

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia terus meningkat, berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) pertumbuhan ekonomi Indonesia Kuartal II-2021 mengalami peningkatan hingga 7,07 persen secara tahunan. Menurut *Cambridge Dictionary*, salah satu yang terlibat dalam pelaku pertumbuhan ekonomi adalah perusahaan. Kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh perusahaan meliputi konsumsi, produksi, distribusi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kesuksesan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam tercapainya tujuan sebuah perusahaan (Maryani, 2017).

Menurut *Human Development Report* tahun 2020 yang dikeluarkan oleh *United Nation Development Programme* (UNDP), Indonesia menempati peringkat ke-107 pada kualitas sumber daya manusia. Nilai human development index Indonesia adalah 0,718 yang merupakan agregat dari indeks pendidikan (*education index*) sebesar 13,6, indeks harapan hidup (*life expentancy index*) sebesar 71,7 dan indeks produk domestik bruto (*gross domestic product index*) sebesar 14,460. Dengan nilai tersebut, maka Indonesia menempati kategori indeks pembangunan manusia menengah. Dengan pernyataan tersebut, maka didapat kesimpulan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh di berbagai aspek, begitu pula di dalam perusahaan.

Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan adalah karyawan. Karena karyawan merupakan aset penting perusahaan, maka produktivitas karyawan juga

sangat berpengaruh terhadap *output* yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan. Dengan *output* yang tinggi, maka perusahaan mampu dengan mudah untuk memenuhi kebutuhan konsumennya. Hal ini dapat menjamin kelangsungan hidup sebuah perusahaan secara lebih optimal. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya tumbuh berasal dari diri karyawan itu sendiri, tetapi juga tumbuh berasal beberapa faktor lainnya. Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti tingkat pendidikan, lingkungan kerja yang nyaman, keterampilan, kompetensi bekerja, motivasi, jaminan kesehatan, sarana prasarana, etika kerja, disiplin kerja, manajemen, serta kompensasi (Abubakar dan Rodlial, 2018).

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas dan profesionalisme kerja salah satunya melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan. Namun pada kenyataannya, saat ini tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar belum optimal, dimana indikasinya masih banyaknya karyawan yang dalam melaksanakan tugas belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Marta selaku Staff HRD PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar, mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar belum optimal serta rendahnya produktivitas kerja karyawan. Pernyataan tersebut di dukung dengan data hasil kerja karyawan sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Persentase Capaian Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya**  
**Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar Tahun 2017-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Target Produktivitas Kerja Karyawan (Rp)</b>	<b>Pencapaian Riil Produktivitas Kerja Karyawan (%)</b>	<b>Persentase Pencapaian Produktivitas Kerja Karyawan (%)</b>
2017	Rp121.950.000,-	Rp108.950.000,-	89,33%
2018	Rp130.870.000,-	Rp117.870.000,-	90,06%
2019	Rp142.000.000,-	Rp110.575.000,-	77,86%
2020	Rp155.500.000,-	Rp103.745.000,-	66,71%
2021	Rp158.000.000,-	Rp85.250.000,-	53,95%

Sumber: PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa persentase capaian produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar periode tahun 2017-2021 masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari target produktivitas yang ditentukan dengan pencapaian riil produktivitas tidak memenuhi target. Pada tahun 2017, pencapaian riil sebesar Rp108.950.000,- kurang dari target yang sudah ditentukan yaitu sebesar Rp121.950.000, sehingga memperoleh persentase 89,33%. Pada tahun 2018, pencapaian riil sebesar Rp117.870.000,- kurang dari target yang sudah ditentukan yaitu sebesar Rp130.870.000,-, sehingga memperoleh persentase 90,06% lebih tinggi dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2019, pencapaian riil sebesar Rp110.575.000,- kurang dari target yang sudah ditentukan yaitu sebesar Rp142.000.000,-, sehingga memperoleh persentase 77,86% lebih rendah dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2020, pencapaian riil sebesar Rp103.745.000,- kurang dari target yang sudah ditentukan yaitu sebesar Rp155.500.000,-, sehingga memperoleh persentase 66,71%. Pada tahun 2021, persentase semakin rendah menjadi 53,95% dengan pencapaian riil sebesar Rp85.250.000,- dari target yang ditentukan yaitu

sebesar Rp158.000.000,-. Terlihat dari data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar masih rendah dikarenakan target yang ditetapkan tidak terpenuhi dengan baik.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang sesuai dengan produktivitas kerjanya dengan harapan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan. Perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang digunakan perusahaan dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka (Dharmawan, 2021).

