

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional Menurut Lolowang dkk (2016:177). menurut Istiani (2016:1) Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Menurut Hasibuan (2016:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi, pegawai dan masyarakat.

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat sasaran utama yaitu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mengetahui apakah pekerjaan karyawan sudah dijalankan dengan baik dengan melakukan evaluasi

terhadap kinerja karyawan Bintari (2018:620). Sedangkan menurut Kharismawati (2018:5) Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai penarikan, seleksi, penempatan, indoktrinasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Bintari dan Budiono (2018:628) Kinerja merupakan hasil kerja sesuatu hal yang diperoleh oleh seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.. Adapun alat ukur kinerja karyawan menurut Theodore dan Lilyana (2017:7), yaitu: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, Tanggungjawab. Menurut Hasibuan (2017:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Jadi dapat disimpulkan Kinerja adalah sesuatu hal yang dihasilkan oleh individu karyawan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai pada tanggung jawab yang diberikan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya ialah Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peran yang besar terhadap usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja juga merupakan asset utama perusahaan yang harus dipelihara dengan baik dan dikembangkan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk menempatkan tenaga kerjanya atau karyawannya pada posisi-posisi yang penting dan utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Tenaga kerja atau para karyawan pada umumnya bersemangat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh bila kebutuhannya sebagai makhluk individu

dan makhluk sosial dapat terpenuhi dengan baik. Seorang tenaga kerja atau karyawan cenderung melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan apabila ia memperoleh imbalan atau kompensasi yang layak, sesuai dengan kinerjanya.

Hasibuan (2002) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka seorang pimpinan akan dapat dengan mudah memotivasi bawahannya. Menurut Ruky (2001), untuk mengetahui apakah kompensasi dapat meningkatkan motivasi, dapat merujuk pada teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa imbalan terutama gaji atau upah termasuk sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan dasar (basic physiological needs). Teori dasarnya adalah bahwa apabila kebutuhan dasar manusia belum terpenuhi, maka manusia akan mempunyai dorongan untuk berusaha, mungkin dengan bekerja lebih keras untuk memperolehnya.

Dengan demikian hal ini dapat untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, imbalan atau kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong kinerja karyawan dengan menciptakan kebijakan dan sistem kompensasi serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang memberikan kualitas kerja terbaik.

Menurut Ibojo & Asabi, (2016:194). Kompensasi juga berperan sebagai predictor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun begitu tidak berarti pemimpin yang dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan tetapi

membutuhkan kompensasi yang wajar dan adil sehingga memicu peningkatan performa karyawan. Djumahir (2016:194).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wartini (2016), menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Theodore dan Lilyana (2017). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kompensasi yang tepat akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Menurut Wartini dan Imaniyati (2016:189) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan karena karyawan itu memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Theodore dan Lilyana (2017:5) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi menurut Simamora

(2018:541) merupakan “istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi).

Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Dari beberapa definisi atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Salah satu indikator dalam kompensasi adalah Kompensasi.

Menurut Theodore dan Lilyana (2017:6) yaitu : Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas. Hasil dari penelitian Wartini dan Imaniyati (2016). Theodore dan Lilyana (2017). Simamora (2018) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan indikasi bahwa kompensasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin besar kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kepemimpinan. Terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peran yang besar terhadap usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja juga merupakan asset utama perusahaan yang harus dipelihara dengan baik dan dikembangkan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk menempatkan tenaga kerjanya atau karyawannya pada posisi-posisi yang penting dan utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut John Piffner (2015:122) Kepemimpinan adalah seni dalam mengkoordinasikan dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Menurut Robbins (2018:163) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Menurut Ngalim Purwanto (2016:26) Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Dari beberapa definisi atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan merupakan sebuah bidang riset dan juga suatu keterampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk “memimpin” atau membimbing orang lain, tim, atau seluruh organisasi.

Hasil penelitian Wiranata (2018), Alberto et al (2015), dan Ngalim Purwanto (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan indikasi bahwa kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Kinerja pegawai tidak lepas dari peran pemimpinnya, menurut Bass (2019) peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal .

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen Organisasi karyawan terhadap organisasi sebagaimana yang

dikemukakan oleh Mowday (2016) adalah refleksi kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Komitmen Organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja, sedangkan jika komitmen rendah akan menyebabkan munculnya keinginan untuk keluar.

