahwa nilai p-values adalah sebesar 0.000 yang mana nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan 0.05. Dengan perolehan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan shopee yang melakukan work from home. Berdasarkan hasil yang analisa, diketahui bahwa nilai t-statistic yang dihasilkan lebih besar dari 1.96 dengan nilai 7.967. Selain itu, didapatkan pula bahwa nilai p-values lebih kecil dari 0.05 yakni 0.00. Maka dari itu, dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. D. Pembahasan Sub-pembahasan ini berisikan tentang rangkuman dan pembahasan atas hasil penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel penelitian yang diantaranya adalah dua variabel independent yakni kepuasan kerja dan kepemimpinan serta satu variabel dependen yakni kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, para responden menunjukkan adanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi yang ditandai dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, puas terhadap lingkungan pekerjaan, rekan kerja, gaji, evaluasi dari atasan, serta kesempatan untuk mendapatkan promosi/kenaikan jabatan. Meskipun rata-rata responden menjawab setuju, namun masih saja ditemukan responden yang menjawab netral. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan agar baik responden maupun perusahaan mulai memperhatikan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Responden juga menunjukkan adanya tingkat kepemimpinan yang baik yang diterima selama bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini ditandai dengan kesediaan pemimpin dari para responden untuk memperhatikan permasalahan yang dialami oleh para responden dalam lingkup pekerjaan, kemampuan pemimpin dalam menetapkan keputusan dan menjalankan keputusannya, serta kesediaan pemimpin dalam menerima saran dari karyawan. Namun, peneliti masih menemukan adanya banyak responden yang menjawab netral. Oleh karena itu, peneliti menyarankan untuk dilakukannya evaluasi dan pelatihan berkala untuk para pimpinan atau ketua bidang agar dapat meningkatkan kompetensinya dalam memimpin karyawan. Pada variabel kinerja karyawan, dapat terihat bahwa sebagian besar responden telah memiliki kinerja yang baik yang ditandai oleh dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, kemampuan bekerja di bawah tekanan, dapat mencapai target, serta memiliki inisiatif dalam bekerja. Berdasarkan hasil analisa diketahui bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memenuhi kriteria, sehingga layak untuk uji tahapan selanjutnya yakni inner model. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel independent dari penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 74% terhadap variabel dependen yang dalam penelitian ini menggunakan variabel kinerja karyawan. Sedangkan untuk pengujian hipotesis, didapat bahwa hasil t-statistic adalah 6.611, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96. Selain itu, berdasarkan hasil analisa data, didapatkan bahwa nilai p-values adalah sebesar 0.000 yang mana nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan 0.05. Dengan perolehan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Tidak hanya itu, berdasarkan hasil yang analisa, diketahui bahwa nilai t-statistic pada variabel kepuasan kerja nilai yang dihasilkan lebih besar dari 1.96 (7.967), dengan nilai p-values lebih kecil dari 0.05 yakni 0.00. Maka dari itu, dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN A. Pembahasan Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk meninjau pengaruh dari kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan shopee yang melakukan work from home. Data yang berhasil dikumpulkan melalui angket online akan diolah menggunakan program SmartPLS 3.0. Berdasarkan pengolahan data tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan shopee yang melakukan work from home. Pernyataan tersebut adalah Hipotesis pertama yang diterima yang dapat dibuktikan dengan nilai t-statistics sebesar 7.967 yang mana nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan 1.96. Dari hasil analisa juga dapat diketahui bahwa nilai p-values yang didapatkan adalah 0.000 yang mana nilai ini lebih kecil dibandingkan 0.05. Tidak hanya itu, peneliti juga meninjau dari

koefisien jalur dari ketiga variabel ini, didapatkan bahwa ketiga variabel ini memiliki nilai positif, yang berarti jika kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan meningkat maka kinerja yang dimiliki oleh karyawan juga semakin meningkat. 2. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan shopee yang melakukan work from home. Pernyataan sebelumnya adalah Hipotesis kedua yang diterima yang dapat dibuktikan dengan perolehan nilai t-statistics yang lebih besar daripada 1.96 yakni 6.611. Perolehan p-values yang didapatkan oleh variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan juga lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000. Koefisien jalur yang didapatkan oleh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai yang positif dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat atau semakin baik kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan maka tingkat kinerja para karyawan juga akan meningkat. B. Pembahasan 1. Keterbatasan Pada setiap penelitian, tentu akan menjumpai keterbatasan, berikut merupakan keterbatasan yang dialami dalam penelitian ini: a. Pada penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 170 partisipan yang mana jumlah responden dalam penelitian ini jumlahnya sangat kecil dibandingkan dengan populasi sehingga hasil dari penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan. b. Penelitian ini tidak membedakan tingkat jabatan karyawan sehingga tidak dapat diketahui perbedaan hasil pada tingkat jabatan tertentu 2. Saran Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, berikut merupakan saran yang dapat diberikan oleh peneliti: a. Kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja meskipun masih dalam suasana work from home, tidak hanya itu, seluruh karyawan juga disarankan untuk mulai beradaptasi dengan situasi kerja pada saat ini. Dalam situasi pandemic seperti ini, diharapkan perusahaan untuk tetap mengadakan pelatihan baik untuk tingkat pimpinan maupun karyawan agar kinerja tetap terus meningkat. b. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang disinyalir dapat meningkatkan komitmen kerja pada karyawan seperti training, kedisiplinan kerja, dan komitmen kerja. Selain itu, dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator yang dinilai kurang dominan, maka peneliti menyarankan agar pada penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan indikator yang tepat dan sesuai dengan variabel.