Berdasarkan observasi pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar, ditemukan beberapa fenomena kompensasi seperti karyawan saat ini masih merasa kompensasi berupa gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan harapannya. Bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti, perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan gaji, insentif, dan bonus. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan harapan karyawan hanya pada karyawan yang sudah bekerja secara optimal di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar. Berikut didukung adanya Tabel 1.2 mengenai daftar gaji karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar Tahun 2021.

**Tabel 1.2**  
**Daftar Gaji Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang**  
**Tulukup Gianyar Tahun 2021**

No	Nama Karyawan	NIP	Jabatan	Jenis Kelamin	Gaji (Rp)
1	Tri Wisnu	02046524	<i>Branch Manager</i>	Laki Laki	10.675.000
2	Dani Hendarto	04011241	<i>Deputy Branch Manager</i>	Laki Laki	8.350.000
3	Yudi Sutrisno	01104525	<i>Area Manager</i>	Laki Laki	6.550.000
4	Putu Arianto	09049820	<i>Area Coordinator</i>	Laki Laki	4.500.000
5	Ni Made Yunita P.	14079770	<i>Admin Sales Area</i>	Perempuan	3.250.000
6	NI Luh Lestari P.	13110925	<i>Admin Receiving Product</i>	Perempuan	3.250.000
7	Gede Dodi Wijaya	12107510	<i>Loss Prevention</i>	Laki Laki	3.250.000
8	Swanjaya Wirawan	14106522	<i>SQR</i>	Laki Laki	3.200.000
9	Dian Dewi Kusuma	14110929	<i>Customer Care</i>	Perempuan	3.200.000
10	Christine Tanjung	13108990	<i>Manager Marketing</i>	Perempuan	6.250.000
11	Erika Dina Sentosa	10082578	<i>Consumer Goods</i>	Perempuan	3.250.000
12	Ni Putu Pradnya N.	11124044	<i>Promotion</i>	Perempuan	3.225.000
13	Arna Bava Cintya P.	15045090	<i>Merchandise</i>	Perempuan	3.175.000
14	Ima Sukmawati	12012262	<i>Manager Finance</i>	Perempuan	6.450.000
15	Ayu Rina Purnama	12058301	<i>Accounting</i>	Perempuan	4.500.000
16	Venia Indriyanti	10107009	<i>Budgeting</i>	Perempuan	3.575.000
17	Yaya Wijayanti	13034225	<i>Market risk</i>	Perempuan	3.575.000
18	Rizky F Gunadhi	12045672	<i>Manager IT</i>	Laki Laki	6.550.000
19	Agus Setiabudi	17077074	<i>Technical</i>	Laki Laki	3.500.000
20	Eka Mahardika	16120155	<i>Function</i>	Laki Laki	3.500.000
21	Adit Budiantara	16107875	<i>Helpdesk</i>	Laki Laki	3.500.000
22	I Made Indra G.	16064505	<i>Service dan Audit</i>	Laki Laki	3.500.000
23	Wijiasna Putra	11036232	<i>Manager IC</i>	Laki Laki	6.325.000
24	Angga Cahya	11056700	<i>Staff Inventory control</i>	Laki Laki	3.275.000
25	Windy Putri	16078920	<i>Manager Human Capital</i>	Perempuan	6.150.000
26	Indrayuni Sri Utami	12013033	<i>Procurement</i>	Perempuan	3.500.000
27	Ni Made Lilik S.	15083121	<i>Recruitment</i>	Perempuan	3.250.000
28	Rifki Renaldi G.	15076932	<i>Training</i>	Laki Laki	3.250.000
29	Ida Ayu Krisna M.	11118991	<i>Asset Management</i>	Perempuan	3.250.000
30	Vivin Arnasari	16051025	Kepala Toko	Perempuan	3.500.000
31	Nugroho Eko Budi	17076541	Asisten Kepala Toko	Laki Laki	3.250.000
32	Pasek Putra Lesmana	16118874	Pramuniaga	Laki Laki	2.975.000
33	I Putu Suarjaya	18024253	Pramuniaga	Laki Laki	2.975.000
34	Raka Aditya P.	19017020	Pramuniaga	Laki Laki	2.975.000
35	Dwi yani Anggraini	18011211	Kasir	Perempuan	2.975.000
36	Lusiana Dwi Pratiwi	17010125	Kasir	Perempuan	2.975.000
37	Evita Putri P.	17036500	Kasir	Perempuan	2.975.000

