

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Rumah sakit merupakan salah satu mata rantai dalam proses pelayanan kesehatan serta suatu organisasi dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis dan mempunyai fungsi utama melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan serta sebagai tempat penelitian berdasarkan keputusan. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan Rumah Sakit, diantaranya adalah akreditasi rumah sakit, yang saat ini mulai dituntut oleh masyarakat pengguna jasa layanan rumah sakit (Joeharno, 2011).

Untuk mencapai keberhasilan dan meningkatkan mutu rumah sakit perlu dilakukan peningkatan kinerja seluruh unsur yang ada pada rumah sakit tersebut, salah satunya yaitu kinerja karyawan. Kinerja dalam hal ini merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

Menurut Sutrisno (2016), kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Yang pada kenyataannya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya sebagai hasil dari suatu pekerjaan, tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja suatu organisasi diantaranya adalah kemampuan, *Self Efficacy*, teknologi, kompensasi, disiplin kerja dan keamanan (Pasolong, 2011).

Rumah sakit mempunyai fungsi yang luas sehingga harus memiliki sumber daya, baik itu modal dan manusia yang berpengalaman dan profesional. Selain tenaga medis seperti perawat dan dokter rumah sakit juga harus memiliki tenaga non-medis yang biasanya mengurus dan menginput data administrasi para pasien. Yang mana pada penelitian ini dilakukan pada karyawan di divisi *Ward Clerk* Rumah Sakit Siloam Bali. Perilaku karyawan divisi *Ward Clerk* yang diharapkan oleh pihak rumah sakit tidak hanya perilaku atau hanya yang sesuai dengan imbalan yang diperolehnya, tetapi juga diharapkan mampu untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya dilakukan.

Karyawan divisi *Ward Clerk* juga berperan penting dalam memberikan kualitas pelayanan yang mana sebelum melakukan tindakan medis harus mengikuti SOP administrasi terlebih dahulu. Pelaksanaan kerja karyawan divisi *Ward Clerk* yang maksimal dalam pelayanan yang berkualitas terjadi bila sistem pelaksanaan yang dilakukan mendukung praktik karyawan administrasi yang profesional sesuai. Pelayanan para rumah sakit tidak hanya dilakukan oleh dokter dan perawat namun bagian administrasi juga melakukan pelayanan secara profesional karena termasuk dalam bagian integral yang tidak terpisahkan dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Menurut peneliti terdahulu yakni oleh Dwianto (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia” menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Leonardo

(2015) yang berjudul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia” menyatakan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kopanitia dan kompensasi finansial lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Kopanitia. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan Rumah Sakit cukup adil untuk karyawan maka mendorong karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan.

Maka dari itu kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kapasitas kerja karyawan. Jika membahas tentang pemberian kompensasi pada umumnya hanya berfokus pada jumlah yang diberikan kepada karyawan. Jika jumlah kompensasi yang diberikan sudah cukup memadai maka dianggap sudah layak dan baik. Namun permasalahan sebenarnya tidaklah sesederhana itu, karena bila perusahaan menganggap jumlah yang diberikan sudah cukup memadai belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut Nitisemito (2011) pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Karena pada umumnya masalah yang dihadapi oleh karyawan sebagian besar disebabkan oleh pemberian upah. Jika kompensasi rumah sakit dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan maka Rumah sakit akan dengan mudah menarik sumber daya manusia yang potensial, mempertahankan serta memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga pelayanan yang diberikan berkualitas. Dengan

demikian rumah sakit bias mampu menaikkan profitabilitasnya dan rumah sakit juga unggul dalam persaingan (Daryanto, 2017:10). Setiap rumah sakit selalu meningkatkan produktivitas dari setiap karyawan meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawan agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Kompensasi yang perusahaan berikan dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal.

Dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal, yaitu dapat dicapai dengan melalui *Self Efficacy* atau efikasi diri. Menurut Setyabudi *et al* (2018) keyakinan karyawan akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasannya secara tepat waktu dapat disebut sebagai *Self Efficacy*. *Self Efficacy* juga berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya (Ary dan Sriati, 2019). *Self Efficacy* merupakan seseorang yang memiliki keyakinan terhadap dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang memiliki rasa percaya dan keyakinan terhadap diri sendiri ini sangat diperlukan oleh perusahaan, karena dapat mendorong karyawan untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Adanya beberapa karyawan yang merasa kurang dengan kompensasi yang diberikan juga menyebabkan karyawan tersebut tidak bekerja dengan baik sehingga efikasi diri dari karyawan tersebut tidak terlihat, namun beberapa karyawan juga justru meningkatkan efikasi dirinya dan menunjukkan kegigihannya dalam bekerja dengan harapan perusahaan dapat mempertimbangkan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan yang bersangkutan.

Kinerja karyawan yang sangat tinggi tersebut tidak terlepas dari hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku individu karyawan dalam bekerja atau yang disebut dengan *self concept*, *self concept* yang dilihat dari perspektif internal karyawan disebut dengan *self esteem*, perspektif eksternal karyawan disebut dengan *Self Efficacy*. Disamping itu kinerja karyawan dapat dicapai secara bersama-sama melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan tertentu (Robbins dan Judge 2018:6).

*Self Efficacy* merupakan penelitian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai satu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan individu dengan *Self Efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerjasama (Indrawati, 2014).

Menurut Indrawati (2014) *Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber yaitu kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain dan keadaan fisiologis dan emosional. Penelitian yang dilakukan Novita, dkk (2015), Widyawati dan Karwini (2018), Indrawati (2014), Hidayat dan Setiawan (2016), Sebayang dan Sembiring (2017), Hikmah dan Nugraha (2018), Sulaiman, dkk (2014). Memberikan hasil bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sikap disiplin kerja perlu diterapkan bagi karyawan. Mendisiplinkan karyawan adalah hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap

patuh atau hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang telah dibuat oleh organisasi, sehingga karyawan dengan sukarela menyesuaikan diri dan mengikuti peraturan dan ketetapan pada perusahaan. Disiplin berperan dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal (Datul dan Sunuharyo, 2018). Menurut Nawa dan Kempa (2017) dengan karyawan yang mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Jadi, sikap kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan mutlak dimiliki oleh setiap karyawan.

Rumah Sakit Siloam Bali merupakan salah satu rumah sakit swasta di Bali, rumah sakit ini berada di Jl. Sunset Road No.818, Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Rumah Sakit Siloam Bali bergerak dibidang kesehatan yang beroperasi 24 jam setiap harinya. Visi dari rumah sakit siloam Bali adalah dapat menjadi rumah sakit yang berkualitas international, menjangkau seluruh lapisan masyarakat, memiliki jaringan yang luas, melayani dengan belas kasih Tuhan. Dengan misi menjadi pilihan yang terpercaya dalam pelayanan kesehatan holistik, pendidikan dan riset kesehatan berkelas dunia.

Untuk mencapai visi dan misi Rumah Sakit Siloam Bali maka perlu dilakukan peningkatan kinerja karyawan khususnya karyawan di divisi *Ward Clerk*. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada divisi *Ward Clerk* Rumah Sakit Siloam Bali ini masih terdapat ketidak stabilan disiplin kerja dalam tingkat kehadiran tepat waktu yang terjadi di Rumah Sakit Siloam Bali. Untuk itu diperlukan perhatian yang lebih, dalam

mengatasi hal tersebut. Sehingga kualitas kinerja karyawan divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali akan menjadi lebih baik. Pada tahun 2019 tingkat kinerja karyawan divisi *Ward Clerk* masih tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Dan Tingkat Absensi Karyawan Pada Divisi *Ward Clerk***  
**Di Rumah Sakit Siloam Bali Tahun 2019**