Komitmen menjadi sebuah kepercayaan para karyawan terhadap misi dan tujuan perusahaan dan mendorong karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan dan terus mempunyai hasrat untuk terus bekerja disana. Menurut Pierce dan Newstrom,(2016) Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka yang telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah. Menurut Wartini dan Imaniyanti (2016:190), Komitmen Organisasi merupakan salah satu konstruksi penting yang dipertahankan selama bertahun tahun, dikarenakan komitmen organisasi sangat berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, kinerja yang lebih tinggi, serta tingkat absensi dan keinginan berpindah yang rendah. Sedangkan menurut Septiani dkk (2016:99) Komitmen Organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi Menurut Kertiasih (2016:14) yaitu : Disiplin, Kehadiran, Kerjasama, Kepuasan.

Hasil penelitian Menurut Septiani dkk (2016) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Wartini dan Imaniyati (2016) menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian yang di lakukan oleh Pierce dan Newstrom, (2016) menyatakan bahwa komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan indikasi bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini berarti komitmen menjadikan sebuah kepercayaan para karyawan terhadap tujuan perusahaan dan dapat mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

PT. Nicepro Megatama sebagai salah satu dari beberapa perusahaan pengolahan daging. Perusahaan ini merupakan jasa pengolahan daging olahan yang bersifat make-to order. PT. Nicepro Megatama ini yang terletak di Jalan Raya Ubung, Denpasar. PT. Nicepro Megatama selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar mampu memberikan pelayanan dengan memperhatikan kinerja karyawan. Data produktivitas karyawan, pada PT. Nicepro Megatama, disajikan pada Table 1.1 sebagai berikut ;

Tabel 1. 1
Produktivitas Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama, Tahun 2020

Bulan	Hasil Produk (kg)	Target (kg)	Keterangan
Januari	10.000 kg	10.000	Tercapai
Februari	8.900 kg	10.000	Belum tercapai
Maret	8.700 kg	10.000	Belum tercapai
April	8.900 kg	10.000	Belum tercapai
Mei	10.000 kg	10.000	Tercapai
Juni	8.000 kg	10.000	Belum tercapai
Juli	8.700 kg	10.000	Belum tercapai
Agustus	8.000 kg	10.000	Belum tercapai
September	10.000 kg	10.000	Tercapai
Oktober	10.000 kg	10.000	Tercapai
November	10.000 kg	10.000	Tercapai
Desember	8.000 kg	10.000	Belum tercapai
Total	109.200 kg	120.000 kg	

Sumber Data : PT. Nicepro Megatama

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah produk yang dihasilkan dalam kurun waktu sebulan pada PT. Nicepro Megatama adalah Januari 10.000 kg, Februari 8.900 kg, Maret 8.700 kg, April 8.900 kg, Mei 10.000 kg, Juni 8.000 kg, Juli 8.700 kg, Agustus 8.000 kg, September 10.000 kg, Oktober 10.000 kg, November 10.000 kg, Desember 8.000 kg. Dari hasil produk yang dihasilkan dapat dilihat bahwa hasil yang diperoleh mengalami fluktuasi, hal ini tidak mencapai target dikarenakan kurangnya tanggungjawab karyawan pada PT. Nicepro Megatama. Penurunnya kinerja tersebut harus diantisipasi agar tidak mengganggu usaha pada PT. Nicepro Megatama. Dari hasil wawancara terhadap pimpinan karyawan pada PT. Nicepro Megatama kinerja dalam proses produksi ini bisa tercapai apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat terakomodasi dengan baik dan

bisa diterima oleh semua karyawan didalam suatu perusahaan, seperti pemberian kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Berikut data pemberian gaji dan insentif karyawan pada PT. Nicepro Megatama.



Tabel 1. 2
Jumlah Gaji dan Insentif Per Bulan Karyawan pada PT. Nicepro Megatama
Tahun 2020

Jabatan	Jumlah karyawan	Gaji Pokok (Rp)	Insentif (Rp)
Kepala Cabang	1	2.800.000	500.000
Operasional Manajemen	1	2.600.000	450.000
HRD	1	2.500.000	400.000
Supervisor Admin	1	2.300.000	300.000
Supervisor Logistik	1	2.300.000	300.000
Supervisor Sales	1	2.300.000	300.000
Account Receivable	2	4.200.000	500.000
Admin Entry	2	4.400.000	500.000
Stap Logistik	2	4.200.000	500.000
Driver	6	12.000.000	1.350.000
Admin Sales	2	4.200.000	400.000
Sales	10	21.000.000	2.000.000
Jumlah	30	44.200.000	7.500.000