Sumber: PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulukup Gianyar (2021)

Hal tersebut diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Pada penelitian Arum dan Gunaningrat (2022); Agustini dan Dewi (2019); Ika dan Sitompul (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Berbeda pada penelitian Halimatus (2021); Sari (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang artinya apabila kompensasi rendah maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Disiplin kerja dapat menentukan produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Produktivitas kerja seorang karyawan antara lain dipengaruhi oleh kedisiplinan mereka. Oleh sebab itu individu yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih produktif daripada individu yang memiliki kedisiplinan yang rendah. Setiap organisasi sebaiknya memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerjanya (Sinambela, 2018:335).

Berdasarkan observasi pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar, ditemukan beberapa fenomena disiplin kerja terkait peraturan jam kerja yang dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat di capai secara efektif dan



efisien. Berikut didukung adanya Tabel 1.3 mengenai daftar absensi karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar Tahun 2021.

**Tabel 1.3**  
**Daftar Absensi Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Alfa	Terlambat	Total Hari Kerja
Januari	37	2	2	1	2	25
Februari	37	2	-	-	2	26
Maret	37	3	1	-	1	25
April	37	1	1	-	2	26
Mei	37	3	2	-	1	26
Juni	37	1	-	2	2	24
Juli	37	-	1	-	-	25
Agustus	37	-	-	1	-	25
September	37	2	2	-	3	26
Oktober	37	2	-	-	-	26
November	37	1	-	-	1	25
Desember	37	-	3	-	-	25
<b>Jumlah Absensi</b>		<b>17</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>304</b>

Sumber: PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar (2021)

Hal tersebut diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Pada penelitian Sandiawan, dkk. (2022); Efendi dan Widiyanto (2022); Ananto (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Berbeda pada penelitian Permana dan Ratnawati (2022); Nofriyanti dan Kuswantoro (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang artinya semakin rendah disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Karakteristik individu dapat menentukan produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. Karakteristik individu dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku (Fauziah, 2019).

Berdasarkan observasi pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar, ditemukan beberapa fenomena karakteristik individu yaitu masih ada pendidikan karyawan didominasi lulusan SD dimana tingkat pendidikan karyawan mempengaruhi karakteristik individu karyawan. Latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan penempatan kerja yang diberikan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar sehingga dampaknya pada kemampuan, keterampilan dan minat karyawan untuk mendukung kemajuan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar cenderung kurang. Apabila hal ini tidak ditindak lanjuti dengan baik dan cepat maka bisa menghambat terhadap perkembangan kemampuan karyawan itu sendiri.

Hal tersebut diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya tentang pengaruh karakteristik individu terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Pada penelitian Ilham (2022); Pratama (2022); Latifah (2020) menyatakan bahwa karakteristik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang artinya semakin baik karakteristik individu maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Berbeda pada penelitian Lubis (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas



kerja karyawan, yang artinya semakin rendah karakteristik individu maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan atas fenomena yang dihadapi karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar dan *research* gap kajian empiris pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan pengaruh karakteristik individu terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar?
- 3) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini menekankan pada manfaat teoritis dan manfaat praktis.

##### 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pedoman dan pembelajaran bagi peneliti selanjutnya dalam rangka melakukan penelitian lebih lanjut mengenai produktivitas kerja karyawan.

##### 2) Manfaat Praktis

###### a) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta dapat

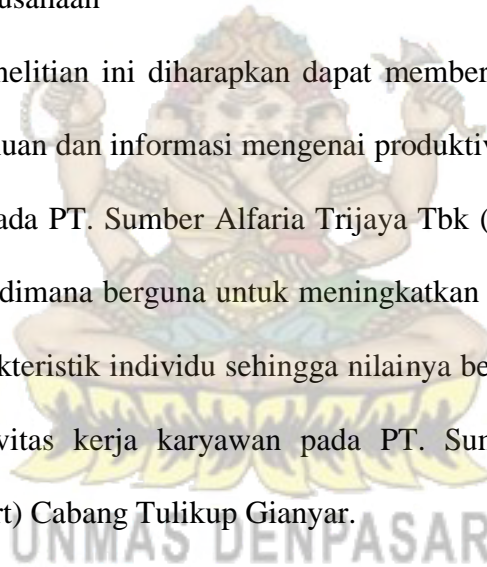
menambah wawasan terkait dengan aspek-aspek yang terdapat pada penelitian.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif atas memberikan informasi dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dimasa mendatang.

c) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai produktivitas kerja karyawan secara umum pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar dimana berguna untuk meningkatkan kompensasi, disiplin kerja, dan karakteristik individu sehingga nilainya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Tulikup Gianyar.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2017), sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur peranan dan hubungan antar manusia (karyawan) dalam organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Metode pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pengembangan sumber

daya manusia yang dilakukan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

### **2.1.2 Kompensasi**

#### **1) Pengertian Kompensasi**

Menurut Pandari (2021), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan.

Menurut Ariandi (2018), kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Hamali (2018), kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

Menurut Badriyah (2017), mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017), yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan berupa uang atau bukan uang (*natura*), yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

## 2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Elmi (2018), dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu faktor internal organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor eksternal karyawan organisasi.

### 1. Faktor Internal Organisasi

#### a) Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan membesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik.

#### b) Serikat Pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu



mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

## 2. Faktor Pribadi Karyawan

### a) Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penentuan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### b) Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

### c) Pendidikan dan Pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Karyawan yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari karyawan yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan

faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

#### d) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi karyawan yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme karyawan juga karena besarnya risiko dan tanggung jawab organisasi/perusahaan karyawan yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2-3 kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan/kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya risiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

### 3. Faktor Eksternal

#### a) Penawaran dan Permintaan Kinerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu

organisasi merupakan daya tarik calon karyawan untuk memasuki organisasi tersebut. Namun keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

b) Biaya Hidup

Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi, yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

c) Kebijakan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

d) Kondisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diterima oleh karyawan di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh

organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

### **3) Fungsi dan Tujuan Kompensasi**

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin dalam (Priansa, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Pengalokasian SDM secara efisien

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

2. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif

Pemberian kompensasi kepada pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

### **4) Indikator Kompensasi**

Terdapat lima indikator menurut Ganyang (2018) yang dapat mengukur pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Upah/Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan

tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

## 2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

## 3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kekaryawanan.

## 4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

#### 1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sukardi (2021), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Setiawan, dkk. (2022), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan

aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Kustini dan Sari (2020), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik.

Menurut Wirawan, dkk. (2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Nitayani, dkk. (2017), disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis dengan mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi/perusahaan dalam memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

## **2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2019:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu:



### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

### 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

### 3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

### 4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan *indisipliner*, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik

### 5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

### 3) Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Adapun jenis – jenis dari disiplin kerja menurut Handoko (2011) adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin preventif, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mampu mengikuti berbagai standarisasi dan aturan, sehingga hal tersebut dapat mencegah penyelewengan-penyelewengan yang mungkin terjadi.
- 2) Disiplin korektif, kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
- 3) Aturan kompor panas, pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan kedisiplinan hendaknya memiliki ciri-ciri yang sama dengan sanksi yang diterima seseorang karena telah menyentuh sebuah kompor panas.
- 4) Disiplin progresif, memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terus berulang. Tujuannya ialah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

### 4) Indikator Disiplin Kerja

Terdapat lima indikator menurut Supriyadi, dkk. (2017) yang dapat mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran, yaitu tinggi atau rendahnya frekuensinya karyawan dalam bekerja.

2. Tingkat kewaspadaan, yaitu karyawan melakukan tugas pekerjaan dengan penuh perhitungan dan ketelitian.
3. Tanggung jawab, yaitu karyawan mengerjakan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab.
4. Ketaatan dalam standar kerja, yaitu karyawan melaksanakan pekerjaan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Etika kerja, yaitu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan diharuskan terciptanya suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

#### **2.1.4 Karakteristik Individu**

##### **1) Pengertian Karakteristik Individu**

Menurut Ananda (2018), karakteristik individu adalah minat sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.

Menurut Rahman, dkk. (2020), karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku.

Menurut Jaya dan Rahmawati (2022), karakteristik individu merupakan perilaku atau karakter yang ada pada diri seseorang karyawan baik positif maupun negatif.

Menurut Hasibuan (2019), karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

## **2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu**

Menurut Robbins dan Judge (2018) terdapat beberapa faktor-faktor karakteristik individu adalah sebagai berikut:

### **1. Usia**

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu, karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras.

## 2. Jenis Kelamin

Manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya, yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialibitas atau kemampuan belajar.

