

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah penggerak utama dan kunci dalam jalannya kegiatan sebuah perusahaan dan sebagai penentu perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017), sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada perusahaan untuk menghasilkan barang/jasa. Kemajuan perusahaan dengan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang dapat memberikan keuntungan terhadap perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja yang terbaik dari karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Mangkunegara (2013:67) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi.

Saraswati Konfeksi sebagai tempat penelitian adalah perusahaan Garment yang beralamat di Jalan Pandu, Banjar Sakih, Desa Guwang, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Saraswati Konfeksi sebagai perusahaan Garment yang bergerak dibidang pembuatan kaos oleh-oleh khas Bali yang biasanya dipasarkan di pasar tradisional maupun pasar modern yang ada di Bali. Di tengah persaingan untuk mempertahankan usaha dan dituntut untuk maju, Saraswati Konfeksi harus dapat meningkatkan manajemen sumber daya manusia termasuk kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang terus meningkat akan menghasilkan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, beberapa hasil pengamatan serta survey yang telah dilakukan peneliti di Saraswati Konfeksi, ditemukan hal – hal yang menyebabkan kinerja karyawan yang masih belum maksimal. Kinerja karyawan yang belum maksimal di indikasi oleh beberapa faktor penyebab. Adanya identifikasi indikator permasalahan diperoleh yaitu pemberian kompensasi pada karyawan yang masih kurang maksimal terutama apabila karyawan mampu mencapai target produksi perhari, tidak diberikannya kompensasi atau bonus, sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Kompensasi adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kompensasi sebagai bentuk perhatian perusahaan dan sebagai hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan.

Menurut Sudaryo (2018), tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Kompensasi sebagai alat yang sangat ampuh dalam memotivasi karyawan

agar bekerja lebih giat. Ukuran besarnya kompensasi yang diberikan terhadap karyawan tentunya bergantung pada kinerja dan prestasi yang diberikan oleh karyawan pada perusahaan. Kompensasi yang diberikan terbagi menjadi tiga yaitu kompensasi langsung berupa gaji, kompensasi tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan dan intensif berupa penghargaan. Kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi diharapkan karyawan dapat produktif, mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

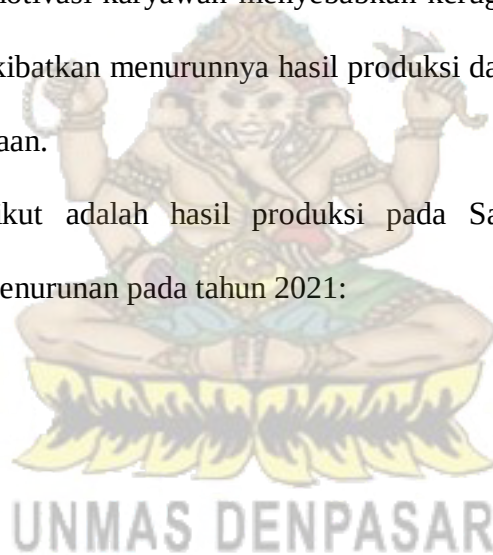
Selain kompensasi faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Motivasi adalah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri pegawai agar mampu mencapai tujuan (Kumarawati, 2017). Menurut Hasmalawati (2018), menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Motivasi sebagai salah satu unsur penting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, maka pimpinan harus mampu memotivasi karyawan agar bersedia melaksanakan tugas dengan semangat kerja yang tinggi.

Perusahaan juga harus memberikan perhatian lebih terhadap kenyamanan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan tetap terjaga, sebagai salah satu bentuk peningkatan motivasi kerja karyawan. Kenyamanan yang dirasakan karyawan juga bisa berbentuk kenyamanan

secara psikologis seperti terciptanya hubungan kerja antar karyawan juga antara atasan dan bawahan yang baik juga menimbulkan semangat dan peningkatan kinerja di antara karyawan. Artinya peningkatan kinerja ini tentu dipengaruhi dari motivasi-motivasi yang membentuk karyawan menjadi lebih kompetitif dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap motivasi kerja karyawan pada Saraswati Konfeksi yaitu kurangnya pengawasan serta tidak adanya evaluasi sehingga mengalami penurunan motivasi terhadap karyawan. Penurunan motivasi karyawan menyebabkan kerugian terhadap perusahaan yang mengakibatkan menurunnya hasil produksi dari target yang ditentukan oleh perusahaan.