Sumber : PT. Nicepro Megatama

Table 1.2 menunjukkan bahwa Gaji dan Insentif per bulan yang diterima oleh karyawan pada PT. Nicepro Megata pada tahun 2020. Total gaji yang dikeluarkan oleh perusahaan per bulan untuk 30 karyawan sebesar 44.200.000, sedangkan total insentif yang dikeluarkan oleh perusahaan perbulan adalah

sebesar 7.500.000. Dari hasil wawancara Pimpinan dan karyawan pada PT. Nicepro Megatama, Gaji yang diberikan oleh perusahaan masih dibawah UMR mengingat UMR saat ini Rp. 2.770.300, sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan kurang baik, hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan terhadap pimpinan dan karyawan pada PT.Nicepro Megatama menunjukan adanya permasalahan yang terkait dengan Kepemimpinan yang kurang baik. Sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja dan berampak pada hasil kineja karyawan, kurangnya peranan pemimpin dalam menciptakan komunikasi yang humoris serta kurangnya memberikan pembinaan terhaap karyawan akan menyebabkan tingkat tingkat kinerja rendah.

Tingkat absensi karyawan pada PT. Nicepro Megatama, karyawan tanpa keterangan sebanyak 34 orang pada tahun 2020, karyawan yang ijin sebanayak 43 orang pada tahun 2020, sedangkan untuk keterangan karyawan yang sakit sebanyak 42 orang pada tahun 2020. Fenomena yang terjadi di PT. Nicepro Megatama yang berkaitan dengan kinerja adalah masalah kehadiran yang diukur pada tingkat absensi karyawan. Dari hasil wawancara pimpinan dan karyawan pada PT. Nicepro Megatama Banyaknya karyawan tanpa keterangan disebabkan oleh tidak ada kabar dari pihak yang bersangkutan, sedangkan ijin dan sakit di sebabkan oleh faktor lingkungan maupun faktor stress yang menyebabkan karyawan mudah sakit. Sedangkan untuk karyawan yang ijin disebabkan oleh kegiatan upacara adat ataupun ada kepentingan yang tidak bisa ditinggalkan oleh yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nicepro Megatama Denpasar “.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nicepro Megatama ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nicepro Megatama?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nicepro Megatama ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nicepro Megatama.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nicepro Megatama.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nicepro Megatama.

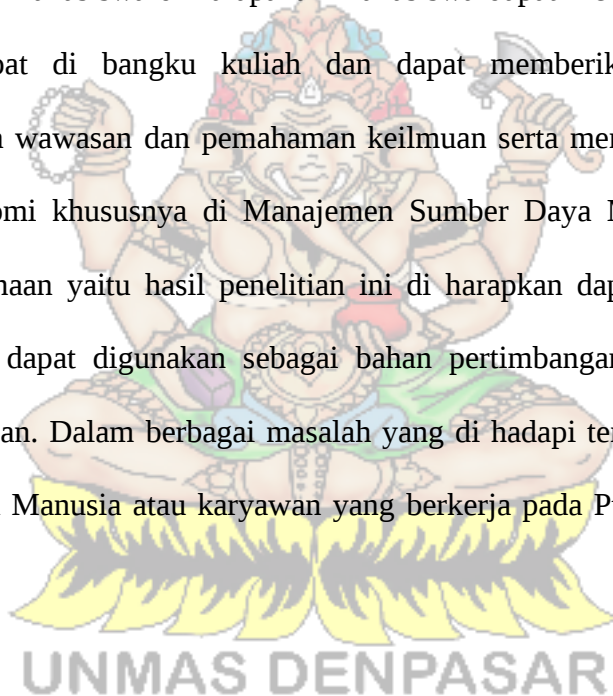
1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teortis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai factor- factor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat di gunakan sebagai refrensi bagi penelitian di masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Untuk mahasiswa di harapkan mahasiswa dapat mengaplikasi teori yang telah di dapat di bangku kuliah dan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan wawasan dan pemahaman keilmuan serta menambah informasi di bidang ekonomi khususnya di Manajemen Sumber Daya Manusia. Sedangkan untuk perusahaan yaitu hasil penelitian ini di harapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan. Dalam berbagai masalah yang di hadapi terutamanya mengenai Sumber Daya Manusia atau karyawan yang berkerja pada Pt Nicepro Megatama Denpasar.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1 Teori Servant

Servant leadership atau kepemimpinan pelayan adalah konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf (1904-1990) pada tahun 1970 dengan bukunya yang berjudul *The Servant as Leader*. Greenleaf adalah Vice President American Telephone and Telegraph Company (AT&T). Tujuan utama penelitian dan pengamatan Greenleaf akan kepemimpinan pelayan adalah untuk membangun suatu kondisi masyarakat yang lebih baik dan lebih peduli. Greenleaf berpandangan bahwa yang dilakukan pertama kali oleh seorang pemimpin besar adalah melayani orang lain. Kepemimpinan yang sejati timbul dari mereka yang motivasi utamanya adalah keinginan menolong orang lain. Dari semua hasil karyanya, Greenleaf membicarakan keperluan akan jenis baru model kepemimpinan, suatu model kepemimpinan yang menempatkan pelayanan kepada orang lain, termasuk karyawan, pelanggan dan masyarakat sebagai prioritas nomor satu. Kepemimpinan pelayan menekankan makin meningkatnya pelayanan kepada orang lain, sebuah cara pendekatan holistik kepada pekerjaan, rasa kemasyarakatan dan kekuasaan pembuatan keputusan yang dibagi bersama.