| No | Bulan         | Jumlah Karyawan (Orang) | Jumlah Hari Kerja (Hari) | Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari) | Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari) | Jumlah Kerja Senyatanya (Hari) | Persentase Absensi (%) |
|----|---------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|------------------------|
| 1  | 2             | 3                       | 4                        | 5 = 3x 4                            | 6                                    | 7 = 5-6                        | 8 = (6/5)x100%         |
| 1  | Januari       | 30                      | 26                       | 780                                 | 6                                    | 774                            | 0.77                   |
| 2  | Februari      | 30                      | 24                       | 720                                 | 5                                    | 715                            | 0.69                   |
| 3  | Maret         | 30                      | 24                       | 720                                 | 6                                    | 714                            | 0.83                   |
| 4  | April         | 30                      | 26                       | 780                                 | 8                                    | 772                            | 1.03                   |
| 5  | Mei           | 30                      | 27                       | 810                                 | 8                                    | 802                            | 0.99                   |
| 6  | Juni          | 30                      | 25                       | 750                                 | 7                                    | 743                            | 0.93                   |
| 7  | Juli          | 30                      | 27                       | 810                                 | 6                                    | 804                            | 0.74                   |
| 8  | Agustus       | 30                      | 26                       | 780                                 | 5                                    | 775                            | 0.64                   |
| 9  | September     | 30                      | 26                       | 780                                 | 5                                    | 775                            | 0.64                   |
| 10 | Oktober       | 30                      | 27                       | 810                                 | 4                                    | 806                            | 0.49                   |
| 11 | November      | 30                      | 25                       | 750                                 | 6                                    | 744                            | 0.80                   |
| 12 | Desember      | 30                      | 23                       | 690                                 | 6                                    | 684                            | 0.87                   |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>360</b>              | <b>306</b>               | <b>9,180</b>                        | <b>72</b>                            | <b>9,108</b>                   | <b>9.43</b>            |

Sumber: Data diolah Rumah Sakit Siloam Bali tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi, di mana persentase tingkat absensi karyawan sebesar 9.43%, ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkat absensi yang wajar berada di bawah 2-3% jika tingkat absensi yang mencapai 15-20% menunjukkan tingkat absensi yang sangat buruk (Ardana, 2012:52). Walaupun demikian masih ada beberapa karyawan yang tidak hadir tanpa pemberitahuan, meninggalkan tempat kerja pada jam kerja, istirahat

melebihi waktu yang ditentukan dan masih adanya karyawan yang pulang mendahului jam kerja dengan alasan tertentu, yang menunjukkan kinerja karyawan masih rendah.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh kompensasi, *Self Efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pentingnya melakukan penelitian kembali mengenai kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan pada organisasi atau perusahaan. Sehingga organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya yakni kompensasi, *Self Efficacy*, disiplin kerja yang diharapkan dapat memiliki pemahaman mengenai tugas dan fungsinya pada organisasi dan dapat menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, *Self Efficacy*, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi *Ward Clerk* Di Rumah Sakit Siloam Bali”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali?
- 2) Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji dan Menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali.
- 2) Untuk menguji dan Menjelaskan pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali.
- 3) Untuk menguji dan menjelaskan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat mengembangkan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia dengan menguji secara empiris pengaruh kompensasi, *Self Efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan bagi pimpinan atau manajemen pada Rumah Sakit Siloam sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan yang ditentukan oleh pengaruh kompensasi, *Self Efficacy* dan disiplin kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2016).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2016). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu

berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

### **2.1.2 Kompensasi**

#### **1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Untuk memperoleh gambaran kompensasi yang lebih jelas berikut ini disampaikan beberapa definisi dari para ahli. Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Hendro (2018) kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada

perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem membayar.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atas apa yang dilakukan, dikerjakan dan disumbangkan kontribusinya baik tenaga, pikiran, ide, dan kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi yang merupakan salah satu tugas yang kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling baik bagi karyawan maupun perusahaan. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang para karyawan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2016:118) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut:

### **a. Penawaran dan Permintaan Kerja**

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.