Berikut adalah hasil produksi pada Saraswati Konfeksi yang mengalami penurunan pada tahun 2021:



Tabel 1.1
Hasil Produksi pada Saraswati Konfeksi
Tahun 2021

No	Bulan	Target Produksi	Hasil Produksi
1.	Januari	16.000	15.000
2.	Februari	16.000	14.500
3.	Maret	16.000	14.300
4	April	16.000	13.000
5.	Mei	16.000	15.000
6.	Juni	16.000	14.700
7.	Juli	16.000	14.700
8.	Agustus	16.000	14.600
9.	September	16.000	15.000
10.	Oktober	16.000	15.000
11.	November	16.000	13.500
12.	Desember	16.000	14.000

Sumber: Saraswati Konfeksi (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat hasil produksi setiap bulan tidak mencapai target dari yang telah ditentukan selama satu tahun terhitung dari bulan Januari hingga bulan Desember 2021. Jumlah hasil produksi yang paling sedikit pada bulan April dan November yaitu masing-masing 13.000 dan 13.500. Menurunnya tingkat hasil produksi hingga tidak mencapai target dari yang telah ditentukan, hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan semakin menurun yang disebabkan oleh kurangnya pengawasan serta tidak adanya evaluasi terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang

menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2016:331), menyatakan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi perusahaan maupun karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Disiplin kerja pada Saraswati Konfeksi merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada pada perusahaan. Pengukuran disiplin kerja terlihat pada jumlah absensi atau ketidakhadiran karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Presentase Ketidakhadiran Karyawan Saraswati Konfeksi
Tahun 2021

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruhnya	Jumlah Ketidakhadiran				Presentase Ketidakhadiran Karyawan (%)
					Alpha	Ijin	Sakit	Total	
1	Januari	50	26	1.300	13	14	7	34	2,62
2	Februari	50	23	1.150	10	12	8	30	2,61
3	Maret	50	25	1.250	14	11	7	32	2,56
4	April	50	26	1.300	21	18	10	49	3,77
5	Mei	50	25	1.250	9	9	6	24	1,92
6	Juni	50	25	1.250	15	10	7	32	2,56
7	Juli	50	26	1.300	11	9	6	26	2,00
8	Agustus	50	25	1.250	18	9	8	35	2,80
9	September	50	26	1.300	19	9	8	36	2,77
10	Oktober	50	26	1.300	12	7	6	25	1,92
11	November	50	25	1.250	21	12	7	40	3,20
12	Desember	50	26	1.300	14	9	8	31	2,38

Sumber. Saraswati Konfeksi (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat kehadiran karyawan fluktuatif selama satu tahun terhitung dari bulan Januari hingga bulan Desember 2021. Presentase kehadiran tersebut dapat dirumuskan dengan: $Persentase = \frac{\text{jumlah ketidakhadiran}}{\text{jumlah hari kerja seluruhnya}} \times 100\%$. Presentase absensi tertinggi pada bulan April dan November yaitu masing-masing 3,77% dan 3,20%. Rata-rata tingkat absensi setiap bulan adalah 2,59% per bulan. Menurut Wijaya (2016:44) mengemukakan bahwa rata-rata tingkat absensi 2-

3 persen per bulan masih dianggap baik, absensi melebihi 3 persen menunjukkan disiplin kerja yang kurang baik didalam suatu perusahaan. Kurangnya disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan dalam pencapaian memenuhi target.

Hasil pengamatan atau survey ke perusahaan Saraswati Konfeksi didapat bahwa fenomena yang terjadi pada perusahaan mengenai disiplin kerja. Fenomena yang menjadi alasan dalam penelitian ini mengenai disiplin kerja yang dijumpai pada Saraswati Konfeksi adalah karyawan datang terlambat, jam istirahat yang sering melebihi dari yang ditentukan perusahaan serta bekerja sambil berbincang-bincang. Perusahaan sudah menetapkan aturan tertulis mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, seperti pemotongan upah jika karyawan datang terlambat dan jika keterlambatan sering dilakukan atau lebih dari 3 kali dalam sebulan maka akan diberikan surat peringatan pertama berupa sanksi penghapusan bonus pada bulan tersebut. Diharapkan peraturan ini dapat menekan sikap tidak disiplin karyawan dalam bekerja.