2.1.2. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan masalah yang sangat kompleks dalam suatu organisasi, namun penting bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus mempunyai dasar yang rasional tetapi faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi dikatakan penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai.

Priansa (2018:5) menyatakan, bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Sastradipoera (2016:189), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Kebutuhan karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka diperlakukan secara wajar oleh organisasi membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departemen sumber daya manusia (SDM). Terminologi kompensasi sering digunakan bergantian dengan administrasi gaji dan upah, kendati demikian terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang luas. Jika dikelola dengan benar maka kompensasi dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun nonfisik dan harus dihitung

dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi. Menurut Handoko (2017:114), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Hasibuan (2015:75), menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas organisasi. Nawawi (2018:314) mengartikan, kompensasi bagi organisasi berarti penghargaan atau ganjaran para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, mulai dari kegiatan yang disebut bekerja.

Dari pendapat para ahli tersebut maka dapat dikatakan kompensasi adalah barang jasa yang diberikan oleh perusahaan baik berupa uang, barang, maupun kenikmatan kepada para karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiataannya yang disebut bekerja.

2.1.3. Faktor Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Sutrisno (2017:190) Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja Perminntaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikann kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan

juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemenamenaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi
4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan
5. Biaya hidup Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi
6. Posisi atau jabatan karyawan Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan
7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya
8. Sektor pemerintah Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan

dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan

2.1.4. Indikator Kompensasi

Simamora (2017:6) menyatakan indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji

Gaji adalah suatu bentuk imbalan kerja finansial tetap yang diterima karyawan untuk setiap periode tanpa memperhitungkan jumlah jam kerja. Sedangkan upah adalah imbalan kerja yang diberikan oleh perusahaan yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.

2. Insentif

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk finansial diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah suatu penghargaan tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi tanpa menghiraukan kinerja.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan untuk memudahkan pekerjaan karyawan seperti peralatan kantor, transportasi dan alat komunikasi.

2.1.5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah bidang riset dan juga suatu keterampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk "memimpin" atau membimbing orang lain, tim, atau seluruh organisasi. Dale (2018:38) mendefinisikan, “pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas dalam bekerjasama dengan orang agar mencapai sasaran perusahaan”. Menurut Yukl (2015:83), “kepemimpinan merupakan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok dan organisasi”. Sedangkan menurut pendapat, Umar (2018:83) yang menyatakan bahwa, “kepemimpinan adalah proses dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai proses yang dilakukan seorang pimpinan untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok dan organisasi. Seorang pemimpin memiliki beberapa karakter khusus yang dapat dilihat dari sifat-sifat kepemimpinan. Beberapa teori tentang timbulnya kepemimpinan antara lain sebagai berikut (moenir, 2020:18):

1. Teori Genitis

Teori Genitis menyatakan bahwa seorang pemimpin itu di lahirkan atau sudah di bentuk sejak lahir dan pemimpin sebagai suatu keturunan menurut kodrat alam

2. Teori social

Menurut teori social seseorang bisa menjadi pemimpin apabila ia di didik dan di beri pengalaman tentang kepemimpinan

3. Teori Ekologis

Teori ini lahir sebagai suatu respon terhadap kedua teori sebelumnya yakni seorang akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila sejak lahir telah di karuniai bakat-bakat kepemimpinan kemudian di kembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman.

2.1.6. Faktor- factor yang mempengaruhi kepemimpinan

Menurut Setiawan dan Muhith (2018:31) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- a. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan
- b. Harapan dan perilaku atasan
- c. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan dan
- f. Harapan dan perilaku rekan.

2.1.7. Indikator Kepemimpinan

Dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

Adapun Enam indikator kepemimpinan menurut Pamudji (2019:47) meliputi :

1. Cara berkomunikasi

suatu cara yang di gunakan oleh seorang pemimpin di dalam mengkomunikasikan pekerjaan atau tugas yang di berikan kepada para karyawan atau bawahan.