### **b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan**

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

c. Serikat Buruh/ Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasi kecil.

e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah / balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

f. Biaya Hidup/ *Cost Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya tingkat biaya hidup di daerah rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/ kompensasi yang kecil.

h. Pendidikan dan Pengalaman

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang

berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/ kompensasinya kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/ kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disguised unemployment*).

j. Jenis dan Sifat Pekerja

Kalau jenis dan sifat pekerja yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/ balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifatnya pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/ balas jasanya relatif rendah.

### 3. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:121) tujuan dari kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Ikatan Kerjasama

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

b. Kepuasan Kerja

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

c. Pengadaan Efektif

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

d. Motivasi

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

e. Stabilitas Kerja

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta ekstrnal konsisten yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

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

g. Pengaruh Serikat Buruh

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

h. Pengaruh Pemerintah

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

#### 4. Indikator Kompensasi

Menurut Hendro (2016) kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

##### a. Gaji Pokok

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

##### b. Gaji Variabel

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

##### c. Benefit

Program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian benefit perusahaan. Tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Kompensasi tidak langsung adalah balasan jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan. Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian keanggotaannya di organisasi.

#### 2.1.3 *Self Efficacy*

##### 1. Pengertian *Self Efficacy*

*Self Efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan

mereka. Keyakinan *Self Efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan perilakunya (Pervin, 2011).

*Self Efficacy* merupakan konstruk yang diajukan Bandura yang berdasarkan teori sosial kognitif. Dalam teorinya, Bandura menyatakan bahwa tindakan manusia merupakan suatu hubungan yang timbal balik antara individu, lingkungan, dan perilaku. Teori sosial kognitif menolak pandangan spikoanalisa yang menyatakan manusia merupakan budak dari naluri. Selain itu ia juga menolak pandangan Behavior yang secara eksklusif menekankan pada aspek lingkungan yang menjadi faktor penentu perilaku manusia. Teori sosial kognitif menekankan bahwa manusia sebagai individu yang aktif dan menggunakan potensi kognitifnya untuk menggambarkan suatu kejadian, mengantisipasi sesuatu, dan memilih serangkaian tindakan yang akan dilakukan. Teori ini menyatakan manusia bukanlah makhluk yang pasif yang hanya menerima dorongan naluri ataupun pengaruh lingkungan eksternal (Pervin, 2011:448).

*Self Efficacy* merupakan salah satu potensi yang ada pada faktor kognitif manusia yang merupakan bagian dari penentu tindakan manusia selain lingkungan dan dorongan internal. Bandura (dalam Pervin & Jhon) menyatakan bahwa *Self Efficacy* merupakan aspek yang paling penting dari persepsi yang merupakan bagian fungsi kognitif (Pervin, 2011:453). *Self Efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bias atau tidak mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. *Self Efficacy* ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi menggambarkan penilaian

kemampuan diri (Alwisol, 2012:287). Baron dan Byrne (dalam Ghufron & Rini, 2010:74) mendefinisikan *Self Efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan mengatasi hambatan.

Seseorang dengan efikasi diri tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi diri yang rendah cenderung akan mudah menyerah. Sementara orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Hal senada juga diungkapkan oleh Gist, yang menunjukkan bukti bahwa perasaan efikasi diri memainkan satu peran penting dalam memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu (Ghufron & Rini, 2010:76).

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Imas (2017: 140) terdapat faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy* yaitu:

- a. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*), Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy* dirinya. Ketika keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self-efficacy*. Sebaliknya, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar

dan merupakan hasil perjuangan sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self-efficacy*.

- b. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*), Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan pengalaman individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self-efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.
- c. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*), Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dirinya cukup mampu melakukan suatu tugas.
- d. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiology and Emotional States*), Kecemasan dan *stress* yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatik lainnya. *Self-efficacy* yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat *stress* dan kecemasan sebaliknya *self-efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat *stress* dan kecemasan yang tinggi pula.