Pengukuran kinerja karyawan Saraswati Konfeksi menerapkan suatu sistem manajemen kinerja. Penilaiannya disesuaikan dengan nilai kerja karyawan yang diperoleh dari satu tahun berjalan. Adapun kriteria penilaian yang dilakukan internal manajemen Saraswati Konfeksi yaitu:

1. Target (kemampuan karyawan untuk mencapai target pekerjaan yang ditetapkan).
2. Kedisiplinan (absensi karyawan).

Berikut penilaian kinerja yang dilakukan internal Saraswati Konfeksi pada tahun 2021.

Tabel 1.3
Data Penilaian Kinerja Karyawan Saraswati Konfeksi
Tahun 2021

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Kriteria			
			Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Buruk
1	Januari	50	16	14	7	13
2	Februari	50	16	16	8	10
3	Maret	50	14	15	7	14
4	April	50	7	12	10	21
5	Mei	50	17	16	6	9
6	Juni	50	19	9	7	15
7	Juli	50	16	17	6	11
8	Agustus	50	12	12	8	18
9	September	50	11	12	8	19
10	Oktober	50	16	17	6	12
11	November	50	12	9	7	22
12	Desember	50	14	14	8	14

Sumber: Saraswati Konfeksi (2021)

Dari Tabel 1.3 tersebut dapat menunjukkan hasil penilaian kinerja selama tahun 2021 yang menunjukkan masih banyaknya kinerja karyawan dalam kategori cukup bahkan ada dalam beberapa kategori buruk. Hal ini apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi karyawan dan bagi perusahaan. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan setiap bulan mengalami fluktuatif dengan tingkat kinerja terendah pada bulan April dan November dengan masing-masing kategori cukup sebanyak 10 orang dan 7 orang serta kategori buruk sebanyak 21 orang dan 22 orang.

Berdasarkan hal-hal diatas, penulis ingin mengungkapkan apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap kompensasi, motivasi dan disiplin

kerja dan mengangkat masalah ini menjadi bahan penulis, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Saraswati Konfeksi Desa Guwang Kabupaten Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Saraswati Konfeksi Desa Guwang Kabupaten Gianyar ?
- 2) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Saraswati Konfeksi Desa Guwang Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Saraswati Konfeksi Desa Guwang Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari pokok permasalahan tersebut diatas, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Saraswati Konfeksi Desa Guwang Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Saraswati Konfeksi Desa Guwang Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan Saraswati Konfeksi Desa Guwang Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, yaitu :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan dengan hasil yang ditemukan selama penelitian dan sebagai perbandingan penelitian bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada topik yang sama dimasa mendatang. Penelitian juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mahasiswa dalam menerapkan teori-teori yang didapat pada bangku kuliah serta membandingkan dengan kenyataan (praktik) yang ada di lapangan terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Saraswati Konfeksi

Penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan dan masukan bagi Saraswati Konfeksi dan pihak-pihak lain yang berkepentingan agar dapat mengambil kebijakan-kebijakan terkait dengan pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi Fakultas dan Universitas

Penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya serta memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal setting theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968. *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, dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2011).

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 konsekuensi kerjanya. Teori 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.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai lima prinsip dasar yang dijadikan sebagai acuan dalam memotivasi kinerja. Pertama, *clarity* sebagai *goal* yang produktif, jelas, dan terukur agar *goal* memiliki batas waktu yang jelas dan mengurani informasi yang tidak mengarah pada harapan dan pencapaian. Kedua, *challenging* adalah *goal* dengan tingkat kesulitan yang memotivasi individu untuk memberikan usaha lebih dalam mencapai tujuan. *Goal* yang menantang menimbulkan rasa percaya diri dalam proses pencapaiannya. Ketiga, *commitment* adalah usaha untuk mengerahkan seuruh kemampuan, waktu dan tenaga dalam mengejar, memperoleh serta menjaga tujuannya. Komitmen muncul karena individu merasa menjadi bagian dari pencapaian tujuan. Komitmen tampak dalam keterlibatan membuat perencanaan, menetapkan tujuan, dan proses pengambilan keputusan. Keempat, *feedback* sebagai umpan balik yang diberikan ketika individu melakukan sesuatu untuk mengejar *goal*. Dalam membuat tujuan perlu monitoring dan feedback berupa evaluasi untuk mengetahui kendala yang dialami, sejauh mana proses pencapaian *goal* dilakukan, memberikan solusi dan kebutuhan sumber daya tambahan. Kelima, *complexity task* sebagai suatu *goal* yang terdiri dari beberapa hal yang saling berhubungan dan kompleks untuk diselesaikan. *Goal* yang kompleks harus memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan dan diperlukan pelatihan serta bimbingan untuk mencapainya.