2. Pemberian motivasi

salah satu langkah yang di tempuh seorang pemimpin agar para karyawan memiliki semangat dan kegairahan kerja

3. kemampuan memimpin

Merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan

4. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan oleh pemimpin mengenai kegiatan-kegiatan yang di lakukan oleh perusahaan akan melibatkan para bawahan dengan tujuan untuk data saling mengerti dalam usaha pencapaian tujuan organisasi

5. kekuasaan yang positif

Sikap seseorang pemimpin dalam melam melaksanakan tugas sehari-hari memiliki wewenang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam suatu perusahaan

2.1.8. Komitmen Organisasi

Komitmen dalam suatu organisasi atau yang bisa dikenal dengan komitmen organisasi merupakan salah satu konstruksi penting yang dipertahankan selama bertahun-tahun. Menurut Mathis dan Jackson (2016:99) memberikan definisi komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut.

Menurut *Van Dyene* dan *Graham* (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah personal, situasional dan posisi. Personal mempunyai ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit.

Lebih lanjut *Dyene* dan *Graham* (2018), menjelaskan karakteristik dari personal yang ada yaitu : Usia, masa kerja, pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan keterlibatan kerja. Situasional yang mempunyai ciri-ciri dengan adanya : Nilai (value) tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi. Sedangkan posisional dipengaruhi oleh masa kerja dan tingkat pekerjaan.

2.1.9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Baron dan *Greenberg* (2016:100), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor Pekerjaan

Komitmen organisasi akan meningkat jika tingkat otonomi pekerjaan tinggi. Karena dalam otonomi, terdapat kebebasan dan keterlibatan dalam

menentukan kebijakan sehingga karyawan akan merasa memiliki perusahaan.

2. Faktor Kesempatan Pekerjaan

Komitmen organisasi akan meningkat jika kesempatan pekerjaan lain kecil sehingga keinginan untuk mencari pekerjaan lain kecil.

3. Faktor Personal

Komitmen organisasi akan lebih tinggi diantara para karyawan yang memiliki jabatan tinggi dan berusia lebih tua.

2.1.10. Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa indikator komitmen organisasi, Menurut pendapat Heidjrachman dan Husnan (2016:14). Mengemukakan empat indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam pendekatan, pendekatan untuk menentukan indikator komitmen karyawan kepada organisasi yaitu :

1. Disiplin

Merupakan merupakan ketaatan setiap karyawan akan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Meliputi kebutuhan akan jam kerja, tata tertib yang berlaku, pakaian seragam dan sebagainya.

2. Kehadiran

Merupakan data yang menunjukan ketidak hadiran para karyawan dalam tugasnya, hal ini termasuk waktu hilang karena sakit, kecelakaan atau kepentingan pribadi yang diberi wewenang atau yang dapat diperhitungkan dalam tingkat absensi adalah diberhentikan sementara, cuti yang sah, periode libur kerja, yang diperhitungkan meliputi : hari ketidak hadiran

karyawan selama satu bulan selain cuti, hari libur yang diterakan, titik ketidak hadirannya dikarenakan sakit.

3. Kerjasama

Merupakan suatu tindakan bersama-sama antara seorang dengan orang lain dimana setiap karyawan bekerja dan menyumbangkan tenaga secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.

4. Kepuasan

Merupakan suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya.

2.1.11 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu : Menurut Sedarmayanti, (2017:100) bahwa kinerja adalah alat ukur dari suatu proses atau pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017:99), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jakson, (2017:7). Menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Dari beberapa pendapat para ahli diatas penulis dapat

menyimpulkan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan melalui kecakapan pengalaman dan kesungguhannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikan secara bertanggung jawab.

2.1.12 Indikator Kinerja

Terdapat berbagai teori tentang indikator kinerja. Salah satunya indikator kinerja menurut Priansa (2018:7), mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. **Kualitas**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. **Kuantitas**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. **Pelaksanaan Tugas**

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan khususnya dalam penelitian ini adalah bergantung pada perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian manajemen kompensasi yang efektif

Ibojo & Asabi, (2016:194). Kompensasi juga berperan sebagai predictor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun begitu tidak berarti pemimpin yang dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan tetapi membutuhkan kompensasi yang wajar dan adil sehingga memicu peningkatan performa karyawan. Djumahir (2016:194). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wartini (2016), menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Theodore dan Lilyana (2017). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian terdahulu antara lain, Salamala (2017), Nurjanah (2018), Ghafoor et al (2015) demikian juga Prabhu (2015) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Alimuddin, (2017) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin akan diakui apabila dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk selalu meningkatkan kinerja mereka. Pendapat ini sejalan dengan Grimes (2018), yang menyatakan bahwa pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan, pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi. Sebagaimana ditegaskan juga oleh Yukl (2017) bahwa adanya

kesesuaian antara kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi merupakan suatu prasyarat kunci untuk perbaikan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pendapat Sasongko (2018) apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena seorang pemimpin yang dapat memberi support kepada karyawan akan berdampak pada kinerja yang positif dan produktif karyawan Carmeli, (2018).