Adapun strategi dalam efikasi diri (Imas, 2017: 140) berdasarkan faktor-faktor *self-efficacy* mencakup:

- a. Pengalaman Performansi
  - 1) *Participant modeling*, yaitu meniru model yang berprestasi,
  - 2) *Performance desensitization*, yaitu menghilangkan pengaruh buruk prestasi masa lalu,

- 3) *Performance exposure*, yaitu menonjolkan keberhasilan yang pernah diraih,
  - 4) *Self-instructed performance*, yaitu melatih diri untuk melakukan yang terbaik.
- b. Pengalaman vikarius
- 1) *Live modeling*, yaitu mengamati model yang nyata,
  - 2) *Symbolic modeling*, yaitu mengamati model simbolik, film, komik, dan cerita.
- c. Persuasi verbal
- 1) *Suggestion*, yaitu mempengaruhi dengan kata-kata berdasarkan kepercayaan,
  - 2) *Exhortation*, yaitu nasihat, peringatan yang mendesak atau memaksa,
  - 3) *Self-instruction*, yaitu memerintah diri sendiri,
  - 4) *Interpretative treatment*, yaitu interpretasi baru memperbaiki interpretasi lama yang salah.
- d. Pembangkitan emosi
- 1) *Attribution*, yaitu mengubah atribusi, penanggung jawab suatu kejadian emosional,
  - 2) *Relaxation biofeedback*, yaitu relaksasi,
  - 3) *Symbolic desensitization*, yaitu menghilangkan sikap emosional dengan modeling simbolik,
  - 4) *Symbolic exposure*, yaitu memunculkan emosi secara simbolik.
- Self-efficacy* akan mempengaruhi cara individu dalam berinteraksi terhadap situasi yang menekan (Imas, 2017:147). Namun, tinggi rendahnya *self-efficacy* akan dipengaruhi oleh empat faktor yaitu

pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*), pengalaman orang lain (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan keadaan fisiologis dan emosional (*physiology and emotional states*).

### 3. Fungsi *Self Efficacy*

Fungsi *self-efficacy* menurut Imas (2017:159) yakni:

- a. Fungsi Kognitif, Bandura menyatakan bahwa pengaruh *self-efficacy* pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. *Self-efficacy* yang kuat akan mempengaruhi upaya seseorang untuk mencapai tujuan pribadinya.
- b. Fungsi Motivasi, sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya dan menuntun tindakan-tindakan yang menimbulkan keyakinan yang dilandasi oleh pemikiran tentang masa depan.
- c. Fungsi Sikap, *self-efficacy* meningkatkan kemampuan coping individu dalam mengatasi besarnya *stress* dan depresi yang dialami pada situasi yang sulit dan menekan.
- d. Fungsi Selektif, *self-efficacy* akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat empat fungsi *self-efficacy* yakni fungsi kognitif, fungsi motivasi, fungsi sikap dan fungsi selektif dimana keempatnya dapat menjadi gambaran bagaimana *self-efficacy* dapat mempengaruhi individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan untuk dapat mencapai tujuan dan harapan yang dibuat.

#### 4. Indikator *Self Efficacy*

Menurut Brown dkk. (Manara, 2018:38), indikator dari *self-efficacy* mengacu pada dimensi *self-efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self-efficacy* yaitu:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan
- b. Yakin dapat memotivasi diri, untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas
- c. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki
- d. Yakin dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan, individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan
- e. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi, Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja

#### 2.1.4 Disiplin Kerja

##### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain ditentukan oleh faktor disiplin kerja karyawan yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam mematuhi setiap peraturan yang ada di dalam perusahaan, selain itu disiplin kerja merupakan perwujudan

kepatuhan dan ketaatan kepada hukum, dan karyawan akan selalu berusaha untuk melaksanakan ketaatan segala bentuk peraturan dan hukum. Disiplin merupakan alat penggerak pegawai, agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan baik maka harus diusahakan agar ada disiplin baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin (Sutrisno, 2016:87).

Disiplin kerja adalah kesanggupan PNS (Pegawai Negeri Sipil) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (Pasal 1 Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2010:291). Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2016:89).