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* dalam menjelaskan kinerja karyawan yang maksimal merupakan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja termasuk dalam

kategori faktor penentu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat sesuai dengan keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kinerja karyawan di perusahaan. Motivasi tinggi dalam diri dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal dan dapat memberikan yang terbaik bagi dirinya dan kemajuan perusahaan. Kedisiplinan kerja dari karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sebagai faktor eksternal dalam menentukan kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi faktor penentu yang terdiri dari kompensasi, motivasi dan disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula kemungkinan penapaian tujuan yang diharapkan.

2.1.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kompensasi perlu dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan agar berdampak positif bagi perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa sehubungan dengan hasil kerjanya yang diberikan kepada perusahaan pada periode tertentu (Ganyang, 2018). Menurut Sutrisno (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Pada

dasarnya kompensasi dapat dibagi menjadi dua aspek, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Menurut Ganyang (2018), terdapat indikator dari waktu pembayaran kompensasi finansial dapat dilakukan dengan dua cara :

- 1) Kompensasi langsung Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang secara langsung baik dalam bentuk gaji, upah, maupun insentif.
 - a) Gaji adalah pembayaran tetap yang diterima karyawan dari perusahaan tanpa mempertimbangkan jumlah jam kerja atau output yang dihasilkan.
 - b) Upah adalah pembayaran yang diterima karyawan dari perusahaan dengan mempertimbangkan jumlah jam kerja atau output yang dihasilkan.
 - c) Insentif adalah pembayaran yang diterima karyawan dari perusahaan karena karyawan tersebut telah berhasil memberikan hasil kerja melampaui standar yang telah ditetapkan.
- 2) Kompensasi tidak langsung
 Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo atau pada saat tertentu. Kompensasi tidak langsung antara lain berupa asuransi, pensiun, tunjangan, dan jaminan sosial.

Menurut Sutrisno (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda. Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Dewasa ini transportasi makin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi, juga akan membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti ini, maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi

yang sedang berlaku di perusahaan-perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah. Contohnya, seorang montir mobil memerlukan keterampilan yang lebih rumit dan tanggung jawab lebih besar dibandingkan dengan seorang pekerja bagian pengetikan. Kedua jenis pekerjaan ini tentu memperoleh tingkat kompensasi yang berlainan.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah. Realitanya banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam pemberian kompensasi pada para karyawan. Oleh karena itu, sangat diperlukan peranan serikat pekerja sebagai jembatan antara karyawan dengan perusahaan. Disini letak kaitan pemberian kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6) Peranan serikat buruh

Keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan. Para karyawan pun akan merasa terjamin kepentingan mereka, bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan.

2.1.3 Motivasi

Hafidzi, dkk. (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017 : 154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut Uhing (2019 :363), motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Suwanto (2020), motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Menurut Hafidzi, dkk. (2019 : 53) terdapat beberapa indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisik, yaitu kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
- 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, yaitu kebutuhan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.4 Displin Kerja

Displin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Menurut Rivai (2014)

menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman–pedoman organisasi. Kadang–kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma–norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi–sanksi apabila melanggar. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, adalah sebagai berikut :

- 1) Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama (Dahlan, 2018:54). Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab setiap individu atau tentang bagaimana seseorang dapat diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016). Karyawan memegang peranan yang penting dalam perusahaan, karena karyawan dapat menentukan tercapainya atau tidak tujuan dari sebuah perusahaan tersebut (Fahmi, 2017:137).