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi karyawan terhadap organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Mowday (2016) adalah refleksi kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Komitmen Organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja, sedangkan jika komitmen rendah akan menyebabkan munculnya keinginan untuk keluar. Menurut Septiani dkk (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Imaniyati (2016) menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.2.4 Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil kerja merupakan syarat yang utama untuk tercapainya tujuan organisasi, tumbuhnya hasil kinerja karyawan yang tinggi akan tergantung dari

beberapa hal seperti apakah kompensasi yang diberikan telah memadai sehingga mampu memberikan dorongan kerja bagi karyawan, seperti perubahan sikap pada karyawan, kinerja karyawan juga sedikit banyak dipengaruhi oleh kebijaksanaan dalam pemberian kompensasi. Hal lain yang harus diperhatikan adalah Komitmen Organisasi, Komitmen Organisasi tidak terlepas dengan karyawan atau pekerja yang ada di dalamnya, karena komitmen organisasi mengacu pada perasaan pribadi anggota terhadap organisasi Imaniyati (2016:190). Dengan demikian kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Wartini dan Imaniyati Kompensasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

2.3. Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai dasar untuk melakukan suatu penelitian, penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu penting untuk diketahui. Hal ini sangat berguna untuk menentukan langkah penelitian serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Imaniyati (2016), berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja“. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting diantara sumber daya yang lain. Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan asset yang sangat penting karena karyawan merupakan anggota organisasi yang dapat berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Adapun nilai t hitung yang diperoleh adalah t hitung = 2,1581. Berdasarkan hasil tersebut, nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,1581 > 2,0369$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Adapun nilai t hitung yang diperoleh adalah t hitung = 2,7704. Berdasarkan hasil tersebut, nilai t hitung lebih besar dari nilai t table ($2,7704 > 2,0369$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil tersebut, nilai F hitung lebih besar dari nilai F table ($18,5990 > 3,2945$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,1229 atau 12,29%. Besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasional sebesar 0,1061 atau 10,61%. Adapun koefisien jalur variable lain diluar variable yang diteliti sebesar 56,58%. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang adalah dari segi variabelnya yaitu kepemimpinan dan juga lokasi dan waktu penelitiannya. Sedangkan persamaanya adalah sama – sama membahas kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kemudian sama – sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Theodore dan Lilyana (2017). “ Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Karya Canggih Mandiri Utama. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan uji t diperoleh nilai untuk variabel Kompensasi (X_1) t hitung sebesar 5,791 sedangkan t table sebesar 2,036. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandiri Utama. Sedangkan dari hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan uji t diperoleh nilai untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) t hitung sebesar 3,688 sedangkan t tabel sebesar 2,036. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan uji F diperoleh nilai untuk F hitung sebesar 24,950 sedangkan F table sebesar 3,30. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandiri Utama. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang adalah lokasi dan waktu penelitiannya serta dari segi variabelnya yaitu kepuasan kerja. Sedangkan persamaannya adalah sama – sama membahas kompensasi terhadap kinerja karyawan dan sama – sama menggunakan analisis regresi linear berganda.

- 3) Penelitian yang dilakukan Maulya Septiani dkk (2016), berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan “. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting diantara sumber daya yang lain. Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan asset yang sangat penting karena karyawan merupakan anggota organisasi yang

dapat berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sikap disiplin kerja memegang peran penting karena mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Pada AJB Bumiputera ini para karyawannya rata-rata masa kerjanya sudah lebih dari lima tahun bahkan puluhan tahun. Dengan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan secara otomatis karyawan akan dengan sukarela mematuhi peraturan yang tertulis ataupun tidak pada perusahaan sehingga disiplin kerja yang tinggi akan terbentuk dengan begitu kinerja para karyawan akan meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai beta 0,639, nilai t hitung sebesar 5,688 dan nilai signifikansi 0,000, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta 0,369, nilai t hitung sebesar 2,826 dan nilai signifikansi 0,007, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,438, nilai t hitung sebesar 3,350 dan nilai signifikan 0,002. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang adalah dari lokasi dan waktu penelitiannya serta dari segi variabelnya yaitu disiplin kerja. Sedangkan persamaannya adalah sama – sama membahas komitmen terhadap kinerja karyawan dan sama – sama menggunakan analisis regresi linear berganda.

- 4) Penelitian yang telah dilakukan oleh Pratama dkk (2015) berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya kompensasi

terhadap seluruh proses kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier dan pengujian hipotesis (ujif danujit). Dari hasil pengujian dengan regresilinier berganda menunjukkan bahwa simultan variable kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai determinasi. Nilai determinasi ini menunjukkan bahwa simultan variabel kompensasi yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variable lain yang berhubungan dengan kemampuan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi yang mendominasi karena diperoleh t hitung kompensasi sebesar 6,315 sedangkan t hitung kompensasi sebesar 4,903. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang adalah dari lokasi penelitian dan waktu penelitian serta dari segi variabelnya yaitu kepemimpinan dan komitmen. Sedangkan persamaanya adalah sama – sama menggunakan analisis regresi linear berganda dan sama – sama membahas kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- 5) Penelitian yang di lakukan oleh adnyana (2020) berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa Pedungan” penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui pengaruh kepemimpinan, diklat, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada koperasi Unit Desa Pedungan yang berjumlah 35 orang. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus. Data yang terkumpul dengan metode observasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Data yang terkumpul di analisis dengan metode analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang adalah dari lokasi dan waktu penelitiannya serta dari segi variabelnya yaitu diklat dan disiplin kerja. Sedangkan persamaannya adalah sama – sama menggunakan analisis regresi linear berganda serta membahas kepemimpinan dan kinerja terhadap kinerja karyawan.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Ditya (2019) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Office PT. Krisna oleh-oleh khas Bali” penelitian ini pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan, Budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang adalah dari waktu dan lokasi penelitian serta segi variabelnya yaitu Budaya Organisasi dan Pengembangan karir. Sedangkan persamaannya adalah sama – sama menggunakan analisis regresi linear berganda membahas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Artana (2020) berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ingenico Internasional Indonesia Denpasar. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini bahwa kompensasi dapat di tingkatkan dengan memperhatikan indikator upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas agar kinerja karyawan semakin meningkat. Kepemimpinan dapat di tingkatkan dengan memperhatikan indikator pengaruh, informasi, pengambilan keputusan dan motivasi agar kinerja karyawan semakin meningkat. Loyalitas dapat di tingkatkan dengan memperhatikan indikator disiplin pada kehadiran, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap perusahaan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang adalah dari lokasi penelitian dan waktu penelitian serta dari segi variabelnya yaitu Loyalitas. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda dan membahas Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Nirmala (2018) Berjudul “ pengaruh kepemimpinan , lingkungan kerja fisik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada bpr sari jaya sedana klungkung” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan

dalam penelitian ini adalah metode kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji rehabilitas, statistik deskriptif, Inferensial, Uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi, uji F dan analisis t-test. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang adalah dari lokasi penelitian dan waktu penelitian serta dari segi variabelnya yaitu lingkungan kerja fisik dan etos kerja. Sedangkan persamaannya adalah sama – sama menggunakan analisis regresi linier berganda membahas Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2021) Berjudul “ pengaruh kompensasi, karakteristik individu, dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT Durindo Internasional Bali “ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja penting bagi seluruh organisasi karena kinerja akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang adalah dari waktu penelitian dan lokasi penelitian serta segi variabelnya yaitu karakteristik individu. Sedangkan persamaannya adalah sama – sama menggunakan analisis regresi linier berganda dan membahas Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Marfian (2020) Berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Penempatan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Ksu Kharisma Madani Denpasar” Penelitian ini bertujuan Untuk menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan penempatan karyawan terhadap semangat kerja karyawan. Terwujudnya semangat kerja karyawan yang apada akhirnya akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja fisik merupakan suatu lingkungan dimana pada karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas- tugas yang di bebankan. Perbedaann penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang adalah dari lokasi penelitian dan waktu penelitian serta segi variabelnya yaitu Lingkungan Kerja Fisik Dan Penempatan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Sedangkan persamaanya adalah sama – sama menggunakan analisis regresi linier berganda dan membahas Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Brahnamastra (2021) Berjudul “Pengaruh motivasi, Disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dima Indonesia Denpasar” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dima Indonesia Denpasa. Sampel dari penelitian ini di tentukan dengan metode populasi, sehingga jumbalah sampel yaitu sebanyak 56 orang. Teknik nanalisi data yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda, selain itu dalam penelitian ini juga di lakukan uji

aswumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Dima Indonesia Denpasar. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan dengan penelitian yang sedang di lakukan sekarang adalah dari lokasi penelitian dan waktu penelitian serta dari segi variabelnya, sedangkan persamaannya adalah sama- sama menggunakan analisis regresi linier berganda membahas komitmen organisasi.

- 12) Penelitian yang di lakukan oleh Hakim (2017) berjudul “ Analisis pengaruh motivasi, Komitmen organisasi, dan Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah” Disimpulkan bahwa secara parsial (Individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja, Komitmen organisasi, dan iklim, terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah dari variable menggunakan lingkungan kerja fisik dan penempatan karyawan terhadap semangat kerja karyawan sedangkan persamaan adalah sama-sama menggunakan analisis regresi liner berganda dan membahas komitmen organisasi.
- 13) Penelitian yang di lakukan oleh Sudirje (2017), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan

Tujuan Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD. Hj Isrian Baitturahman I Semarang". hasil penelitiannya secara simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh. Namun, bertentangan dengan penelitian dan Rapor dan Mintardjo (2018), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara hasil penelitiannya menemukan komitmen organisasi secara parsial terdapat pengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel cabang Batam menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu Rian Akbar Fadilah (2016) Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan di Kesatuan Pemangkuan Hutan Banyumas Timur. Disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja.

- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Arifah. (2019). Berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPRS Sukowati Sragen)". Teknik analisis data yang digunakan adalah: regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut adalah: 1) Uji T test menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 4) Uji F test (bersama-sama) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Peneliti ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu perbedaan variabel bebas, variabel terikat dan lokasi penelitian.

- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Muis dkk(2018) berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". Teknik analisis data yang digunakan adalah: regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinan. Hasil penelitian tersebut adalah: 1) secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja. 2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3) secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu perbedaan variabel bebas lainnya dan lokasi penelitian.

- 16) Penelitian yang dilakukan oleh Aini. (2016). Dengan judul "Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Ocb Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Teknik analisis data yang digunakan: teknik sampling jenuh (sensus). Hasil penelitian tersebut adalah: 1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu perbedaan variabel bebas lainnya dan lokasi penelitian.
- 17) Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2017) Dengan Judul "Pengaruh Kompensasi, Komitmen, Konflik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)". Hasil penelitian ini menyatakan bahwa jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Malang (BKD). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini karyawan enuas yang berjumlah 51 Sueso responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner dan wawancara. Persamaan variabel yaitu kompensasi(X1) dan kinerja (Y). Perbedaannya terdapat pada komitmen(X2) dan konflik (X). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan konflik tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara

parsial. Sedangkan komitmen dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Secara simultan kompensasi variabel, komitmen, konflik, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

- 18) Penelitian yang dilakukan oleh Akma (2019). Dengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Head Office Pada Pt Andalas Karya Mulia Pekanbaru". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden karyawan Bagian Head Office pada PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru. Metode regresi linear berganda penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Persamaan variabel yaitu kompensasi(X_1), Konflik kerja(X_2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi kerja berpengaruh terhadap karyawan Bagian Head Office pada PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru. Konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Head Office pada PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru. Secara simultan kompensasi dan konflik kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan Bagian Head Office pada PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru. Variabel kompensasi dan konflik kerja memberikan pengaruh sebesar (55.9%) terhadap kinerja sedangkan sisanya (44.1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 19) Penelitian yang dilakukan oleh Alwan (2018) Dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa)".

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa populasi yang digunakan adalah karyawan bagian produksi CV. Manfaat, Jl. Ambarawa-Magelang KM 3, Gondoriyo, Jambu yang berjumlah 203 karyawan. Sampel diambil 67 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam data primer. Metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur, sebelumnya diuji dengan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Persamaan variabelnya yaitu kompensasi(X_i) dan kinerja karyawan(Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

- 20) Penelitian yang dilakukan oleh Dianita (2018), dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri" Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri yang berjumlah 32 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh (Sugiyono, 2010: 96) "pengambilan sampel teknik pengambilan sampel jenuh bila semua anggota populasi dijadikan sampel". Sedangkan penelitian ini adalah variabel kompensasi dan kinerja pegawai. Analisis

data menggunakan metode regresi linier sederhana dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, R^2 dan uji t. Pengujian dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (variabel bebas) dan variabel terikat (variabel terikat). Persamaan variabelnya yaitu kompensasi (X_1) dan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi $R = 0,776$ yang menunjukkan !! adanya hubungan erat antara kompensasi dan kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. Sedangkan R-square sebesar 60,3% yang dapat diartikan kompensasi telah memberikan kontribusi sebesar 60,3% terhadap kinerja karyawan.