## 3. Status Perkawinan

Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibanding karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 4. Jumlah Tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berharga dan menjadi penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan. Mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

## 5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang lama akan membuat karyawan lebih merasa betah dalam organisasi, disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan nyaman dengan pekerjaannya dan karena adanya kebijakan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil.

### 3) Manfaat Karakteristik Individu

Berikut manfaat dari karakteristik individu yaitu:

1. Dapat menciptakan hidup rukun dalam masyarakat.
2. Belajar toleransi atau menerima perbedaan.
3. Belajar bersosialisasi dengan orang lain yang berbeda karakteristiknya.
4. Belajar saling menghargai dan menghormati karakteristik setiap individu.
5. Saling melengkapi sesama individu.
6. Dapat saling berbagi ilmu mengenai data atau budaya antara individu.

### 4) Indikator Karakteristik Individu

Terdapat empat indikator menurut Hidayat dan Cavorina (2017) yang dapat mengukur pengaruh karakteristik individu terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan.



## 2. Nilai (*Value*)

Nilai seorang individu didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

## 3. Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa.

## 4. Minat (*Interest*)

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi tertentu.

### 2.1.5 Produktivitas Kerja

#### 1) Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sukardi (2021), produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut Setiawan, dkk. (2022), produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Menurut Kustini dan Sari (2020), produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

Menurut Setya (2018), produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin.

Menurut Wirawan, dkk. (2019), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

## **2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Saleh dan Utomo (2018), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah :

1. Motivasi, merupakan kesediaan dan kesungguhan karyawan untuk bergerak mencapai tujuan perusahaan yang bangkit dari dalam diri sendiri maupun lingkungan.

2. Pendidikan, pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas yang lebih baik. Dengan demikian, pendidikan ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.
3. Keterampilan, keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.
4. Sikap etika kerja, sikap seseorang atau kelompok dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang dalam kelompok tersebut atau kelompok lain.
5. Tingkat penghasilan, penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin besar prestasi kerja karyawan semakin tinggi upahnya.
6. Teknologi, dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, dimana bisa mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

### **3) Cara Mengukur Produktivitas Kerja**

Ada beberapa cara untuk mengukur produktivitas kerja yaitu:

1. Kuantitatif, metode ini biasanya identik dengan angka. Jika hendak menggunakan metode kuantitatif, mengukur produktivitas kerja lebih kepada divisi tertentu seperti pengepakan produk, distribusi produk, hingga bagian produksi. Untuk lebih jauh, bagian supervisi mampu melihat hasil produktivitas dari standar produksi dan distribusi karyawan.

2. Kualitatif, jika hendak mengukur produktivitas tersebut dengan metode kualitatif, hasilnya akan lebih subjektif. Seperti menganalisis jumlah komplain pelanggan, dan jumlah kesalahan pada bagian produksi. Metode ini sebenarnya paling cocok digunakan untuk aktivitas yang membutuhkan analisis, tingkat akurasi, dan ketepatan. Sebagai contoh, *quality control*, *maintenance*, perawatan, dan penjaminan mutu.
3. Produktivitas Penjualan, tidak dapat dimungkiri bahwa cara mudah untuk mengukur produktivitas kerja melalui target penjualan. Divisi yang bertanggung jawab akan hal ini adalah sales atau *marketing*. Ini bisa dilihat dengan cara melihat seberapa banyak keuntungan yang diperoleh perusahaan. Target penjualan dapat dilihat dengan perbandingan jumlah penjualan dalam kurun waktu tertentu. Kemudian, bisa dilihat pula dengan jumlah konsumen baru.
4. Target Manajemen, target manajemen mempunyai strategi dan taktik yang lebih rumit. Selain itu, membutuhkan waktu yang jangka panjang. Sebagai contoh, manajemen memutuskan untuk menurunkan biaya produk. Kemudian, menjangkau wilayah pelanggan yang lebih luas dan menaikkan target pendapatan dari 15% menjadi 20%.
5. Menghitung Keuntungan, satu hal yang perlu diingat adalah apabila target penjualan meningkat maka belum tentu target keuntungan tercapai. Sebab, biasanya ada penambahan biaya operasional. Metode ini dapat diterapkan kepada seluruh divisi.

#### 4) Indikator Produktivitas Kerja

Terdapat enam indikator menurut Mawarni (2019) yang dapat mengukur seberapa baik produktivitas kerja dapat dipengaruhi adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