Menurut Saleh (2014), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu

- 1) Faktor personal, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi, perilaku inovatif dan komitmen yang dimiliki oleh individu
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim dan kekompakan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan budaya kerja dalam organisasi.
- 5) Faktor situasional, meliputi: tekanan serta perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:183) terdapat empat indikator dalam kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja

Kualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan, dalam hal ini persepsi yang diukur meliputi: pekerjaan karyawan sesuai dengan prosedur, hasil pekerjaan karyawan terpercaya, pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan kualitas organisasi.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya, dalam hal ini

persepsi yang diukur meliputi: karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan, jumlah atau volume pekerjaan sesuai dengan harapan.

3) Waktu kerja

Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam hal ini persepsi yang diukur meliputi: mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu secara efektif dan efisien.

4) Kerjasama dengan rekan kerja

Kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan, dalam hal ini persepsi yang diukur meliputi: mampu bekerja sama dengan rekan kerja, selalu bersikap positif dalam setiap pekerjaan dengan rekan kerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yang pernah meneliti tentang kompensasi, motivasi dan disiplin kerja diantaranya :

- 1) Alimuddin (2022) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Pusat Surakarta. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh

dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Pusat Surakarta, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Saraswati Konfeksi. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 40 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 50 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Persamaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama menggunakan 50 orang. Persamaan lainnya adalah sama menggunakan teknik penentuan sampel dengan sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi dijadikan sampel dan sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

- 2) Arda (2017) meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi

yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di departemen pemasaran Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hiau Medan sebanyak 31 karyawan dan semua menjadi sampel. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sensus atau sampel jenuh dengan metode pengumpulan data penelitian yaitu kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Puri Hijau Medan, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Saraswati Konfeksi. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 31 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 50 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas disiplin kerja dan kinerja karyawan. Persamaan lainnya adalah sama menggunakan teknik penentuan sampel dengan sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi dijadikan sampel dan sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

- 3) Astawa (2022) meneliti Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dakota Cargo Denpasar. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penentuan sampel yang digunakan menggunakan metode

sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Dakota Cargo Denpasar, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Saraswati Konfeksi. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 37 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 50 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Persamaan lainnya adalah sama menggunakan teknik penentuan sampel dengan sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi dijadikan sampel dan sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

- 4) Azmi (2020) meneliti Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 65 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT Mustika Citra Rasa, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Saraswati Konfeksi. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 65 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 50 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Persamaan lainnya adalah sama menggunakan teknik penentuan sampel dengan sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi dijadikan sampel dan sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

- 5) Darmayanti (2022) meneliti Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung. Variabel yang digunakan dalam penelitian menggunakan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 38 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin

kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Saraswati Konfeksi. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 38 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 50 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas kompensasi, disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Persamaan lainnya adalah sama menggunakan teknik penentuan sampel dengan sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi dijadikan sampel dan sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

- 6) Fauzi (2019) meneliti Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Radio Camar Surabaya). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Radio Camar Surabaya, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Saraswati Konfeksi. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 40 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 50 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Persamaan lainnya adalah sama menggunakan teknik penentuan sampel dengan sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi dijadikan sampel dan sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

- 7) Fatimah (2022) meneliti Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Pondok Gede). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Strutural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (Smart PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT Federal International Finance Cabang Pondok Gede, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Saraswati Konfeksi. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 100 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 50 orang. Perbedaan lainnya dalam teknik analisis yang digunakan adalah analisis Strutural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (Smart PLS) sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian adalah sama membahas kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

- 8) Pranata (2020) meneliti Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kompensasi dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan penelitian sensus dengan 30 orang sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang

dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Nicepro Megatama, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Saraswati Konfeksi. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 30 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 50 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas kompensasi dan kinerja karyawan. Persamaan lainnya adalah sama menggunakan teknik penentuan sampel dengan sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi dijadikan sampel dan sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

- 9) Purnami (2022) meneliti Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Investama. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 45 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT Tirta Investama,

sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Saraswati Konfeksi. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 45 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 50 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Persamaan lainnya adalah sama menggunakan teknik penentuan sampel dengan sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi dijadikan sampel dan sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

- 10) Woerdianto (2021) meneliti Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan disiplin dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Fuse Nano Tekno yang berjumlah 80 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Saraswati Konfeksi. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 80 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 50

orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