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli dan Undang-undang, penulis menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang dan merupakan suatu alat yang digunakan oleh pimpinan agar pegawai dapat menaati peraturan-peraturan yang berlaku di dalam

instansi baik itu tertulis maupun tidak tertulis agar tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

## 2. Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah instansi atau perusahaan yakni, terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu (Handoko, 2017:198):

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada menggunakan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

## 3. Metode Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin yang harus dilakukan oleh perusahaan yaitu (Mangkunegara, 2017:133):

### a. Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern mempertemukan sejumlah keperluan/kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik, melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku keputusan-keputusan

yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan menegakan fakta-faktanya, dan melakukan proses terhadap keputusan yang baru sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan ini merupakan pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman, pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras dan pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan, berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai, disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

#### 4. Indikator Disiplin Kerja

Siswanto (2010:291) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu:

a. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian Kinerja

Menurut Edison (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sedangkan Hamali (2016) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016):

### **a. Efektifitas dan Efisiensi**

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

a. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkat dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerja juga rendah.

b. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d. Kerja Sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antara karyawan dan antara pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antara perorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

e. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

## f. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan dalam memudahkan melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Ada penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi, *Self Efficacy*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang juga menjadi acuan dalam penelitian ini dapat dilihat pada table 2.1 sebagai berikut:

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

| No | Penulis, Tahun/Judul  | Variabel |    |    |   | Hasil Temuan   |
|----|---|----------|----|----|---|--|
|    |   | X1       | X2 | X3 | Y |  |
| 1  | Tanod Nanda Aromega, (2019) "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado"   | √        |    | √  | √ | Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2  | Siti Hajar (2019) "Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Condong Catur di Yogyakarta" |          | √  |    | √ | Dengan hasil penelitiannya yaitu, <i>Self Efficacy</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.   |
| 3  | Muhamad Alwi (2017) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ".  | √        |    |    | √ | Penelitian tersebut menggunakan Analisis Jalur ( <i>path analysis</i> ) dengan hasil penelitian variabel kompensasi dan Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV XYZ.  |

| No | Penulis, Tahun/Judul   | Variabel |    |    |   | Hasil Temuan   |
|----|--|----------|----|----|---|--|
|    |  | X1       | X2 | X3 | Y |  |
| 4  | Mugi Susanto (2018)<br>“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Menara Deli Medan”   | √        |    | √  | √ | Hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut, terdapat pengaruh pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan   |
| 5  | Ananta Dwi Kristianto (2017)<br>“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura”   | √        |    | √  | √ | Dengan hasil penelitiannya yaitu, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura, sedangkan Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.  |
| 6  | Dian Rizki Noviawati (2016) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource Pt. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya) |          | √  |    | √ | <i>Self Efficacy</i> memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Self Efficacy</i> memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi motivasi yang diberikan, motivasi mampu memediasi pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan divisi <i>finance</i> dan divisi <i>human resources</i> PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. |
| 7  | Herman Hidayat (2016)<br>“Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang)”   |          | √  |    | √ | Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu <i>self esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan terbukti, hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu <i>self esteem</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak terbukti sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial   |

| No | Penulis, Tahun/Judul  | Variabel |    |    |   | Hasil Temuan  |
|----|---|----------|----|----|---|---|
|    |   | X1       | X2 | X3 | Y |   |
|    |   |          |    |    |   | <i>self esteem</i> tidak berpengaruh dan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk <i>Self Efficacy</i> hipotesis yang diajukan yaitu <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan terbukti.   |
| 8  | Aryta Ulin Nasichah (2016) “Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara”                                    | √        |    | √  | √ | Dengan hasil penelitian yang didapat yaitu, Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  |
| 9  | Venna Trilolita Putri Ardi (2017) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya) |          | √  |    | √ | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap variabel employee engagement, variabel employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai yang di peroleh dari analisis jalur menunjukkan variabel <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif |

Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Keterangan:

X1 = Kompensasi

X2 = *Self Efficacy*

X3 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyuawan